

# **Mercer College 2012**

## **Programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano**

Marzo 2012

**Zoltan Rosenfeld**  
**Leonela Romano**

Mercer Buenos Aires

# Objetivos

Los objetivos del ***Programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano*** son:

- Comprender la importancia de contar con una adecuada alineación entre la gestión del Capital Humano con el plan estratégico de la empresa.
- Conocer cuál es el impacto de la gestión estratégica de las compensaciones y beneficios en la atracción, retención y motivación de los recursos humanos necesarios para lograr los objetivos organizacionales.
- Comprender los conceptos fundamentales, así como el funcionamiento básico de las herramientas necesarias para lograr esta alineación con la organización.

***El Programa está dirigido a profesionales que tengan la responsabilidad de implementar una gestión estratégica del Capital Humano, a fin de lograr los resultados esperados en la empresa.***

## Las 196 empresas cuyos profesionales participaron en ediciones anteriores del mismo programa

- ABMauri Hispanoamérica
- ABN Amro Bank
- Accenture
- Acindar
- Adidas Argentina
- ADT Security Services
- AGEA
- AGF ALLIANZ
- Akapol
- Aldea X
- Alicorp
- ALL - América Latina Logística
- Alstom
- Alto Paraná
- Aluar
- Amadeus America
- Amedrugs Corporation
- Apache Energía
- Arcor
- Asociados Don Mario
- Asofarma
- Assist Card
- Assurant Argentina
- AT&T
- Avery Dennison de Argentina
- Axis Logística S.A.
- Banco Banex
- Banco Columbia
- Banco de Córdoba
- Banco de Galicia
- Banco Hipotecario
- Banco Itaú
- Banco Patagonia
- Banco Supervielle
- BASF Argentina
- Bausch & Lomb Argentina
- Bayer
- Beiersdorf
- BIC Argentina S.A.
- Bimbo
- Blockbuster Argentina
- BNP Paribas
- Boehringer Ingelheim
- Bolland y Cía.
- Bridgestone Firestone
- Cadbury Stani Adams Argentina
- Cardif
- Cargill
- CEMSE
- Cencosud
- Centro Médico Integral Fitz Roy
- Cetelem
- CH2M Hill
- Champion Technologies
- Chevron Business Support Center
- Cía. de Seguros La Mercantil Andina
- Cirugía Alemana
- Clorox Argentina
- Colgate Palmolive
- Cooper Brothers
- Corandes
- Core Security
- Cosméticos Avon
- Credilogros Cia Financiera
- CTI
- Danone
- Daimler
- DHL Express
- DHL Global Forwarding
- Dunlop Argentina
- EDS
- El Tejar
- Embotelladora Andina Arg.
- Energizer Argentina
- Ente Nacional Regulador de Gas
- Establecimiento Las Marías
- Eurostamp Argentina

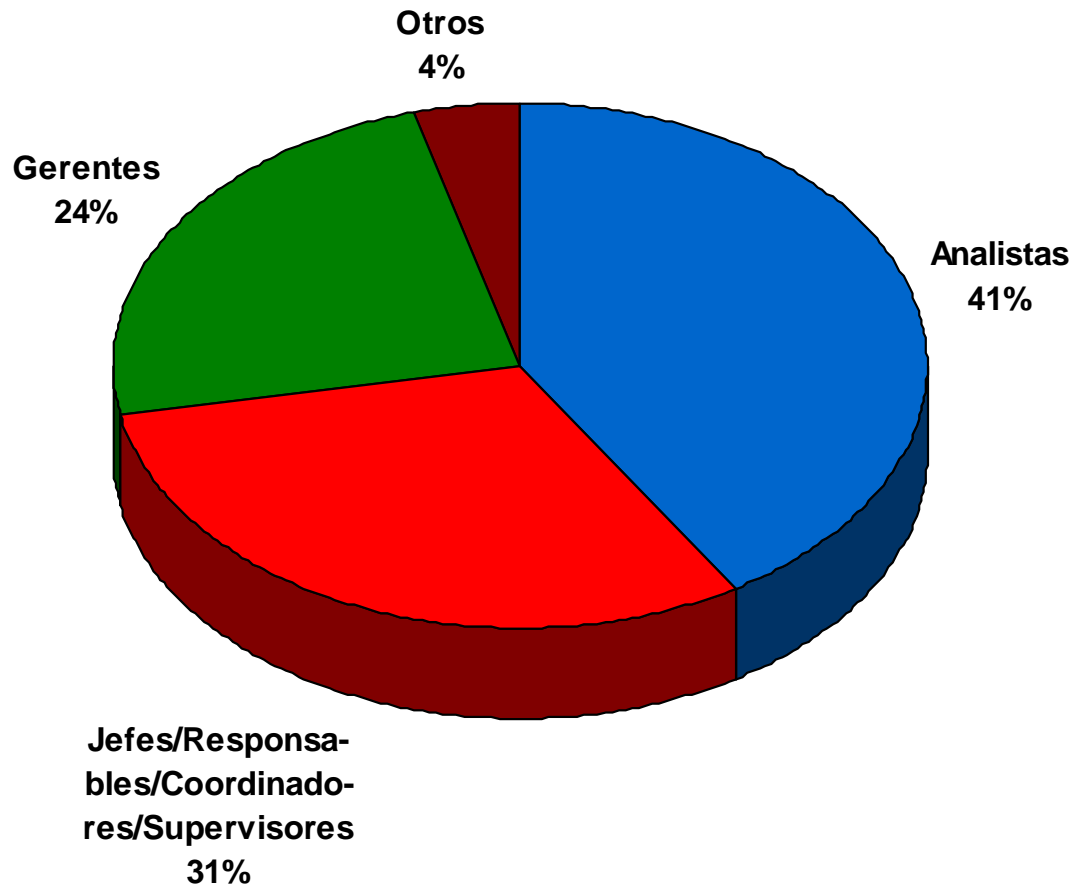
## Las 196 empresas cuyos profesionales participaron en ediciones anteriores del mismo programa

