

equipos&talento

Gestión, selección y formación en RR HH

N.º 45 • noviembre 2007 • 16,5 €

■ **Fundación Matia elige las soluciones de Smart**

pág. 4

■ **La retribución de la banca, según Bao & Partners**

pág. 8

■ **Nace Manpower Salud**

pág. 48

■ **Más de 1.700 empleados de Adecco, en Port Aventura**

pág. 54

■ **La Escuela Europea de Coaching, en Lisboa**

pág. 68

tribunas

16 **Revisión Compartida del talento**

Plácido Fajardo,
Leader Trust

56 **Rastreado lo mejor: seleccionar y evaluar personal**

Sergi Ibáñez,
Grupo Allbecon Iberia

70 **Experiencias de aprendizaje: realmente existen... y funcionan**

Ester Peña,
Overlap

Hacia una retribución personalizada

Los sistemas flexibles ganan adeptos entre las grandes empresas

Todavía lejos del nivel de los países anglosajones, el 30% de las empresas españolas apuestan ya por programas de retribución variable, aunque su implantación, en muchos casos, no responde todavía a sistemas de retribución flexible (SRF) propiamente dichos. La denominada "retribución a la carta" retiene el talento, atrae a los más preparados y constituye una poderosa herramienta para ganar productividad y multiplicar las ventajas competitivas. Incluso, si se diseña de forma adecuada, logra optimizar gastos. Cada empleado puede ganar entre un 10 y un 20% más con el mismo coste, e incluso menor, para la empresa. Los expertos apuntan a que, en un futuro, la política salarial personalizada permitirá que cada trabajador elija cómo quiere ser retribuido, sin que este avance suponga un mayor gasto. Y, en este sentido, cada colectivo tiene sus preferencias.



pág. 26

www.equiposy talento.com

El nuevo portal de referencia en RR HH

<< Actualización diaria de noticias
<< Nominamientos del área de los RR HH
<< Más de 100 estudios especializados
<< Agenda COMPLETA de todos los actos
<< Directorio de proveedores
<< Todos los contenidos de E&T: entrevistas, reportajes...

David Martín,
director de RR HH
de AF Steelcase S. A

almuerzos con talento

Un buen entorno mejora la productividad

Estar a gusto en el puesto de trabajo es la clave para una buena productividad. Éste es el argumento de Steelcase para comercializar su mobiliario de oficina, pero que a la vez también aplica a la hora de gestionar sus recursos humanos. El director de RR HH de Steelcase, David Martín nos explicó las complejidades de la gestión de los recursos humanos en un ambiente básicamente fabril.



pág. 22

Debemos unir la cultura corporativa común con la especificidad local

Sergio Ezama,
Iberia HR director
de PepsiCo

PepsiCo ha experimentado un cambio en su cultura de empresa que ha puesto a las personas a la par que el negocio, una evolución que ha marcado el día a día de su departamento de Recursos Humanos. En la península ibérica, esta área debe conjugar la difusión e implantación de la cultura corporativa de la compañía en todo el mundo con las especificidades locales, sin perder de vista las necesidades de un mercado en el que crecen a un ritmo de dos dígitos anualmente.



pág. 18

Nuestro principal reto en la selección es la falta de profesionales

Andrés Vega,
director de Recursos
Humanos de Dinosol

La falta de personal cualificado es uno de los retos a los que debe enfrentarse el departamento de Recursos Humanos de Dinosol, cuyos responsables deben organizar numerosas acciones de formación para poder cubrir los puestos de trabajo que quedan vacantes en los centros de la compañía, ya sea en las tiendas de cara al público o en las oficinas. Y esto en un sector en el que la rotación es llamativamente alta, lo que constituye otro de los caballos de batalla del área.



pág. 58

Nuestro reto es casar los valores personales con los de la organización

Olga Salomó,
directora de RR HH de
Boehringer Ingelheim

En el departamento de RR HH de Boehringer tienen muy claro que desde esta área es difícil llegar a todos los colaboradores, por lo que es necesario poner un marco común en el que todos los managers puedan trabajar y contribuir a que se fomente el respeto por el colaborador, desde una visión global. Olga Salomó explica que una buena base de este marco común es la formación en los valores que rigen la compañía, ya que es una fórmula de éxito para crear cultura de empresa y mejorar el entorno laboral.



pág. 72

La retribución de la banca de inversión aumenta un 32%, según Bao & Partners

El pasado mes de octubre, **Bao & Partners Signium International** presentó su estudio "Análisis comparativo de las retribuciones en la Banca de Inversión en España", según el cual el 95% de las compañías de este sector ya utilizan algún tipo de beneficio social, como remuneración no dineraria.

Belén Serra, *Associate principal* de la firma de *executive search* en Barcelona, comenta los resultados del estudio: "Se ha producido un incremento del 32% en la compensación total, fija más variable, de los asociados en *Leverage* y *Acquisition Finance* (financiación de deuda), mientras que en la parte de *M&A* (fusiones y adquisiciones) también se han producido incrementos salariales en relación al año 2006; siendo la posición de *managing director* la que muestra una mayor variación (31%)".

Para realizar este estudio, Bao&Partners Signium International ha tenido en cuenta a los grandes bancos internacionales, banca nacional y *boutiques* de M & A. Los datos agregados

corresponden a la remuneración de *managing director*, directores, vicepresidentes y asociados de dichas entidades. El informe analiza el salario fijo, el variable y los beneficios sociales en función del puesto que ocupa cada uno de los profesionales.

Otra de las conclusiones del informe es que la continuada fortaleza del mercado de banca de inversión ha seguido provocando una fuerte demanda de talento por parte de los principales *players*, por consiguiente, un aumento retributivo a todos los niveles.

Facturaciones

Por otro lado, Serra comenta, que Bao & Partners Signium International prevé facturar este año 4,3 millones de euros. "El sector del *headhunting* mueve 275 millones de euros al año, pero las cinco o seis grandes firmas multinacionales no facturan más de siete millones anuales en España –declara Serra–. Este hecho se explica por el gran intrusismo que se da en nuestro sector, pero,

sobre todo, por la estructura de pequeña dimensión que caracteriza a las firmas, normalmente constituidas por un socio y un asociado. En el caso de Bao & Partners Signium International, además del socio y la dirección asociada, tenemos socios que garantizan una mayor profesionalidad; once nacionalidades a bordo que permiten la internacionalización en la búsqueda; y una edad media mucho más joven que comparte lenguaje y maneras de hacer con los actuales responsables de Recursos Humanos", asegura la responsable de Bao & Partners Signium International.



Belén Serra, Associate principal de Bao & Partners en Barcelona