

ESTUDIO DE **REMUNERACIÓN** 2017



RECURSOS HUMANOS

PageExecutive MichaelPage PagePersonnel

Part of PageGroup

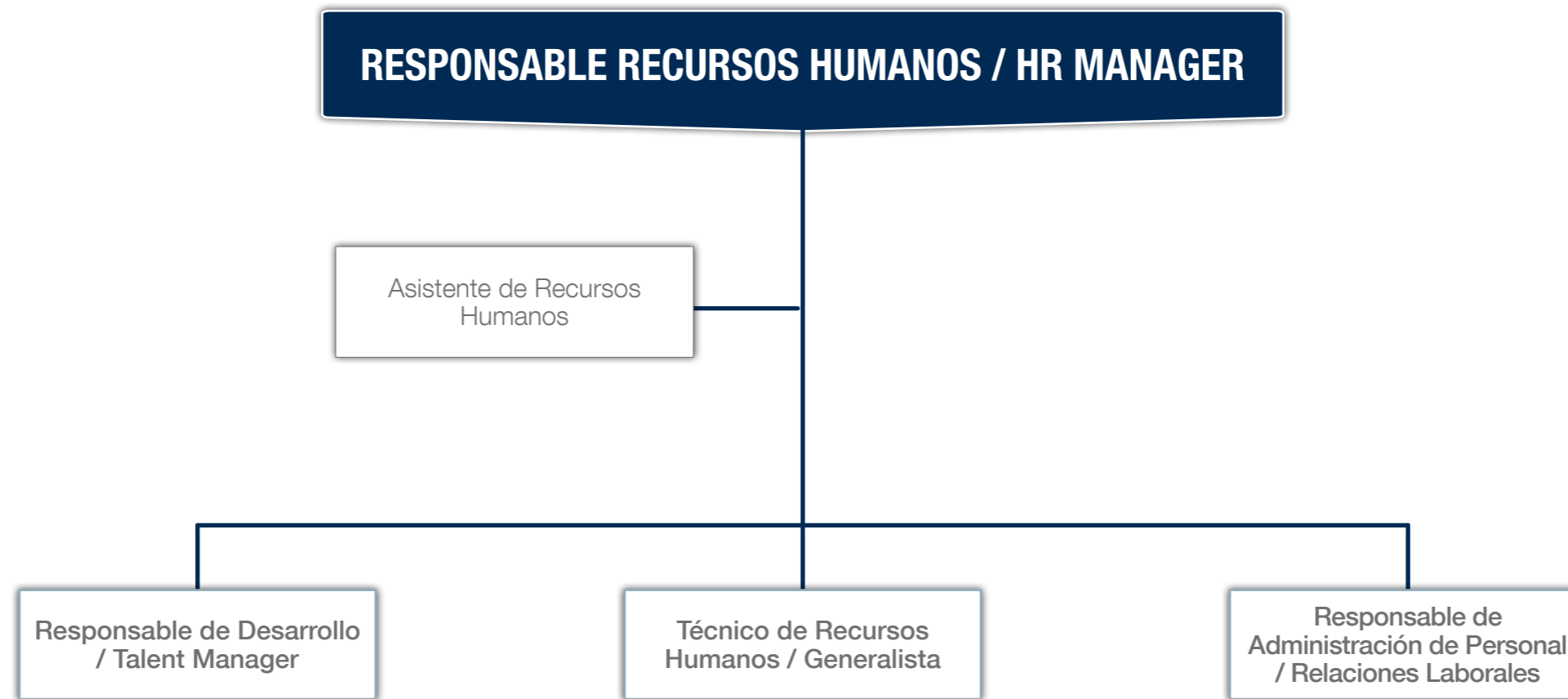
Page Personnel Administración de Ventas, Compras y Logística está especializada en la selección temporal o indefinida de profesionales vinculados con la distribución, compra y aprovisionamiento de productos, tanto para empresas industriales, de servicios o de gran consumo, como para compañías especializadas en las áreas logísticas, de transporte o empresas aduaneras.

Nuestro campo de actuación cubre todos los profesionales que interactúan, desde la recepción del pedido hasta la entrega del mismo en casa del cliente, pasando por aquellos que están en contacto con los clientes atendiendo incidencias y resolviéndolas estando en contacto a diario con el departamento de logística interno y/o con las empresas de transporte o aduaneras. Cubre pues, todos los canales logísticos habituales, a nivel nacional o internacional.