- FAC Cosmetics
- Farmanet
- Fiat Auto Argentina
- Finma
- Finning
- Firmenich
- Gador
- Gas Natural BAN
- GE Compañía Financiera
- General Motors Argentina
- Genzyme de Argentina
- Gestamp
- Gestión Compartida
- Glaxosmithkline Argentina
- Global Crossing
- Grupo Capsa
- Grupo Clarin
- Grupo Emepa
- Grupo Santillana
- Gtech Foreign Holdings Corporation
- Henkel
- Hewlett Packard Argentina
- IMPSA
- Indra Company
- Inspectorate de Argentina
- Interbanking
- Invista Argentina
- Italcred
- IVAX Argentina
- Iveco Argentina
- Janssen Cilag Farmacéutica
- Johnson & Johnson
- JP Morgan Chase Bank
- La Segunda
- Laboratorio Elea
- Lanxess
- Latintrial
- Lihué Ingeniería
- Lo Jack
- L'Oreal Argentina
- Los Grobo
- Maersk Argentina
- Manpower
- Marsh
- McCain Argentina
- Medanito
- Mediterranean Shipping Company
- Met AFJP
- MetLife
- Metrogas
- Monsanto Argentina
- Movistar
- Multicanal
- Nación AFJP
- Nestlé Argentina
- Nokia
- Novo Nordisk Pharma
- Nuevo Banco de Santa Fe
- Omint
- Origenes AFJP
- Occidental Argentina
- OXY
- Pernod Ricard Argentina
- Petrobras Energia
- Petroquímica Río Tercero
- Pfizer
- Philips Argentina
- Pluspetrol
- Pramer
- Prosegur
- Prudential Seguros
- Reader Digest Argentina
- Reckitt Benckiser

## Las 196 empresas cuyos profesionales participaron en ediciones anteriores del mismo programa

- Red Megatone
- Ribeiro
- Rockwell Argentina
- RRII - Grupo Zucamor
- San Miguel
- Sancor Seguros
- Santander Río
- Satus Ager
- SC Johnson & Son
- Schneider Electric
- Servier Argentina
- SGS Argentina
- Shell C.A.P.S.A.
- Sherwin Williams
- Siderca SAIC
- Siemens
- Skanska
- Standard Bank Argentina
- Suez Energy Latin America
- Tarshop
- Tarjeta Naranja
- Techint
- Techint Ingeniería y Construcción
- Tecna
- Tele Red Imagen
- Tele Tech
- Telefe
- Telecom
- Telecom Personal
- Telefónica de Argentina
- Telepuerto Internacional Buenos Aires
- Telmex
- Tenaris
- Tetra Pak
- Torneos y Competencias
- Total Austral
- Toyota Argentina
- Transportadora de Gas del Norte
- Trenes de Buenos Aires
- Tyco
- Visa Argentina
- Volkswagen
- Wall Mart
- Weatherford Argentina
- YPF
- Zurich

# Perfil de los 347 profesionales de RRHH/Compensaciones y Beneficios que participaron en las ediciones anteriores del mismo programa



# Cronograma y contenidos

## Cronograma y lugar de dictado

- **Primera edición del programa:**
  1. Estrategia de Capital Humano: 13 de Abril
  2. Bases para el establecimiento de la remuneración (Evaluación y descripción de puestos, encuesta de compensaciones): 19 y 20 de Abril
  3. Estructura Salarial: 27 de Abril
  4. Remuneración Variable Incentivos de corto y largo plazo: 17 y 18 de Mayo
  5. Beneficios: 7 de Junio
  6. Gestión del Talento: fecha a confirmar
  7. Planes de Retiro: 1 de Junio
  8. Gestión de Asignaciones Internacionales : 1 de Junio
- **Horarios de dictado:**
  - 8.45 a 09.00 hs. Acreditación y café
  - 9:00 a 17.30 hs. Actividad de capacitación (incluye almuerzo y coffee break)
- **Atención:** La **segunda edición** será dictada entre Agosto y Septiembre. También se dictarán los módulos 2 y 3 en Junio y Octubre.
- **Lugar:** El programa será dictado en las oficinas de Mercer:  
**(Maipú 1210, piso 4, Capital Federal).**

