

Recursos Humanos Recursos Humanos

Estudio Remuneración 2010



Michael Page
RECURSOS HUMANOS

MICHAEL PAGE INTERNATIONAL

Michael Page es la consultora líder en reclutamiento especializado. Nacido en el año 1976 en Inglaterra, Michael Page International cuenta con una experiencia de 30 años dentro del asesoramiento en selección especializada de mandos ejecutivos y está presente en Europa Continental, Asia-Pacífico y en América del Norte y del Sur.

A fecha de 30 de agosto de 2009, el Grupo cuenta con 142 oficinas en 28 países.

Cuenta con dieciséis divisiones:

- Comercial & Marketing
- Finanzas
- Banca
- Tecnología
- Ingenieros
- Inmobiliaria & Construcción
- Retail
- Healthcare
- Tax & Legal
- Recursos Humanos
- Turismo & Hostelería
- Compras & Logística
- Asistentes & Secretarías

EL GRUPO MICHAEL PAGE EN ESPAÑA

Michael Page España nace en 1997, la sociedad experimenta un rapidísimo crecimiento a través de sus divisiones. Actualmente, la sociedad cuenta con 4 oficinas: Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla.

El Grupo Michael Page tiene desarrollado en España cuatro líneas de negocio que se encargan de dar respuesta a las distintas necesidades de selección de sus clientes.



ÍNDICE

1. Nota Preliminar	<i>pag. 07</i>
2. Posiciones	
2.1 <i>Director de Recursos Humanos</i>	<i>pag. 12</i>
2.2 <i>Responsable de Compensación y Beneficios</i>	<i>pag. 16</i>
2.3 <i>Responsable de la Administración de Personal y la Nómina</i>	<i>pag. 20</i>
2.4 <i>Responsable de Formación y Desarrollo</i>	<i>pag. 24</i>
2.5 <i>Responsable de Relaciones Laborales</i>	<i>pag. 28</i>
2.6 <i>Responsable de Selección</i>	<i>pag. 32</i>
2.7 <i>Técnico en Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>pag. 36</i>
3. Nuestras oficinas	<i>pag. 40</i>

1. NOTA PRELIMINAR

Michael Page Recursos Humanos, la división del Grupo dedicada a la selección de personal en el ámbito de Recursos Humanos, fue creada en 2005 en respuesta a las necesidades de nuestros clientes: seleccionar profesionales de los Recursos Humanos en todos los sectores.

La fuerte especialización de la división de Recursos Humanos ofrece a las empresas un alto valor añadido gracias a la especialización de nuestros consultores que provienen de dicha área.

Esta experiencia se traduce en un profundo conocimiento del mercado y de competencias solicitadas por nuestros clientes. Nuestra especialización, además, nos permite la selección vertical de candidatos con experiencia a partir de cinco años hasta top management.

El estudio de remuneración que le presentamos ha sido realizado gracias al conocimiento de mercado y a la constante relación con clientes y candidatos. La información de este estudio es resultado de un análisis empírico y tres fuentes de información:

- Base de datos de clientes y candidatos en el campo de los Recursos Humanos.
- Publicación de anuncios en prensa e internet.

Según las exigencias de nuestro cliente, utilizamos una u otra herramienta o ambas.

Para cada perfil profesional, realizamos un análisis de las principales características:

- dependencia jerárquica (qué puede variar de una organización a otra)
- responsabilidades
- perfil (formación, competencias, experiencia)
- posibilidad retribución.

El nivel retributivo contempla la parte fija no la parte variable.

Esperamos que este estudio os pueda ayudar en la gestión de vuestros recursos.



2. Posiciones



Director de Recursos Humanos

Dependencia

Director General o VP RH (Mundial, Europeo...).

Responsabilidades

Como miembro del Comité de Dirección, en la mayor parte de los casos, el DRH se encargará de dar una dimensión estratégica a la función de los Recursos humanos. Sus principales responsabilidades son:

- Planificación, organización y desarrollo estratégico del capital humano.
- Proponer rotaciones funcionales de personal y/o de puestos en la organización.
- Planificar y organizar plantillas.
- Movilidad geográfica del personal.
- Definir y ejecutar el plan estratégico y el presupuesto de Recursos Humanos.
- Definir la política de selección de la firma: análisis de necesidades, problemática en la selección y lanzamiento de acciones específicas.
- Elaborar el Plan Estratégico de Formación: realizar el seguimiento y cumplimiento del plan anual de los trabajadores.
- Detectar potencial en la empresa: programas de high-potential o jóvenes talentos. Implantación de políticas de gestión de planes de carrera y de sucesión.
- Dirigir y coordinar el departamento de Administración de Personal y Relaciones Laborales: implantar un sistema de gestión de nómina,

elaborar procedimientos internos y supervisar las políticas de retribución.