EDITORIAL	2
ÍNDICE	3
ORGANIGRAMA PARA PYMES EMPRESA PEQUEÑAS Y MEDIANAS (PYME)	4
Responsable Recursos Humanos / HR Manager	5
Responsable de Desarrollo / Talent Manager	6
Técnico de Recursos Humanos / Generalista	7
Resp. de Administración de Personal / Relaciones Laborales	8
Asistente de Recursos Humanos	9
ORGANIGRAMA PARA MULTINACIONALES EMPRESA MULTINACIONALES	10
Director de Recursos Humanos / HR VP	11
Responsable Recursos Humanos / HR Manager	12
HR Business Partner	13
Head of Compensation & Benefits / RRLL	14
Mobility, Compensation & Benefits Manager	15
Compensation & Benefits Especialista (Técnico)	16
Payroll Manager	17
Payroll Specialist (Técnico)	18
Head of Health & Safety	19
Health & Safety Specialist (Técnico en Prevención de Riesgos Laborales)	20
Head of Talent Management	21
Learning & Development Manager (Resp. de Formación y Desarrollo)	22
Learning & Development Specialist	23
Talent Acquisition & Recruitment Manager	24
Técnico de Selección	25
OFICINAS EN ESPAÑA	26







RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS / HR MANAGER

DEPENDENCIA

En dependencia del Director General o Presidencia de la empresa.

RESPONSABILIDADES

- Diseñar y/o implementar las políticas y procedimientos de las diferentes áreas de RRHH (selección, formación, desarrollo, movilidad interna, retribución y compensación, nómina, salud laboral y comunicación), previo análisis de los objetivos del negocio con Dirección General, así como de la cultura empresarial y procedimientos corporativos.
- Anticipar y proponer cambios sobre las políticas implantadas para adaptarse a las tendencias del mercado y necesidades del negocio.
- Gestionar los recursos disponibles para el área, tanto el equipo del departamento como el presupuesto asignado.
- Aparecer como experto en RRHH ante los líderes y managers de la empresa, asegurando la calidad del servicio del departamento.
- Asegurar el cumplimiento de las normativas aplicables a la gestión laboral de la plantilla, a todos los niveles.
- Análisis y gestión del cuadro de mando de RRHH.

FORMACIÓN / EXPERIENCIA

- Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH, Programas de Desarrollo Directivo y MBA's.
- Experiencia mínima de 6 años en un puesto de responsabilidad en RRHH.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Responsable de RRHH en una empresa multinacional.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	40.000€	50.000€	60.000€
Máx.	50.000€	60.000€	80.000€





RESPONSABLE DE DESARROLLO / TALENT MANAGER

DEPENDENCIA

En dependencia del Responsable de RRHH o del Director General.

RESPONSABILIDADES

- Creación e implementación de todo tipo de políticas y procedimientos para la gestión del Talento interno y los procesos de selección.
- Realización de descripciones de puestos de trabajo.
- Planes de 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 planes de carreras para los empleados, así como un plan de sucesiones y de talento.
- Dar apoyo a los Manager en la gestión de sus equipos.

FORMACIÓN / EXPERIENCIA

- Formación de grado superior.
- Dominio de inglés en entornos multinacionales.
- Background en consultoría.
- El perfil de un técnico de desarrollo es el de una persona que debe acreditar una experiencia superior a tres años y aportar visión de otras áreas de negocio.
- Los perfiles que proceden de consultoría son los más demandados.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Responsable de RRHH.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	25.000€	30.000€	37.000€
Máx.	30.000€	37.000€	45.000€





■ ■ ■ TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS / GENERALISTA

DEPENDENCIA

En dependencia del Responsable de RRHH.

RESPONSABILIDADES

- Reclutar y seleccionar candidatos internos y externos para las nuevas posiciones.
- Gestión de proveedores, negociar con Consultoras y ETT's.
- Definición de objetivos y descripción de puestos junto con la línea de negocio.
- Gestión y Administración de personal.
- Supervisión de contratación, nóminas y seguros sociales.
- Implantación de herramientas informáticas para la evaluación del desempeño y otras áreas.
- Creación de políticas de desarrollo, planes de carrera.
- Reporte periódico del desarrollo de su actividad. Asistencia a reuniones con Dirección de la Compañía.
- Mejora de la comunicación interna de la compañía.