# Contenidos

## **Módulo 1 - Estrategia de Capital Humano**

Docente: Zoltan Rosenfeld

Duración: 1 día (8 horas)

## **Módulo 2 – Bases para el establecimiento de la Remuneración (Evaluación y descripción de puestos, encuesta de compensaciones)**

Docentes: Inés Méndez Trongé, Ignacio Di Palma, Agustina Bellido y Sabrina Guerrero

Duración: 2 días (16 horas)

## **Módulo 3 – Estructura Salarial**

Docentes: Valeria Bohórquez y Leonela Romano

Duración: 1 día (8 horas)

# Contenidos

## **Módulo 4 – Remuneración Variable: Incentivos de Corto y Largo Plazo**

Docente: Zoltan Rosenfeld y Leonela Romano / Sabrina Guerrero

Duración: 2 días (16 horas)

## **Módulo 5 – Programas de Beneficios y Emolumentos**

Docente: Zoltan Rosenfeld y Agustina Bellido

Duración: 1 día (8 horas)

## **Módulo 6 – Gestión del Talento**

Docente: Javier Goldsman y Valeria Urbina

Duración: 1 día (8 horas)

# Cronograma

## **Módulo 7 – Planes de Retiro**

Docente: Ana María Weisz

Duración: ½ día (4 horas)

## **Módulo 8 – Gestión de Asignaciones Internacionales**

Docente: Zoltan Rosenfeld y Fernando Menéndez Cort

Duración: ½ día (4 horas)

# Módulo 1

## Estrategia de Capital Humano

- Estrategia de Capital Humano
- Las variables económicas que impactan en la gestión de las Compensaciones
  - Evolución del PBI, Costo de Vida, Dólar, Desempleo, Sueldos, Acuerdos sindicales
- Objetivos estratégicos de una Política de Remuneraciones y Beneficios
- La evolución del “ Acuerdo de Empleo”
- La evolución de los sistemas de pago
- El Modelo de “COMPENSACIÓN INTEGRAL”
  - Remuneración
  - Beneficios
  - Capacitación y Desarrollo
  - Entorno de Trabajo y Balance Trabajo - Vida Personal

## Módulo 1 (Cont.) Estrategia de Capital Humano

- La determinación de cada uno de los elementos del Modelo de “COMPENSACIÓN INTEGRAL”
- Las herramientas para evaluar la competitividad del modelo
  - La Encuesta de Compensaciones y Beneficios
  - La Encuesta de Clima Organizacional
- Prácticas y Tendencias de Mercado
- Trabajo práctico sobre el Modelo de “COMPENSACIÓN INTEGRAL”

## Módulo 2 – Día 1

### Bases para el establecimiento de la Remuneración (Evaluación y descripción de puestos, encuesta de compensaciones)

- Clarificación de Puestos: Descripciones de Puestos
  - Objetivos
  - Puntos clave para su elaboración
  - Campos habituales a incluir en un formulario de Descripción
  - Ejemplos
- Evaluación de puestos
  - Objetivos
  - Evolución de los Sistemas de Evaluación de Puestos
  - Sistemas actuales de factores y puntos
- Trabajo práctico sobre Evaluación de Puestos, aplicando un sistema de evaluación por factores y puntos.

## Módulo 2 – Día 2

### Bases para el establecimiento de la Remuneración (Evaluación y descripción de puestos, encuesta de compensaciones)

- Encuestas de Compensaciones
  - Elementos que integran la Compensación
  - Proceso de “matching” o Identificación de posiciones comparables
  - Definiciones estratégicas:
    - Grupo de Comparación
    - Medidas de comparación
    - Mix de la compensación
  - Ejemplo de Reportes
  - Ejercicio sobre análisis de competitividad frente al mercado.

## Módulo 3

### Estructura salarial

- Desarrollo de Estructuras Salariales
  - Diferentes enfoques para la gestión de las compensaciones, a través del armado de estructuras salariales.
  - Criterios para la revisión salarial: Administración salarial a través de políticas, que definan la movilidad de los empleados dentro de las bandas salariales que conforman la estructura salarial.
- Trabajo práctico sobre el desarrollo de una Estructura Salarial en base a un sistema de evaluación de puestos y encuesta de compensaciones.

