



**ESTUDIO DE
RENTAS
2017**



HUMAN RESOURCES

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| DIRECTOR / GERENTE DE RECURSOS HUMANOS..... | 4 |
| HR BUSINESS PARTNER..... | 6 |
| GERENTE DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS | 8 |
| GERENTE DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN..... | 10 |
| JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL..... | 12 |
| GERENTE O JEFE DE RELACIONES LABORALES | 14 |
| RESPONSABLE DE SELECCIÓN | 16 |

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

La fuerte especialización de la división 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.

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

- Responsabilidades.
- Perfil.
- Evolución.
- Remuneración en mensual bruta en nuevo sol peruano.

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

Esperamos que este estudio pueda ayudar en la gestión de su organización.

DIRECTOR / GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

RESPONSABILIDADES

- Establecer y ejecutar el plan estratégico del capital humano;
- Proponer rotaciones funcionales de personal y/o de puestos en la organización;
- Definir y ejecutar el presupuesto de Recursos Humanos;
- Liderar a los gerentes / jefes de RRHH de las áreas especialistas;
- Velar por el clima y la cultura organizacional;
- Revisar y adecuar los planes para la implementación de los procedimientos en RRHH;
- Planificar y organizar plantillas y movilidad geográfica del personal;
- 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, además de confeccionar el plan anual de seguridad y seguimiento de los accidentes laborales (frecuencia, gravedad);
- Coordinar y realizar los planes de comunicación interna.

PERFIL

Para este puesto es indispensable tener una 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. La experiencia mínima que estos perfiles poseen es de por lo menos 15 años de experiencia laboral y al menos 8 liderando áreas generalistas o distintas áreas especialistas.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto de Vicepresidente de Recursos Humanos.

DIRECTOR / GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

TENDENCIA

Hace un tiempo la tendencia en el mercado pasa por profesionalizar el área y pone en el centro de la estrategia a las personas de la organización y la capacidad que éstas tienen para conseguir las metas del negocio.

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 | S/. 10.000 | S/. 14.000 | S/. 18.000 |
| MM USD | S/. 14.000 | S/. 18.000 | S/. 22.000 |
| < 30 < X < 150 | S/. 14.000 | S/. 18.000 | S/. 22.000 |
| MM USD | S/. 18.000 | S/. 22.000 | S/. 26.000 |
| X > 150 | S/. 18.000 | S/. 22.000 | S/. 26.000 |
| MM USD | S/. 22.000 | S/. 26.000 | S/. 30.000+ |

HR BUSINESS PARTNER

RESPONSABILIDADES

- Colaborar con el equipo de RRHH central en la definición e implantación de nuevas iniciativas;
- Participar en la implantación del plan estratégico de RRHH;
- Colaborar con el equipo de RRHH central en la definición e implantación de nuevas iniciativas (proyectos de cambio, formación y desarrollo, compensación y beneficios);
- Prestar apoyo y asesoramiento a la línea acerca de la ejecución y los mecanismos de gestión de Recursos Humanos;
- Detectar y recoger necesidades organizativas en materia de recursos humanos, estudiando los requerimientos del área bajo su responsabilidad, y proponer soluciones y alternativas;
- Analizar y realizar un seguimiento de las novedades emergentes en legislación laboral, convenios colectivos, prácticas del sector y normativa interna;
- Interpretación y análisis de la información de las distintas disciplinas de Recursos Humanos en su ámbito específico de actuación;
- Contribuir al cumplimiento e implantación de los objetivos definidos en dichas iniciativas y gestión de equipos.

PERFIL

Para ser un HR Business Partner, es necesario tener una formación superior universitaria, preferentemente un máster en Recursos Humanos. De igual manera, el mercado demanda que tenga un mínimo de 4 años de experiencia profesional como generalista. Es importante que el candidato tenga habilidad para la gestión de equipos, fuerte liderazgo y poder de influencia.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto de Gerente de Recursos Humanos.

TENDENCIA

Esta posición se encuentra fundamentalmente en multinacionales o empresas nacionales con grandes estructuras donde el mercado actual demanda cada vez mayor cercanía de RRHH con los empleados o áreas. Tener un equipo motivado y bien gestionado contribuye en gran medida al éxito de la empresa.