PERFIL

- Licenciatura en Psicología, valorable máster en RR.HH.
- Debe entender el negocio de la compañía, siendo capaz de adaptar las políticas y herramientas de RR.HH. a las necesidades del negocio.
- Debe ser adaptable, flexible, abierto al cambio, con iniciativa y creativo.
- En entornos multinacionales es necesario tener un alto nivel de inglés, hablado y escrito.
- Tiene que saber establecer y construir relaciones empáticas liderando el trabajo en equipo.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Responsable de RRHH.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	18.000€	25.000€	30.000€
Máx.	25.000€	30.000€	35.000€





RESP. DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL / RELACIONES LABORALES

DEPENDENCIA

En dependencia del Responsable de RRHH o del Director General.

RESPONSABILIDADES

- Realización de la nómina, contratación de personal, seguros sociales y todo aquello concerniente a la administración de personal de la compañía.
- Elaboración de estudios salariales competitivos.
- Coordinación de todos los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.
- Desarrollo y ejecución de todas las políticas y bases del departamento de Recursos Humanos.
- Establecer las bases en materia de selección y formación de la compañía.
- Supervisión y control de todos los procedimientos administrativos.
- Comunicación y contacto continuo con los empleados: aclaración de dudas en materia laboral, subidas salariales e información de cambios en la organización, entre otros.
- Cumplir con los objetivos cuantitativos y cualitativos inherentes a su función.

PERFIL

- Formación media o superior, preferiblemente en Derecho, Ciencias del Trabajo o Relaciones Laborales. Se requiere un amplio conocimiento en materia laboral, y es deseable aportar un postgrado en Recursos Humanos.
- Este perfil profesional debe acreditar una experiencia mínima de 3/4 años, preferiblemente en una compañía de amplia plantilla, donde haya estado en contacto con todas las tareas de administración de personal (nóminas, seguros sociales, prevención de riesgos laborales...).

EVOLUCIÓN

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	20.000€	25.000€	32.000€
Máx.	25.000€	30.000€	35.000€





ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS

DEPENDENCIA

En dependencia del Director de RR.HH.

RESPONSABILIDADES

- Gestión de currícula.
- Actualización de Bases de Datos.
- Organización de agenda para la realización de entrevistas.
- Organización y gestión de los cursos de formación.
- Actualización de manuales (de formación o acogida, por ejemplo).
- Gestión de la burocracia administrativa (redacción o supervisión de contratos, nexos de unión con la gestoría, consultorías u organismos oficiales).
- Soporte al director del departamento.
- Gestión de oficina, edificios, flotas, tickets...

PERFIL

- Diplomatura o licenciatura, titulación generalista.
- Dominio paquete Office, siendo un plus la gestión de paquetes específicos en Recursos Humanos, como SAP RH3.
- En entornos multinacionales el inglés es un requisito necesario.

EVOLUCIÓN

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	16.000€	22.000€	27.000€
Máx.	20.000€	27.000€	30.000€



DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS / HR VP

Responsable Recursos Humanos / HR Manager

Head of Compensation & Benefits / RRL

Head of Health & Safety

HR Business Partner

Head of Talent Management

Mobility, Compensation & Benefits Manager

Payroll Manager

Health & Safety Specialist (Técnico en Prevención de Riesgos Laborales)

Talent Acquisition & Recruitment Manager (Responsable de Selección)

Learning & Development Manager (Resp. de Formación y Desarrollo)

Compensation & Benefits Especialista (Técnico)

Payroll Specialist (Técnico)

Recruitment Specialist (Técnico de Selección)

Learning & Development Specialist





DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS / HR VP

DEPENDENCIA

En dependencia de la Dirección General o del CEO

RESPONSABILIDADES

- Como miembro del Comité de Dirección, el HR VP es el principal responsable de todo el área de RRHH a nivel global.
- Responsable de diseñar e implantar la estrategia de RRHH para la empresa, teniendo en cuenta los objetivos del negocio de los próximos años así como su misión y valores corporativos.
- Supervisar a nivel regional las políticas, procedimientos y herramientas globales.
- Definir y ejecutar el plan estratégico y el presupuesto de Recursos Humanos.
- Dirigir y coordinar los departamentos de RRHH.
- Coordinar el buen funcionamiento del área para velar por la calidad de servicio.

PERFIL

- Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos o derecho.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH, Programas de Desarrollo Directivo y MBA's.
- Experiencia mínima de 15 años en un puesto de responsabilidad en rrhh.

EVOLUCIÓN

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	90.000€	110.000€	150.000€
Máx.	110.000€	150.000€	200.000€





RESPONSABLE RECURSOS HUMANOS / HR MANAGER

DEPENDENCIA

Funcional: Dirección General; Jerárquica: VP RH (Mundial, Europeo...).