- Implantar un sistema de evaluación del desempeño (objetivos y competencias).
- Prevención de Riesgos Laborales: coordinar y supervisar todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral. Confeccionar el Plan Anual de Seguridad, seguimiento de los accidentes laborales (frecuencia, gravedad).
- Coordinar y realizar los planes de comunicación interna.
- Estudiar y mejorar el clima laboral.
- Coordinar el buen funcionamiento del departamento para velar por la calidad de servicio

Experiencia / Formación

Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos. En los últimos años, hemos vivido una proliferación de cursos de postgrado / masters específicos de recursos humanos adecuados y de calidad, para conseguir una mayor especialización en esta funcionalidad.

Se requiere un mínimo de 8 -10 años de experiencia profesional para llegar una posición de dirección.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	40.000 50.000	50.000 60.000	60.000 80.000
500 - 1.000 empleados	50.000 60.000	75.000 90.000	95.000 120.000
> 1.000 empleados	60.000 70.000	95.000 130.000	135.000 220.000

Responsable de Compensación y Beneficios

Dependencia

Director de Recursos Humanos.

Responsabilidades

Dentro del Departamento de Recursos Humanos, asegura la competitividad externa y la coherencia interna de la política salarial de la compañía (salario fijo, primas, bonus, seguros de vida, seguros médicos, plan de pensiones) Realiza estudios comparativos de las remuneraciones e interviene tanto en el montante fijo como en el variable. Se responsabilizará de:

- Implantar la evaluación del desempeño anual y diseñar el plan de desarrollo individualizado.
- Gestionar la compensación de la compañía en sus diferentes ámbitos: ofertas, retribución variable, beneficios sociales, revisión salarial, acuerdos para empleados con proveedores y participación en encuestas retributivas.
- Colaborar con la Administración de Personal (chequeo de nóminas y seguridad social, conciliaciones, altas y bajas de empleados, participación en la negociación de despidos y recolocación de empleados).
- Implantar nuevos programas retributivos, introducir medidas correctoras y la correcta comunicación interna e implantación de estas nuevas políticas

Experiencia / Formación

Formación superior universitaria, valorándose positivamente la formación matemática y la especialización en recursos humanos. El candidato justificará idealmente una experiencia en gestión de salarios. Valorable un buen dominio del inglés así como conocimientos de programas específicos de recursos humanos, especialmente de bases de datos.

Tendencias

La ralentización económica ha conducido a las empresas a preocuparse por mejorar los estímulos para alcanzar los objetivos a través de la política salarial. Su misión consiste en adaptar por tanto la retribución a cada cuadro de la empresa. Esta función, en pleno desarrollo en la mayor parte de grupos españoles responde a la problemática de retención salarial. Actualmente, el mercado cuenta con pocos expertos en esta materia por lo que asistimos a una inflación salarial para dicha función.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	40.000 45.000	45.000 60.000	50.000 65.000
500 - 1.000 empleados	45.000 55.000	65.000 75.000	70.000 85.000
> 1.000 empleados	55.000 65.000	80.000 90.000	95.000 130.000

Responsable de Administración de Personal y la Nómina

Dependencia

Director de Recursos Humanos o Director Administrativo Financiero.

Responsabilidades

Se ocupa de:

- Supervisar el pago de la nómina: implantar un sistema informático adecuado para la gestión de la nómina.
- Realizar la contratación, asegurarse de la correcta afiliación a la seguridad social y cotizaciones.
- Gestionar las posibles incidencias de presencia (bajas por enfermedad, absentismo laboral, vacaciones).
- Relación con Organismos Sociales.
- Asegurarse de la correcta aplicación del convenio colectivo.
- Elaborar la información para el control de gestión social con el fin de poder tener un control cuantitativo eficaz y una previsión correcta del gasto en personal (elaboración de tablas, cálculo de la masa salarial, control de puestos).

Experiencia / Formación

Formación media o superior universitaria, valorándose la especialización en recursos humanos. Se justificará experiencia en esta área de varios años y en la gestión de personas. Asimismo, se considera una experiencia positiva haber realizado implantaciones de sistemas de gestión de nóminas en anteriores puestos.

Tendencias

En los últimos tiempos, este perfil está viviendo un aumento de sus responsabilidades y podemos pensar que este fenómeno se acentuará en el futuro. Se involucran en mayor medida en temas de gastos de personal y organización de plantillas así como en temas de compensación y beneficios. La apertura hacia otras áreas facilita el desarrollo de este perfil hacia posiciones de gestión de recursos humanos.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	30.000 35.000	35.000 45.000	45.000 50.000
500 - 1.000 empleados	35.000 40.000	35.000 50.000	45.000 60.000
> 1.000 empleados	40.000 50.000	40.000 60.000	50.000 70.000

Responsable de Formación y Desarrollo

Dependencia

Director de Recursos Humanos.