## Módulo 4 – Día 1

### Remuneración Variable: Incentivos de Corto y Largo Plazo

- Objetivos estratégicos de la Remuneración Variable
- La Remuneración Variable en el Modelo de “Compensación Integral”
- Remuneración Variable de Corto Plazo
  - Principios básicos
  - Medidas de Desempeño / Criterios de Selección
  - Indicadores para medir Performance y Valor creado
  - Cómo identificar indicadores de Performance (Árbol de Indicadores)
  - Indicadores más utilizados por las empresas

## Módulo 4 – Día 1 (Cont.)

### Remuneración Variable: Incentivos de Corto y Largo Plazo

- Diseño del Esquema de Remuneración Variable de Corto Plazo
  - Método de Cálculo
  - Esquema basado en Performance de la Empresa/del Área/del Individuo
    - Peso relativo de cada Performance por Nivel Organizacional
    - Target Bonus por Nivel
      - proporción Remuneración Fija / Variable
      - prácticas de Mercado
- Esquemas basados en distribución de ganancias o de valor agregado
- Esquemas basados en “Metas Relativas”
- Consideraciones especiales para Remuneración Variable de la Fuerza de Ventas
- Trabajo Práctico de Remuneración Variable de Corto Plazo

## Módulo 4 – Día 2

### Remuneración Variable: Incentivos de Corto y Largo Plazo

- Remuneración Variable de Largo Plazo
- Tendencias Internacionales en Remuneración Variable de Largo Plazo
- Objetivos generales de la Remuneración Variable de Largo Plazo
- Familias de esquemas de Remuneración Variable de Largo Plazo
  - Vinculados / No Vinculados con acciones
    - Derechos de Valor Pleno versus Derechos de Apreciación
      - *Restricted Stocks*
      - *Stock Options*
      - *Stock Appreciation Rights (SAR)*
      - *Value Sharing Units*

## Módulo 4 – Día 2 (Cont.)

### Remuneración Variable: Incentivos de Corto y Largo Plazo

- Criterios de comparación en función de
  - Perfil de los empleados elegibles
  - Efectividad como herramienta de retención
  - Impacto motivacional
  - Grado de alineación con los intereses de los accionistas
- Reacción de las Empresas ante la caída de los mercados y las nuevas regulaciones de la SEC
- Trabajo Práctico de Remuneración Variable de Largo Plazo

## Módulo 5

### Programas de Beneficios y Emolumentos

- Objetivo de cada beneficio / emolumento y su impacto en los empleados
- Características típicas de los principales beneficios y emolumentos
  - Plan Médico
  - Seguro de Vida e Incapacidad
  - Plan de Retiro
  - Subsidio de Almuerzo
  - Subsidio de Alimentos
  - Préstamos
  - Automóvil
  - Otros
- Beneficios Flexibles
- Trabajo Práctico de Beneficios

## Módulo 6

### Gestión del Talento

- Gestión del Talento: por qué y para qué
- Roles de los actores del proceso de gestión del desempeño
  - Rol del jefe
  - Rol del colaborador
  - Rol de Recursos Humanos
- La gestión del desempeño: proceso integrado y continuo
- Modelos de evaluación del desempeño: objetivos y competencias
- Perfiles de evaluación: la importancia de su definición
- Evaluación de competencias:
  - Metodologías de evaluación
  - Mejores prácticas

## Módulo 6 (Cont.) Gestión del Talento

- Secuencia de una gestión del desempeño estratégica
- Gestión del desempeño: su relación con las compensaciones
- Gestión del desempeño como pilar para la gestión del talento
  - Identificación de altos desempeños y potenciales
  - Planes de carrera y planes de sucesión
  - Planes de desarrollo y capacitación
- Gestión del clima y compromiso: por qué y para qué

## Módulo 7

### Planes de Retiro

- Objetivos de un plan de retiro.
- Nueva segmentación de adultos.
- ¿Es el plan de retiro importante en el paquete de compensación?  
Distintas prioridades para distintas generaciones.
- Decisiones clave para el diseño e implantación.
- Red de beneficios y coberturas.
- Tipos de plan: Beneficio Definido / Contribución Definida.
- Financiación.
- Esquema de “Vesting”.
- Cómo desarrollar o reconvertir un plan de pensiones en un plan de ahorro que resulte más atractivo y valorado por las nuevas generaciones y actúe como herramienta de retención del personal clave.
- Comunicación.
- Diversidad en el plantel.
- Taller: Diseño de un plan de pensiones.

# Módulo 8

## Gestión de Asignaciones Internacionales

- Gestión de Asignaciones Internacionales
  - Enfoques para la determinación de la Compensación y los Beneficios
    - *Home approach* (país de origen)
    - *Host approach* (país de destino)
    - Híbrido (combinación de los dos anteriores)
    - Internacional
- Herramientas para determinar la Compensación y los Beneficios del Expatriado
  - Indicadores de diferencias de costo de vida entre ciudad de origen y destino
  - Indicadores de diferencias de calidad de vida entre ciudad de origen y destino
  - *Mobility premium* (diferencial por la expatriación)
  - Costo de la vivienda en el lugar de destino
  - Costo del colegio para los hijos en el lugar de destino
  - Ecuación impositiva
- Prácticas de Mercado
- Trabajo práctico para el desarrollo de una propuesta para un expatriado

# Metodología y modalidad de participación

# Metodología

- El Programa contará con exposiciones teóricas de los instructores, así como ejercicios grupales e individuales que favorezcan la internalización de los conceptos y de las herramientas de gestión aplicables.
- Está especialmente diseñado para un grupo reducido de participantes, con el objetivo de generar un contacto personalizado entre el instructor y cada participante, que favorezca el logro de los objetivos de capacitación propuestos.