RESPONSABILIDADES

- Diseñar y/o implementar las políticas y procedimientos de las diferentes áreas de rrhh (selección, formación, desarrollo, movilidad interna, retribución y compensación, nómina, salud laboral y comunicación), previo análisis de los objetivos del negocio con Dirección General, así como de la cultura empresarial y procedimientos corporativos.
- Anticipar y proponer cambios sobre las políticas implantadas para adaptarse a las tendencias del mercado y necesidades del negocio.
- Gestionar los recursos disponibles para el área, tanto el equipo del departamento como el presupuesto asignado.
- Aparecer como experto en rrhh ante los líderes y managers de la empresa, asegurando la calidad del servicio del departamento.
- Asegurar el cumplimiento de las normativas aplicables a la gestión laboral de la plantilla, a todos los niveles.
- Análisis y gestión del cuadro de mando de rrhh.

PERFIL

- Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH, Programas de Desarrollo Directivo y MBA's.
- Experiencia mínima de 6 años en un puesto de responsabilidad en rrhh.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Director de RRHH o HR VP.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	60.000€	75.000€	95.000€
Máx.	70.000€	90.000€	120.000€





HR BUSINESS PARTNER

DEPENDENCIA

En dependencia del Director de Recursos Humanos.

RESPONSABILIDADES

- Gestión, coordinación y control de una de las líneas de negocio de la compañía.
- Actuar como enlace entre RRHH y las diferentes áreas operativas o de soporte al negocio.
- Colaborar con el equipo de RRHH central en la definición e implantación de nuevas iniciativas en el ámbito de RRHH.
- Participar en la implantación del plan estratégico de RRHH y garantizar su cumplimiento.
- Selección, desarrollo de talento y planes de carrera.
- Soporte en Administración de Laboral y Relaciones Laborales.
- Gestión de los beneficios sociales de la compañía.
- Comunicación interna, encuestas de clima y satisfacción laboral.
- Detectar y recoger necesidades organizativas.

PERFIL

- Licenciatura en Psicología, Económicas o Derecho. Muy valorable Máster en RRHH.
- Visión de negocio y buenas capacidades para la negociación.
- Clara orientación al cliente interno y a la obtención de resultados.
- Capacidad resolutive y buenas habilidades comunicativas.
- Acostumbrado al trabajo en equipo
- Nivel alto de inglés y valorable un segundo idioma (francés, alemán, italiano, etc.)

EVOLUCIÓN

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	25.000€	40.000€	55.000€
Máx.	35.000€	50.000€	65.000€





HEAD OF COMPENSATION & BENEFITS / RRL

DEPENDENCIA

Funcional: Dirección General; Jerárquica: VP RH (Mundial, Europeo...).

RESPONSABILIDADES

- Supervisar y apoyar al Dpto. Nóminas y Contratación, interpretación y aplicación legislación laboral y convenios provinciales, IRPF, Gestión activa del absentismo laboral.
- Elaboración de estrategia de actuación en materia de Relaciones Laborales.
- Estudios de productividad, Cuadrantes de trabajo, Calendarios laborales, Adaptación de plantillas de trabajadores a necesidades de los clientes y a las cargas de trabajo variables.
- Reuniones comités de empresa y sindicatos, negociación calendarios, y acuerdos de condiciones en los centros de trabajo.
- Representar a empresa ante Inspección Trabajo y SS. Coordinar despachos abogados externos defensa jurídica ante juzgados y tribunales del orden de lo social.
- Responsable de liderar proyectos de RRHH relacionados con el área de Compensación y Beneficios (C&B).

PERFIL

- Formación superior universitaria, valorándose positivamente la especialización es estadística y máster o postgrado en recursos humanos / retribución.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Director de RRHH o HR VP.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	60.000€	80.000€	100.000€
Máx.	75.000€	95.000€	125.000€