Responsabilidades

Su objetivo es preservar y enriquecer el potencial del personal de la empresa y mejorar el desempeño de cada empleado en sus respectivas tareas. Para ello, sus funciones principales son:

- Detectar y analizar las posibles necesidades formativas por departamentos individuales, de acuerdo con el plan estratégico de la empresa.
- Planificar, desarrollar e implantar el Plan de Formación de la empresa. Definir las estrategias de formación (objetivos, contenidos, programa, seguimiento y evaluación). Definir el calendario de formación. Prever y controlar el material pedagógico.
- Diseñar e impartir seminarios y acciones formativas. Gestionar los proveedores externos de formación.
- Dirigir y coordinar las subvenciones de formación.
- Diseñar y estudiar el organigrama más adecuado de acuerdo con la estrategia de la empresa. Estudio, descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Realizar encuestas de clima laboral y comparativas con años anteriores para evaluar su desarrollo.
- Diseñar el Plan de Acogida de la empresa.

- Diseñar un sistema de evaluación del desempeño, sistema intrínsecamente ligado al sistema de remuneración de la empresa.
- Elaborar el plan de carreras para los empleados de la empresa así como un plan de sucesiones y de talento.

Experiencia / Formación

Diversas formaciones universitarias nos pueden llevar con el transcurso de la experiencia a Responsable de Formación. Hay varias vías para llegar a una posición de este tipo. Por un lado, partir de una posición de Recursos Humanos Generalista o bien partir de una posición de formador. En cuanto a la formación para los temas de desarrollo, lo ideal sería tener un perfil generalista y una alta capacidad de asociación.

Tendencias

Hoy en día, los Directores de Formación se asocian directamente a las conductas de cambio en el seno de las compañías. Son valorados por objetivos y resultados concretos como puede ser el desarrollo de una determinada competencia o la evaluación del desempeño. Deben poner a disposición de los usuarios herramientas y métodos pedagógicos personalizados, modernos y eficaces. La formación de los Responsables de Formación es cada vez mayor en respuesta a un público cada más exigente. De hecho, bajo la influencia del modelo anglosajón, la oferta de formación en las empresas ha

ampliado considerablemente abarcando, no solo la formación de producto, en ofimática o en idiomas, sino de liderazgo, organización y programas de coaching y mentoring más complejos.

En cuanto a la gestión de carreras, la tendencia es otorgarle una mayor importancia a todos los programas relacionados con este servicio de cara a fidelizar al empleado y retener las expectativas salariales mediante la propuesta de planes de carrera.

Asimismo, juega un rol fundamental la movilidad interna y las políticas de organización de plantilla de la firma.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	35.000 45.000	45.000 50.000	50.000 60.000
500 - 1.000 empleados	40.000 50.000	45.000 60.000	55.000 70.000
> 1.000 empleados	55.000 60.000	65.000 70.000	70.000 90.000

Responsable de Relaciones Laborales

Dependencia

Director de Recursos Humanos.

Responsabilidades

Dentro del Departamento de Recursos Humanos, se responsabilizará de:

- Participar en la elaboración de la estrategia de actuación en materia de Relaciones Laborales.
- Representar a la empresa en las reuniones con los comités de empresa y con los sindicatos, así como en la negociación de convenios colectivos y acuerdos de empresa.
- Analizar y establecer criterios en materia jurídico - laboral sobre la aplicación de la legislación en el área de trabajo.
- Representar a la empresa ante la administración, organismos oficiales, autoridad laboral y entidades privadas en el área de lo social.
- Participar en la evaluación del clima social y de trabajo.
- Coordinar con los despachos externos la defensa de los intereses de la empresa ante los juzgados y tribunales del orden de lo social.

Experiencia / Formación

Formación universitaria superior en Derecho, con especialización en derecho laboral. El responsable de este área justificará una experiencia profesional suficiente que le permita haber adquirido el carisma indispensable para esta posición. El candidato debe hacer gala de una gran capacidad de negociación y diplomacia. Igualmente, presentará una gran resistencia al estrés y a la presión.

Tendencias

La tendencia en esta área es incrementar el nivel de comunicación con todos los niveles de la organización consiguiendo que el Comité de Empresa no sea el único interlocutor de cara a los empleados durante los periodos de negociación o de situación conflictiva. Se busca una mayor flexibilidad en líneas generales y se involucra a los sindicatos y Comités de Empresa cada vez en mayor medida en la productividad de la empresa.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	40.000 55.000	55.000 60.000	60.000 70.000
500 - 1.000 empleados	45.000 55.000	60.000 65.000	70.000 90.000
> 1.000 empleados	50.000 60.000	65.000 85.000	110.000 150.000

Responsable de Selección

Dependencia

Director de Recursos Humanos.