HR BUSINESS PARTNER

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 | S/. 4.000 | S/. 7.000 | S/. 10.000 |
| MM USD | S/. 7.000 | S/. 10.000 | S/. 13.000 |
| < 30 < X < 150 | S/. 7.000 | S/. 10.000 | S/. 13.000 |
| MM USD | S/. 10.000 | S/. 13.000 | S/. 16.000 |
| X > 150 | S/. 10.000 | S/. 13.000 | S/. 16.000 |
| MM USD | S/. 13.000 | S/. 16.000 | S/. 19.000+ |

GERENTE DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

RESPONSABILIDADES

- Realiza estudios comparativos de las remuneraciones e interviene tanto en el montante fijo como en el variable.
- 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.

PERFIL

Para este perfil es importante que se tenga 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.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto Gerente de Recursos Humanos.

TENDENCIA

La contracción 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 peruanos 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.

GERENTE DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 | N/A | N/A | N/A |
| MM USD | N/A | N/A | N/A |
| < 30 < X < 150 | S/. 6.000 | S/. 10.000 | S/. 14.000 |
| | S/. 10.000 | S/. 14.000 | S/. 18.000 |
| X > 150 | S/. 10.000 | S/. 14.000 | S/. 18.000 |
| | S/. 14.000 | S/. 18.000 | S/. 22.000+ |

GERENTE DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

RESPONSABILIDADES

- Definir las estrategias de formación (objetivos, contenidos, programa, seguimiento y evaluación). Además de definir el calendario de formación, prever y controlar el material pedagógico;
- Planificar, desarrollar e implantar el plan de formación de la empresa;
- Detectar y analizar las posibles necesidades formativas por departamentos individuales, de acuerdo con el plan estratégico de la empresa;
- Diseñar e impartir seminarios y acciones formativas, también debe gestionar los proveedores externos de formación;
- Dirigir y coordinar las subvenciones de formación;
- Diseñar y estudiar el organigrama más adecuado a 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.

PERFIL

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.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto Gerente de Recursos Humanos.

GERENTE DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

TENDENCIA

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. La oferta de formación en las empresas ha ampliado considerablemente abarcando, no solo la formación de producto, en computación 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 PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|---|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 MM USD | N/A | N/A | N/A |
| < 30 < X < 150 MM USD | S/. 6.000 | S/. 10.000 | S/. 14.000 |
| | S/. 10.000 | S/. 14.000 | S/. 18.000 |
| X > 150 USD | S/. 10.000 | S/. 14.000 | S/. 18.000 |
| | S/. 14.000 | S/. 18.000 | S/. 22.000+ |

JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

RESPONSABILIDADES

- Supervisar el pago de planilla, bajo un sistema informático adecuado para la gestión de remuneraciones y cotizaciones previsionales;
- Gestionar todos los aspectos relacionados con administración del personal de la empresa: legajos, remuneraciones, beneficios, incidencias, registro ante MINTRA, T-registro, entre otros;
- Gestionar temas administrativos de personal (licencias médicas, ausentismo laboral, vacaciones);
- Relación directa con los entes fiscalizadores externos;
- Asegurarse de la correcta aplicación del convenio colectivo;
- Elaborar la información para el control de gestión sobre el área, con el fin de poder tener un control cuantitativo eficaz y una prevención correcta del gasto en personal.

PERFIL

El Jefe de Administración de Personal tiene habitualmente una formación media o superior universitaria, valorándose la especialización en recursos humanos. Se justificará la experiencia en esta área de varios años y en la gestión de personas. Además, se considera una experiencia positiva haber realizado implementaciones de sistemas de gestión de nómina en anteriores puestos.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto Gerencia de Compensaciones y Beneficios.

TENDENCIA

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 los temas de gasto de personal y organización de plantillas así como en temas de compensaciones y beneficios. La apertura hacia otras áreas facilita el desarrollo de este perfil hacia posiciones de gestión de recursos humanos.

JEFE DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 | S/. 3.000 | S/. 6.000 | S/. 9.000 |
| MM USD | S/. 6.000 | S/. 9.000 | S/. 12.000 |
| < 30 < X < 150 | S/. 6.000 | S/. 9.000 | S/. 12.000 |
| | S/. 9.000 | S/. 12.000 | S/. 15.000 |
| X > 150 | S/. 9.000 | S/. 12.000 | S/. 15.000 |
| | S/. 12.000 | S/. 15.000 | S/. 18.000+ |

GERENTE O JEFE DE RELACIONES LABORALES

RESPONSABILIDADES

- Participar en la elaboración de la estrategia en materia de relaciones laborales;
- Representar a la empresa en reuniones con los comités de empresas 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 social;
- Participar en la evaluación de clima organizacional;
- Coordinar con los despachos externos la defensa de los intereses de la empresa ante los juzgados y tribunales de orden social.