MOBILITY, COMPENSATION & BENEFITS MANAGER

DEPENDENCIA

Dirección de Recursos Humanos o Head of Compensation & Benefits / RRL

RESPONSABILIDADES

- Dentro del Departamento de Recursos Humanos, asegura la competitividad externa y la coherencia interna de la política retributiva de la compañía (salario fijo, primas, bonus, beneficios sociales, servicios al empleado, etc.).
- Asesorar a la Dirección de rrhh en la definición de la política de retribución (nacional e internacional en caso de ser una filial).
- Realizar estudios comparativos de las remuneraciones vigentes en el sector y mercados / localizaciones geográficas en las que opera la empresa.
- Soporte en la decisión al respecto el paquete retributivo de los colaboradores actuales y de las nuevas incorporaciones (salario fijo, variable, beneficios sociales, revisiones salariales, etc.), así como de los puestos directivos (acciones, bonos, etc.)
- Explorar y negociar con proveedores de servicios al empleado (mutuas, plan de pensiones, vehículos de empresa, etc.).
- Diseñar e implementar la política de expatriados e impatriados, y realizar las gestiones pertinentes con el colectivo (permisos de trabajo y residencia, etc.), asegurando una experiencia positiva y posición competitiva.
- Mantenerse al día sobre las actualizaciones legales de su área de responsabilidad.

PERFIL

- Formación superior universitaria, valorándose positivamente la especialización es estadística y máster o postgrado en recursos humanos / retribución.

EVOLUCIÓN

Es siguiente paso de esta posición es Head of Compensation & Benefits / RRL o Director de RRHH.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	55.000€	65.000€	80.000€
Máx.	65.000€	80.000€	100.000€





COMPENSATION & BENEFITS SPECIALISTA (TÉCNICO)

DEPENDENCIA

Dirección de Recursos Humanos o Compensation & Benefits / RRLM Manager

RESPONSABILIDADES

- Dar soporte en el desarrollo de las políticas de retribución y programas de beneficios de la compañía.
- Controlar y analizar los datos salariales, de acuerdo con las directrices de RR.HH.
- Gestionar las políticas de beneficios sociales, para asegurar la normativa vigente y política de la empresa.
- Asesoramiento salarial.
- Implementación de la política retributiva.
- Realizar los reporting e informes requeridos.
- Fijar y velar por el cumplimiento de los niveles de equidad interna y competitividad externa.

PERFIL

- Licenciado en Psicología, ADE, Derecho.
- Nivel alto de inglés en entornos multinacionales.
- Dominio de hoja de cálculo Excel.

EVOLUCIÓN

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	22.000€	30.000€	40.000€
Máx.	30.000€	40.000€	55.000€





PAYROLL MANAGER

DEPENDENCIA

Funcional: Dirección Financiera; Jerárquica: Head of Compensation & Benefits o Director de RRHH

RESPONSABILIDADES

- Responsable de implementación y gestión integral del proceso de nómina para toda la plantilla.
- Supervisar la recopilación y verificación de la información completa del proceso de nomina y asegurar el control de pago.
- Supervisar y gestionar el pago a la seguridad social y de impuestos.
- Responsable del área de Administración de personal y nomina.
- Diseño e implementación de políticas y procedimiento de nominas.
- Gestión de presupuesto y centros de coste.
- Asesoramiento legal en materia laboral.
- Participación en las negociaciones con comités de empresa relativas a la política retributiva.
- Gestión de proveedores externos en el caso de tener la gestión de nominas externalizado.

PERFIL

- Formación superior universitaria, con especialización en RRLL.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH, Programas de Desarrollo Directivo y MBA's.
- Experiencia mínima de 5 años en un puesto de responsabilidad en el dpto. RRLL.

EVOLUCIÓN

Head of Compensation & Benefits

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	50.000€	60.000€	70.000€
Máx.	60.000€	70.000€	80.000€





PAYROLL SPECIALIST (TÉCNICO)

DEPENDENCIA

En dependencia del Director de RR.HH o Responsable de Relaciones Laborales.

RESPONSABILIDADES

- Recopilar, controlar y verificar la información completa del proceso de nómina.
- Aplicar, ejecutar el proceso de nómina para España y Casa Matriz.
- Supervisar los controles de pago.
- Ordenar los pagos a nivel local y resto de Europa.
- Seguimiento contable.

PERFIL

- Experiencia de más de tres años en Administración / Departamentos de Relaciones Laborales, preferiblemente en empresa multinacional.
- Inglés fluido, hablado y escrito.
- Orientado al detalle, orden, minuciosidad en el trabajo.
- Capacidad de visión global de negocio.
- Capacidad para resolver problemas e incidencias.

EVOLUCIÓN

El Payroll Specialist evoluciona hacia la posición de Payroll Manager.