## Modalidad de participación

- El programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano está diseñado para que el participante incorpore una amplia gama de conocimientos y herramientas fundamentales para la gestión estratégica de las compensaciones y beneficios en una organización.
- El programa está estructurado de forma modular con el objetivo de que quienes estén interesados sólo en algunos temas específicos puedan cursar los módulos deseados de manera independiente.

# Dirección y docentes del programa

## Dirección y docentes del programa

- Director del Programa:
  - **Zoltan Rosenfeld**, Director Asociado
- Docentes:
  - **Zoltan Rosenfeld**, Director Asociado
  - **Ana María Weisz**, Directora de Servicios Previsionales
  - **Javier Goldsman**, Director de Clima y Talento
  - **Inés Méndez Trongé**, Consultora Senior de Capital Humano
  - **Valeria Bohorquez**, Consultora Senior de Capital Humano
  - **Leonela Romano**, Consultora Senior de Capital Humano
  - **Valeria Urbina**, Consultora Senior de Capital Humano
  - **Ignacio Di Palma**, Consultor de Capital Humano
  - **Sabrina Guerrero**, Consultora de Capital Humano
  - **Agustina Bellido**, Consultora de Capital Humano
  - **Fernando Menéndez Cort**, Consultor de Capital Humano

# Zoltan Rosenfeld

Director Asociado de Mercer Argentina desde Marzo 2005.

Se desempeñó en Towers Perrin / Marcu y Asociados desde Agosto 1991 hasta Julio 2004 como Director de la División Recursos Humanos, habiendo sido además Principal (socio) de Towers Perrin desde el 2000 y líder de la práctica de RPM (Rewards and Performance Management) para Latinoamérica desde el 2001.

Anteriormente se desempeñó como Gerente de Desarrollo de Recursos Humanos en Compañía Gillette de Argentina. También, ocupó la función de Gerente de Personal de Río Colorado (Grupo Bidas) y fue Gerente de Compensaciones y Coordinador de Capacitación para la Casa Matriz del Grupo Bidas. En los comienzos de su carrera se desempeñó como Jefe de Remuneraciones y Jefe de Seguridad Industrial en FATE y Analista de Remuneraciones en 3M Argentina.

Su principal área de conocimiento y experiencia es en el campo de la Gestión de Recursos Humanos. Ha dirigido numerosos proyectos para un importante número de empresas líderes en temas tales como Encuestas de Remuneraciones y Beneficios, Evaluación de Puestos y Estructuras Salariales, Evaluación de Desempeño y Potencial, Competencias, Sistemas de Incentivos de Corto y Mediano / Largo Plazo para Ejecutivos y Gerentes, Personal de Ventas y otros grupos de personal, Compensación para Expatriados, Fusiones y Adquisiciones, Encuestas de Opinión del Personal.

## Zoltan Rosenfeld (cont.)

Estos proyectos han abarcado empresas de diversos sectores de actividad, tales como consumo masivo, laboratorios, informática y telecomunicaciones y bancos en Argentina, y otros países de Latinoamérica.

Entre las numerosas organizaciones atendidas cabe destacar empresas tales como Adidas, Beiersdorf, Coca Cola, Pepsi Cola, Cervecería Quilmes, Cadbury Stani Adams, Cepas, Gillette, La Polar (Chile), Molinos, Nestlé, Nobleza Piccardo, Soprole (Chile), Glaxo SmithKline, Novartis, Pfizer, IBM, Hewlett Packard, Oracle, SAP, CWA, Iplan networks, Logicalis, Movicom BellSouth, Telecom, Telefónica, Telmex, El Tejar, Grupo Bermejo, Los Grobo, Grupo Clarín, Grupo Socma, Repsol-YPF, Rio Tinto y entre las entidades financieras cabe destacar Argencard, AIG, Banco Rio, Banco Galicia, Banco Hipotecario, BNL, BanSud, Banco Comafi, Banco de Córdoba, BankBoston, Citibank, FC Recovery, ING (México), JP Morgan, Zurich.

Se graduó como Ingeniero Industrial en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires.

Ha participado como expositor en numerosos seminarios y congresos de temas de su especialidad en Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Montevideo, San Pablo, Santiago de Chile, Lima, Quito, Bogotá, México D.F., Miami y Londres.

Es profesor titular de la materia Remuneraciones y Beneficios de la Maestría de Recursos Humanos de la UCES.

Dirige el Programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano de Mercer y conduce varios de sus módulos.

## Ana María Weisz

Actualmente es Directora de Servicios Previsionales de Mercer Argentina.

Anteriormente ocupó el cargo de Gerente General en Previnter Retiro y en Internacional Vida, empresa de AIG International. También trabajó como Gerente Comercial de Activa AFJP y Previnter AFJP. Además fue Directora Comercial de SCI Argentina y de Pulte Homes Argentina y CEO de Avatar.