PERFIL

Para este perfil es importante contar con formación universitaria superior en Ingeniería o Derecho, con especialización en Legislación Laboral. El responsable de esta área justificará una experiencia profesional suficiente que le permita haber adquirido el carisma indispensable de esta posición. El candidato debe poseer gran capacidad de negociación y diplomacia. Igualmente teniendo gran resistencia a situaciones de estrés y presión.

EVOLUCIÓN

La evolución lógica sigue hacia el puesto Gerente de Recursos Humanos.

TENDENCIA

La tendencia en esta área es incrementar el nivel de comunicación con todos los niveles de la organización consiguiendo que el comité negociador no sea el único interlocutor de cara a los trabajadores durante los periodos de negociación o de situación conflictiva. Se busca una mayor flexibilidad en línea general y se involucra a los sindicatos y comités de empresa cada vez en mayor medida en la productividad de la empresa.

GERENTE DE RELACIONES LABORALES

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 MM USD | N/A | N/A | N/A |
| < 30 < X < 150 MM USD | S/. 12.000 | S/. 16.000 | S/. 20.000 |
| X > 150 MM USD | S/. 16.000 | S/. 20.000 | S/. 24.000 |
| | S/. 20.000 | S/. 24.000 | S/. 28.000+ |

RESPONSABLE DE SELECCIÓN

RESPONSABILIDADES

- 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 cargos buscados junto al director funcional respectivo;
- Redactar ofertas de empleo, diseñar los anuncios y publicar en los principales medios de publicidad (internet o prensa);
- Captar y recepcionar currículums, además de crear una base de datos interna y evaluar las candidaturas;
- Administrar y corregir las pruebas psicotécnica, de personalidad y grafológicas;
- Realizar entrevistas personales por competencias, grupales y redactar informes sobre las mismas;
- Elaborar reportes de gestión del área de selección y su seguimiento;
- Participar de la descripción de las principales competencias de los puestos a cubrir.

PERFIL

Es necesario que tenga formación superior universitaria en Psicología o Ingeniería, con especialización en Recursos Humanos. Extensa experiencia en selección de personal como en consultoras de RRHH, Head Hunter o en sectores de actividad similar. Valorable el buen dominio del inglés así como de bases de datos y programas específicos de Recursos Humanos.

EVOLUCIÓN

Como Jefe de Desarrollo Organizacional & Selección, Jefe de Recursos Humanos, Subgerencia de Reclutamiento y Selección o Subgerencia de Desarrollo Organizacional.

TENDENCIA

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 sólo se valora la rapidez de encontrar el perfil buscado sino que 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.

RESPONSABLE DE SELECCIÓN

REMUNERACIÓN EN PEN MENSUAL BRUTA x 14 PAGAS

| Facturación | Años de experiencia | | |
|--------------------------------|---------------------|------------|-------------|
| | 3 a 7 | 8 a 14 | 15 o más |
| X < 30 | S/. 5.000 | S/. 8.000 | S/. 11.000 |
| MM USD | S/. 8.000 | S/. 11.000 | S/. 14.000 |
| < 30 < X < 150 | S/. 8.000 | S/. 11.000 | S/. 14.000 |
| MM USD | S/. 11.000 | S/. 14.000 | S/. 17.000 |
| X > 150 | S/. 11.000 | S/. 14.000 | S/. 17.000 |
| MM USD | S/. 14.000 | S/. 17.000 | S/. 20.000+ |

OFICINA PERÚ

LIMA

Calle Las Orquídeas 675
Piso 2, oficina 201
San Isidro, Lima

Teléfono:

+51 1 7125800

Finance & Accounting • Sales & Marketing
• Human Resources • IT & Telecom
• Banking & Insurance • Engineering
& Manufacturing • Supply Chain &
Procurement • Mining • Property &
Construction • Legal • Technical Sales

www.michaelpage.pe

Part of
PageGroup