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	23.000€	30.000€	40.000€
Máx.	30.000€	40.000€	50.000€





HEAD OF HEALTH & SAFETY

DEPENDENCIA

Dirección de RRHH / VP HR

RESPONSABILIDADES

- Diseñar, implementar y actualizar la estrategia y política de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral de la empresa.
- Asegurar el cumplimiento de las políticas en todas las áreas y regiones de la empresa, con el soporte del equipo de prevención, servicios externos y/o la dirección del negocio.
- Fomentar una cultura preventiva y saludable para toda la empresa, creando y ejecutando el plan de comunicación.
- Actuar como principal interlocutor/a con la Dirección, Organismos oficiales, sindicatos y demás stakeholders.
- Recopilar, analizar y dar respuesta a los indicadores de su área / cuadro de mando (absentismo, siniestralidad, formación, actuaciones, resultados de auditorías, cambios de puesto, etc.)
- Gestión de Budget, recursos externos y gestión del equipo de técnicos en PRL.
- Participación en proyectos relacionados con Calidad y Medioambiente.
- Mantenerse al día de las actualizaciones legales de su área de responsabilidad.

PERFIL

- Licenciatura / diplomatura y Máster con las tres especialidades: Seguridad en el Trabajo, Salud Laboral y Ergonomía y Psicología Aplicada.
- La experiencia mínima requerida es de 7-10 años.

EVOLUCIÓN

Dirección Técnica o de Operaciones.

REMUNERACIÓN EN EUROS

EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	35.000€	45.000€	55.000€
Máx.	45.000€	55.000€	75.000€





HEALTH & SAFETY SPECIALIST (TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES)

DEPENDENCIA

En dependencia del H&S Manager o Responsable de RRHH.

RESPONSABILIDADES

- Desarrollar e implantar instrumentos de gestión de prevención.
- Velar por el cumplimiento de las normas de seguridad de los centros a su cargo.
- Elaboración de planes y estudios de seguridad.
- Realizar visitas regulares y puntuales, con la 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.
- Actualizar las evaluaciones de riesgos, planes de emergencia y prevención.
- Coordinación de actividades preventivas. Realizar visitas o contactos regulares y puntuales con los distintos clientes.
- Participar activamente en la coordinación de los equipos de Prevención del grupo.

PERFIL

- FTitulación de Grado Superior en PRL.
- Especialidades Preventivas obligatorias: seguridad y ergonomía.

EVOLUCIÓN

El Técnico en Prevención de Riesgos Laborales evoluciona a una posición con más responsabilidad asumiendo el cargo de Responsable.

REMUNERACIÓN EN EUROS

EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	22.000€	30.000€	37.000€
Máx.	30.000€	37.000€	42.000€





HEAD OF TALENT MANAGEMENT

DEPENDENCIA

Funcional: Director de RRHH / HR Manager

RESPONSABILIDADES

- Definir e implementar estrategias de captación y desarrollo de talento alineadas a las necesidades del negocio.
- Crear o mejorar los procesos de selección, procedimientos, tipo de entrevistas o análisis competenciales, etc.
- Identificar los High Potencial o Talentos de la compañía para hacer planes de desarrollo ad hoc a cada uno de ellos.
- Conocer bien la estrategia de la compañía en cada uno de sus negocios para poder trabajar de manera efectiva en la parte organizativa, determinando las necesidades y creando planes de sucesión adecuados en función de un presupuesto que tendrá que gestionar.
- Desarrollar planes de formación y desarrollo y ejecutarlos.
- Gestionar y negociar con proveedores de selección y formación, hacer seguimiento de los mismos.
- Realizar auditoría de los programas actuales de desarrollo del talento y plantear mejoras.
- Gestionar el programa de jóvenes talentos. Mantener una estrategia que permita la captación de estos perfiles en universidades y escuelas de negocio.

PERFIL

- Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos.
- Son positivamente valorados los Máster en Dirección de RRHH. Experiencia mínima de 8 años en un puesto de Talent Acquisition

EVOLUCIÓN

Director de RRHH / HR Manager

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	45.000€	55.000€	70.000€
Máx.	60.000€	70.000€	90.000€





LEARNING & DEVELOPEMENT MANAGER (RESP. DE FORMACIÓN Y DESARROLLO)

DEPENDENCIA

Funcional: Head of Talent Management.

RESPONSABILIDADES

- Crear e implantar un sistema de desarrollo de los empleados que permita evaluar su crecimiento y detectar las necesidades que tienen en función de la estrategia de la compañía.
- Liderar, desarrollar e implementar programas de Formación a todos los perfiles de la compañía en función de las necesidades de cada uno.
- Elaborar periódicamente informes y análisis para identificar tendencias, formular recomendaciones e implementar soluciones.
- Gestionar el presupuesto anual de formación y desarrollo.
- Negociación con proveedores.