Responsabilidades

El candidato se ocupará de las misiones de reclutamiento y selección de personal de la empresa, que comprende las siguientes tareas:

- Estimar y prever las necesidades de selección de acuerdo con los directores funcionales de las distintas áreas de la empresa.
- Participar en el análisis y descripción de los puestos de trabajo a seleccionar junto con el director funcional respectivo.
- Redactar ofertas de empleo, diseñar anuncios y contactar con los principales medios de publicidad (Internet, prensa...)
- Contactar con empresas externas y colaboradoras, universidades, escuelas de negocio, INEM? así como con distintas fuentes de reclutamiento.
- Captar y recepcionar la Curricula. Crear una base de datos interna y evaluar las candidaturas.
- Administrar y corregir las pruebas psicotécnicas, de personalidad y grafológicos.
- Realizar entrevistas personales por competencias, dinámicas de grupo y redactar informes sobre las mismas.
- Elaborar reportes de actividad del área de selección y su seguimiento.
- Participar en la descripción de las principales competencias de los puestos a cubrir.

Experiencia / Formación

Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos. Extensa experiencia en selección de personal, bien en ETT / consultora de RRHH / head-hunter o en sector de actividad similar. Valorable un buen dominio del inglés así como de bases de datos y programas específicos de recursos humanos.

Tendencias

La tendencia general es una mayor preparación específica en recursos humanos para este tipo de puestos, que permite valorar en mayor medida la adecuación de un determinado perfil a la empresa así como su permanencia en la misma. No solo se valora la rapidez en encontrar el perfil buscado sino la calidad del servicio que se ofrece al cliente interno de la empresa. En épocas como las actuales, donde el número de candidaturas es mayor que en años anteriores, se hace necesaria una buena gestión de la base de datos interna y un cuidado especial en la relación con los distintos posibles candidatos, pues afectará directamente a la imagen de la empresa. En empresas de mayor envergadura, el Responsable de selección puede ocuparse igualmente de la integración del candidato en la empresa, su posterior movilidad interna y gestión de su carrera profesional dentro de la empresa.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	35.000 50.000	45.000 60.000	55.000 70.000
500 - 1.000 empleados	45.000 60.000	55.000 70.000	60.000 80.000
> 1.000 empleados	50.000 65.000	60.000 80.000	65.000 90.000

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales

Dependencia

Director de Recursos Humanos.

Responsabilidades

Dentro del Departamento de Recursos Humanos, se responsabilizará de:

- Implantación del servicio de Prevención de Riesgos en la compañía.
- Desarrollar e implantar instrumentos de gestión de prevención.
- Obtener y gestionar los datos sobre la siniestralidad laboral en la compañía, con realización de informes mensuales, trimestrales y anuales, así como la presentación de los mismos a diversos departamentos de la empresa.
- Elaboración de estrategias a partir de los datos de siniestralidad recogidos.
- Elaborar e impartir programas formativos de prevención de riesgos y primeros auxilios.
- Realizar visitas regulares y puntuales con su correspondiente emisión de un informe con el fin de evaluar los riesgos.
- Participar como representante de la empresa en los diversos comités de seguridad y salud existentes.

Experiencia / Formación

Formación técnica en prevención de riesgos laborales. Se valora muy positivamente el conocimiento específico de un sector concreto y de los riesgos que comporta. Existen formaciones de reciente creación muy específicas para esta área, muy joven aún dentro del departamento de recursos humanos.

Tendencias

Área que ha sufrido por razones obvias un impulso y un crecimiento importante en las compañías en los últimos tiempos.

Remuneración en euros

Experiencia media de los candidatos	de 3 a 6 años	de 7 a 10 años	+ de 10 años
300 - 500 empleados	35.000 45.000	50.000 60.000	60.000 70.000
500 - 1.000 empleados	35.000 50.000	55.000 65.000	65.000 80.000
> 1.000 empleados	40.000 55.000	60.000 70.000	70.000 95.000

Nuestras oficinas:

Madrid:

Paseo de la Castellana 28 - 28046 Madrid

Tel. : +34 91 131 81 00

Fax: +34 91 359 45 15

Paseo de la Castellana 60 - 28046 Madrid

Tel. : +34 91 131 81 00

Fax: +34 91 564 74 00

Barcelona:

Plaza Cataluña 9 - 08002 Barcelona

Tel.: +34 93 390 06 10

Fax: +34 93 412 60 13

Valencia:

Avda. Cortes Valencianas 39 - 46015 Valencia

Tel.: +34 96 045 19 10

Fax: +34 96 045 19 99

Sevilla:

Paseo de las Delicias 1 - 41001 Sevilla

Tel.: +34 95 497 89 00

Fax: +34 95 497 89 01