Es Licenciada en Letras (UBA) con especialización en Técnicas de Comunicación y Traductora Pública (UBA). Ha realizado numerosos cursos de capacitación en temas tales como técnicas de negociación y reestructuraciones empresarias.

Tiene una vasta trayectoria docente en la Universidad de Buenos Aires y en la Asociación de Marketing Bancario en temas relacionados con seguros de retiro y jubilaciones.

Es docente en el HR Executive Program que Mercer dicta junto a la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, y docente del Programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano de Mercer.

# Javier Goldsman

Principal de Mercer desde Setiembre 2010, cubriendo el área de Talent Management. Como tal maneja un portfolio de productos que incluyen Encuestas y Gestión de Clima, Feedback 360°, Modelos de Competencias y Gestión del Desempeño..

Se desempeñó en Tenaris en posiciones de liderazgo Regional (HR International Director) y Global (HR Development Director) entre 2003 y 2007.

Anteriormente trabajó entre 1993 y 2003 en Citibank / Citigroup / Salomon Smith Barney como Gerente Regional de Compensaciones para Europa Occidental (basado en Londres), Director del Global Emerging Markets Management Associates Program (ídem) y Gerente de Capacitación de Argentina..

Se graduó de Ingeniero Industrial en la UBA y obtuvo su MSc en Sociología en un programa conjunto de la Academia de Ciencias de la República Checa y la UNLZ.

Javier es Psicólogo Social de la Escuela Privada de Psicología Social de E. Pichon Riviere y completó las certificaciones de la American Compensation Association (hoy Worldatwork) GRP, CCP & Exec. Compensation.

Es docente de la Cátedra de RRHH de la Facultad de Ingeniería, UBA.

# Inés Mendez Trongé

Inés Mendez Trongé es Consultora Senior del negocio de capital humano en Mercer Argentina. Lidera el equipo responsable por las industrias de Consumo Masivo, Energía (Upstream, Downstream, Minería, Servicios Petroleros) e Ingeniería y Construcciones. Asimismo tiene a cargo los mercados de Uruguay y Paraguay.

Obtuvo su título de Licenciada en Relaciones del Trabajo, en la Universidad de Buenos Aires.

Inés cuenta con mas de 18 años de experiencia en Recursos Humanos. Previamente a incorporarse a Mercer, se desempeñó como Responsable de Compensaciones y Beneficios de ImpSat Argentina, y como Analista de Compensaciones de Banco Santander.

Su experiencia incluye trabajos con grandes compañías locales y multinacionales en proyectos de compensaciones diseñando esquemas de remuneración variable, realizando descripción y evaluación de puestos, asesorando a compañías en la definición de lineamientos de la política de compensaciones y diseño de estructura organizativas. Asimismo, cuenta con una valiosa experiencia en el área de capital humano, coordinando y participando en proyectos de encuestas de clima organizacional y evaluación de desempeño 360°.

Como consultora ha asesorado a las siguientes compañías: Organización Techint, Alstom, Skanska, Grupo Peñaflor, Cepas Argentinas, Grupo Las Marías, SC Johnson, Pernod Ricard, Bodegas Chandon, Bimbo, Procter & Gamble, AB Mauri Hispanoamérica, Grupo Clarín, Swiss Medical Group, Roche, Nextel, Amadeus, CTI, Emerson, Citibank, Banco de Córdoba, EDF, Edesur, SKF, Nike, Emdersa, ect.

Inés lideró varios años el Centro de Excelencia para los temas de Estructuras Organizacionales y Reconocimientos de Mercer en Latinoamérica.

Es docente en el HR Executive Program que Mercer dicta junto a la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, y del Programa de Capacitación en Gestión Estratégica de Compensaciones y Beneficios de Mercer.

# Valeria Bohórquez

Senior Associate de Mercer desde Diciembre 2006. En la actualidad es Líder del Segmento de Consultoría para las industrias de financiera, farma, logística, alta tecnología, medios y entretenimientos, retail, agro, packaging.

Se desempeñó en Towers Perrin / Marcu y Asociados desde Abril 1998 hasta Noviembre 2006 como Consultor Senior de la División Recursos Humanos. Anteriormente se desempeñó como Coordinadora de Compensaciones en Coca-Cola FEMSA de Bs. As. habiendo ingresado como joven profesional en agosto de 1994.

Su principal área de conocimiento y experiencia es en consultoría en compensaciones y diagnóstico y gestión de clima organizacional. Ha liderado numerosos proyectos para un importante número de empresas líderes en temas tales como Encuestas de Remuneraciones y Beneficios, Descripción, Evaluación de Puestos y Diseño de Estructuras Salariales, Encuestas de Clima Organizacional; y participado en otros tales como Compensación para Expatriados, Fusiones y Adquisiciones.

Estos proyectos han abarcado empresas de diversos sectores de actividad, tales como medios y entretenimientos, automotrices, bancos, seguros, consumo masivo, laboratorios en Argentina y en algunos países de Latinoamérica tales como Chile, Perú, Ecuador, Uruguay y Paraguay.