PERFIL

- Formación superior universitaria.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH y cursos de coach.

EVOLUCIÓN

Head of Talent Management

Remuneración en euros según la experiencia media de los candidatos en el mismo puesto:

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	35.000€	40.000€	50.000€
Máx.	40.000€	50.000€	60.000€





LEARNING & DEVELOPEMENT SPECIALIST

DEPENDENCIA

Learning & Development Manager (Responsable de Formación y Desarrollo)

RESPONSABILIDADES

- Detectar y analizar las posibles necesidades formativas por departamentos, de acuerdo con el plan estratégico de la empresa.
- Coordinar la formación inicial de apertura de tiendas y/o servicios.
- Planificar, desarrollar e implantar el plan de formación anual de la empresa, definiendo el calendario de formación.
- Definir las estrategias de formación: objetivos, contenidos, programa, seguimiento y evaluación.
- Seleccionar el material pedagógico.
- Diseñar e impartir seminarios y acciones formativas.
- Gestionar los proveedores externos de formación.
- Adaptar los programas de formación en función de los negocios.
- Dirigir y coordinar las subvenciones.
- 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.

PERFIL

- Licenciado (Pedagogía, Psicopedagogía, Sociología, Psicología, etc.).
- Destacar las habilidades de comunicación y vocación. Otras habilidades requeridas en el puesto son: trabajo en equipo, proactividad, capacidad de influencia, organización y planificación.

EVOLUCIÓN

La evolución natural de esta posición es hacia Responsable de Formación.

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	20.000€	30.000€	37.000€
Máx.	30.000€	37.000€	45.000€





TALENT ACQUISITION & RECRUITMENT MANAGER

DEPENDENCIA

Funcional: Head of Talent Management,; En compañías de gran tamaño y divididas en Clusters, este perfil reporta jerárquicamente al Regional Talent Manager.

RESPONSABILIDADES

- Gestionar e implantar el plan de selección.
- Búsqueda y selección específica de perfiles con potencial utilizando diferentes herramientas (plataformas especializadas, redes online profesionales y encuentros con universidades y escuelas de negocio en función del perfil que busque).
- Coordinar la logística de las entrevistas y realizar pruebas específicas técnicas o psicotécnicas a los candidatos cuando se requiera.
- Análisis y descripción de perfiles.
- Detección del talento interno y diseño de planes de carrera junto con el Head of Talent.
- Gestión de programas de jóvenes Talentos, programas de prácticas, etc.

PERFIL

- Formación superior universitaria, con especialización en recursos humanos.
- Son positivamente valorados los Máster en RRHH y cursos especializados en selección de personal o selección por competencias.
- Se valora positivamente el haber pasado por consultoría de selección.

EVOLUCIÓN

Head of Talent Management

REMUNERACIÓN EN EUROS			
EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	35.000€	40.000€	50.000€
Máx.	45.000€	50.000€	60.000€





TÉCNICO DE SELECCIÓN

DEPENDENCIA

En dependencia del Manager de RR.HH.

RESPONSABILIDADES

- Dar soporte al Manager en los procesos de selección en las nuevas posiciones de la compañía.
- Proceso de búsqueda, detección y definición de necesidades.
- Gestión de proveedores RR.HH. (consultoras, etc).
- Gestión de las aplicaciones internas, filtros de currícula, entrevistas personales, elaboración de las dinámicas de grupo, detección de nuevos talentos.
- Elaboración de reportes al Manager.

PERFIL

- Licenciatura o diplomatura (Psicología, ADE, Derecho).
- Experiencia en empresas de selección, agencias de trabajo temporal, consultoras...
- Experiencia en assessments y entrevistas por competencias.
- En entorno internacional, el inglés deberá ser fluido, tanto escrito como hablado.
- El perfil personal es sinónimo de proactividad, dinamismo, acostumbrado a trabajar por objetivos concretos y con rapidez
- Nivel alto de inglés y valorable un segundo idioma (francés, alemán, italiano, etc.)

