

Contreras Hermanos SA

Gestión de compensaciones para la transición

Gestion de compensaciones para la transición

“Somos lo que hacemos, principalmente lo que hacemos para cambiar lo que somos”.

Gestion de compensaciones para la transición

“Somos lo que hacemos, principalmente lo que hacemos para cambiar lo que somos”.

Eduardo Galeano (1940- 2015)

Gestion de compensaciones para la transición

Fundada en 1947 – Choele Choele, Neuquen, Argentina - 7 hermanos . Impulso emprendedor- Empresa de proyectos

Inicio: Vial y movimiento de sueldos

Diversificación progresiva de la mano de clientes claves como YPF- Regionalización / Comodoro Rivadavia

La era de los Grandes Ductos y los Servicios Petroleros. Hoy:

- Argentina + Brasil + Chile + Bolivia + Uruguay / 3500 personas – 300 MM USD de venta
- Ductos , Plantas industriales, Obra civil, Minería, Servicios Oil & Gas, Ferrovias
- De la segunda generación a la tercera generación
- Profesionalización y horizonte regional

Gestion de compensaciones para la transición

Cambiar:

- Qué x Qué
- Dirección y adhesión
- Conciencia de OLAS
- Cuando los valores son correctos, el desafío de cambiar las prácticas pero mantener los valores
- Las transiciones y los espacios virtuales

Gestion de compensaciones para la transición

Etapas del ciclo de vida de Contreras:

- La Familia: todos hacemos todos, aceptamos todos los contratos
- La sociedad Capital & Industria, compartir la sociedad con los que saben
- La sociedad de servicios profesionales, delegar a los expertos para crecer
- La empresa de los grandes desafíos, integrar a todos los actores para el desarrollo sostenido

Gestión de compensaciones para la transición

Etapa	Gobierno	Compensación foco en	Riesgos
Familia	Presencia activa del dueño	Maximizar ganancia de cada proyecto	Sustentabilidad
Capital & Industria	Los "habilitados"	Participación en utilidades. Negocios afines y paralelos. Modelo del Gerente Socio	Síndrome de Tupac Amaru
Servicios profesionales	Cambio de la DG. Desarrollo del equipo directivo. El management profesional	Resultados individuales Pago por competencias y descripción de la posición	Falta de sentido, desaparición de la "mística"
Grandes desafíos	El consejo familiar El directorio técnico experto El management con sentido de finitud y reemplazos	Resultados colectivos. Contribuciones de largo plazos	????

Gestion de compensaciones para la transición

Implementaciones de la etapa de los Servicios Profesionales

- Job descriptions: pagar por la contribución de la posición y por el ajuste del perfil de la persona al rol vs pagar por
- Medir el desempeño en objetivos y competencias e implementar un sistema de remuneración variable relacionado con el desempeño. La concepción del Total Anual.
- Evaluar posiciones y establecer posicionamiento de mercado
- Visibilizar el potencial de la gente

Gestion de compensaciones para la transición

Implementaciones de la etapa de los Grandes desafios

- Remunerar por la contribución individual dentro de equipos de trabajo
- Desarrollar paquetes de compensación integral “Taylor made”
- Remuneración del directorio y el DG: como balancer corto y largo plazo
- Política de dividendos de accionistas