Entre las numerosas organizaciones atendidas cabe destacar empresas tales como Skanska, Techint Construcciones, Apache, Motorola, Standard Bank, Cervecería Quilmes, Grupo Clarín, Citibank, Coca-Cola, HSBC, Philip Morris, Peugeot, Pfizer, Prudential Seguros, Telecom, TGS.

Es docente en el Programa de Recursos Humanos de la Univ. Torcuato Di Tella y del Mercer College.

Cursó sus estudios de Lic. en Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Salvador.

Recientemente se graduó en el Programa de Desarrollo Directivo en el IAE.

## Leonela Romano

Leonela Romano es consultora del Negocio de Capital Humano de Mercer Argentina.

A cargo de la coordinación de proyectos relacionados con encuestas y consultoría para la industria Financiera, Retail y Packaging.

Leonela ha realizado encuestas a medida y desarrollado Clubes para los siguientes rubros: Contact Centers, Estudios Jurídicos, Centro de Servicios Compartidos, Agro – Semilleros e Industria Química.

Participa de proyectos de consultoría relacionados con evaluación y descripción de puestos, armado de estructuras salariales, diseño de esquemas de incentivos de corto y largo plazo, y compensación ejecutiva. Entre estos proyectos cabe destacar los de mayor alcance tales como los de Cepas Argentinas, Las Marías, Grupo Bermejo, Alicorp, Tarjeta Naranja, Banco Francés.

Actualmente es docente en el Programa de Desarrollo en Gestión de Capital Humano, de Mercer.

Durante 2008, Leonela ha trabajado tres meses en Mercer México, lo cuál le ha dado la oportunidad de participar en grandes proyectos que involucraron compañías de diversos rubros, como ser Consumo Masivo y Retail.

Antes de unirse a Mercer, Leonela se desempeñó por más de seis años como Coordinadora de Recursos Humanos en W.R. Grace Argentina, Industria Química Multinacional con más de 65 años en el país.

Leonela es Contadora Pública egresada de la Universidad de Buenos Aires y tiene un Postgrado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (UADE).

# Valeria Urbina

Valeria Urbina es consultora del Negocio de Capital Humano de Mercer Argentina.

Su principal área de conocimiento y experiencia es en la Gestión del Desempeño y Talento especializada en la gestión por competencias. Coordina y participa como consultora senior en proyectos de capital humano tales como Encuestas Organizacionales, Descripciones y Evaluaciones de Puestos y Mapeo de Responsabilidades. Colabora también en proyectos vinculados a evaluación de potencial, diseño y desarrollo de competencias, y mapeo de talentos.

Anteriormente a Mercer se desempeñó como Consultora Senior en Martha Alles Capital Humano, empresa con 10 años de trayectoria en el mercado argentino y Latinoamericano en el área de Consultoría.

Los principales clientes para los que trabajó: Torneos y Competencias, Techint Ingeniería y Construcción, Prudential Seguros, Grupo Arcor, Grupo Clarín, Inesa Argentina, Red Megatone, BDO Becher, Industrias Licoreras de Guatemala, Banesco, Empresas Polar, Embotelladora del Atlántico, entre otros.

Cursó sus estudios de Lic. en Administración de Recursos Humanos en la Facultad de Administración de la Universidad del Salvador y ha finalizado el HR Executive Program en la Universidad Di Tella.

# Ignacio Di Palma

Ignacio Adrián Di Palma se ha unido recientemente al equipo de IPS en Mercer Argentina, ocupando la posición de Consultor en el sector Farmacéutico y de Equipamiento Médico.

Ignacio ha estado trabajando en Macaya & Suárez Battán, firma de búsqueda de ejecutivos, como Responsable del área de Estudios, donde llevaba adelante investigaciones en Argentina y en Chile con foco en el mercado ejecutivo. Luego trabajó como Responsable de Operaciones de Macaya Señor Executives, una firma exclusivamente dedicada a brindar servicios al área de RRHH, tales como Benchmarking de Compensaciones, Evaluaciones de Equipos Directivos e Investigaciones en dicho mercado (del Movimiento de Ejecutivos, de Evolución Salarial, de Satisfacción Laboral, de Permanencia y del Costo de vida de los Ejecutivos).

Ignacio está actualmente trabajando en el desarrollo de Jobs Pricings customizados para los clients en la Industria y en Proyectos especiales de Compensaciones, como la actual TopExec Survey.

Ignacio es Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Católica Argentina.

## Sabrina Guerrero

Sabrina Guerrero es consultora del Negocio de Capital Humano de Mercer Argentina.

Comenzó a trabajar en Mercer en Junio de 2008. Sus primeros trabajos fueron en encuestas de Compensaciones y Beneficios para las Industrias de petróleo, ingeniería y High tech.

Sabrina esta a cargo de los proyectos relacionados con datos para el sector Consumo masivo, plásticos y papeleras. Efectúa el relevamiento de información, procesamiento y análisis de la Encuesta Anual de Compensaciones de Mercer (TRS) para estos rubros.