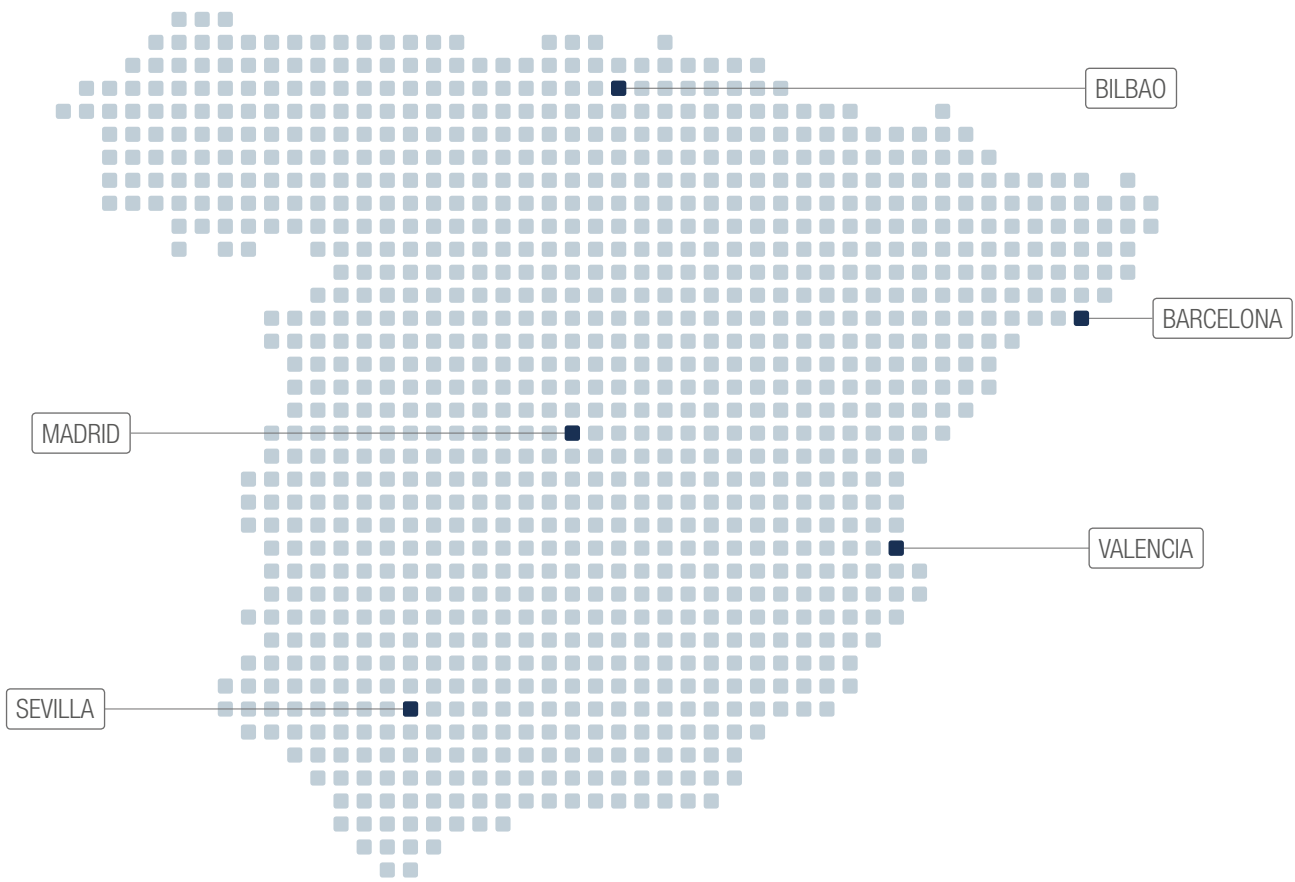
EVOLUCIÓN

La evolución natural de esta posición es hacia puestos de Responsables de Selección o perfiles generalistas de RRHH. El dominio de idiomas define la trayectoria a entornos multinacionales.

REMUNERACIÓN EN EUROS

EXPERIENCIA	0-5 años	6-10 años	+ de 10 años
Min.	20.000€	30.000€	37.000€
Máx.	30.000€	37.000€	42.000€





Madrid

Pº Castellana 28, 3ª
28046
Tél. +34 91 131 81 81
Fax +39 91 359 18 16

Barcelona

Ronda Sant Pere 5, 4ª
08010
Tél. +34 93 545 48 00
Fax +34 93 390 79 92

Bilbao

Gran Vía Don Diego
Lopez de Haro 40, 1ª
48009
Tél. +34 94 425 05 80
Fax +34 94 425 05 99

Sevilla

Avda. de la Palmera,
19B, 3ª - 41013
Tél. +34 954 97 89 10
Fax +34 95 497 89 01

Valencia

Avda. de las Cortes Valencianas 39
Edificio Géminis - 46015
Tél. +34 96 045 22 00
Fax +34 96 045 22 99



Page Executive

Michael Page

Page Personnel