Sabrina ha participado activamente en el desarrollo y ejecución de encuestas a medida, conformando los clubes de: Computer software, SAP, Agro – Semillas, Estudios jurídicos y Fragancias y sabores.

Asimismo, ha participado en distintos proyectos integrales de compensaciones y beneficios desarrollados por Mercer para compañías de Consumo Masivo, colaborando en las fases de descripción y evaluación de puestos, análisis de competitividad y armado de estructuras salariales.

Sabrina es Licenciada en Administración de Empresas, egresada de la Universidad de Buenos Aires.

Ha cursado el programa ejecutivo de RRHH de la Universidad Torcuato Ditella.

# Agustina Bellido

Agustina Bellido es Consultora del negocio de Capital Humano de Mercer Argentina.

Comenzó a trabajar en Mercer en Abril de 2007. Dentro de la compañía ha trabajado para las Industrias Financiera, Automotriz y Autopartes. Ha llevado a adelante la encuesta de la industria aseguradora por 3 años.

Agustina ha participado en Encuestas a Medida para las siguientes compañías: GE, Kraft, Maersk, Procter & Gamble, Standard & Poors, Moody's, Cargill sector financiero, Danone, Sener, Prudential, Met Life entre otras.

Actualmente esta asignada a la Industria de Consumo Masivo para los proyectos de datos y consultoría.

A su vez se encuentra en el Centro de Excelencia de IPE, formando parte de la coordinación y ejecución de los proyectos del tema para Argentina.

Adicionalmente, es la responsable por las Encuestas TRS y proyectos de consultoría para Paraguay y Uruguay.

Es parte también del equipo que administra la cuenta global de Techint coordinando la recolección de datos para Europa, Africa, Asia y Medio Oriente.

Durante 2010, Agustina ha trabajado tres meses en Mercer Chile, lo cuál le ha dado la oportunidad de participar en grandes proyectos de consultoría de la Industria Financiera y Consumo Masivo (IPE, Comunicación de la compensación, entre otros)

Agustina es Licenciada en Economía, egresada de la Universidad Torcuato Di Tella donde también ha cursado el programa ejecutivo de RRHH de la Universidad Torcuato Di Tella. Posee un Master en Negocios Internacionales en la Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales.

## Fernando Menéndez

Fernando Menéndez Cort es Consultor Sr. del negocio de Capital Humano en Mercer.

Cuenta con mas de 5 años de experiencia en Recursos Humanos, combinando consultoría y recursos humanos corporativo. Previamente a incorporarse a Mercer, se desempeño como Analista Sr. de Compensaciones y Beneficios para la región ConoSur en la empresa Bayer S.A.

Trabaja activamente en estudios de compensaciones para el sector de Minería y Petróleo, en particular en la Encuesta de Remuneracion Total (TRS) relevando, analizando y procesando los datos de las empresas del sector. Su trabajo en el análisis de las posiciones características de éstas industrias, le ha dado una excelente perspectiva del negocio.

Como consultor ha asesorado a las siguientes compañías: Petrobras, Apache, Minera Santa Cruz, Pfizer, Alcon, Roche, Novartis, Toyota, Scania, Iveco, SKF, Gestamp, Bridgestone, entre otras.

Es responsable de los proyectos de Mobility en Argentina e integrante del “Centro de Excelencia de Mobility de America Latina”.

Cursó sus estudios de Licenciatura de Recursos Humanos en la Universidad Argentina de la Empresa.

# Costos

## Costos indicados por día de curso

- No Clientes: **\$ 3.000 + IVA (\*)** por día de curso
- Clientes: **\$ 2500 + IVA (\*)** por día de curso

(\*) 50% para los módulos (7 y 8) de ½ día

(\*) 200% para los módulos (2 y 4) que tienen una duración de 2 días.

### **Descuentos sobre el costo indicado:**

\* *Para 2 asistentes de la misma empresa: 5% de descuento*

\* *Para 3 asistentes o más de la misma empresa: 10% de descuento*

\* *Por inscripción a Módulos individuales:*

- 2 Módulos : **4% de descuento**

- 3 Módulos **6% de descuento**

- 4 Módulos: **8 % de descuento**

- 5 Módulos: **10 % de descuento**

- 6 Módulos: **12 % de descuento**

- 7 Módulos: **14 % de descuento**

- **Programa completo (8 Módulos): 18% de descuento**



**El costo  
indicado incluye  
materiales,  
coffee breaks y  
almuerzo**



## Lugar e inscripción

# Lugar - Informes e inscripción

## **Informes:**

**Zoltan Rosenfeld**

[zoltan.rosenfeld@mercer.com](mailto:zoltan.rosenfeld@mercer.com)

4000-0901

**Leonela Romano**

[Leonela.romano@mercer.com](mailto:Leonela.romano@mercer.com)

4000-0920

## **Inscripciones:**

**Verónica Bertazza**

[Veronica.bertazza@mercer.com](mailto:Veronica.bertazza@mercer.com)

4000-4080

