

MONTERO & LOMBART CONSULTING
THE EXECUTIVE WAY



Interim Management

Dirección de Recursos Humanos

2015

MONTERO & LOMBART CONSULTING
THE EXECUTIVE WAY

DIRECCION
«EXTERN/INTERN»
de RECURSOS HUMANOS

Junio de 2014



Que es el “extern/intern” de la Dirección de Recursos Humanos ?

Una Dirección de Recursos Humanos a MEDIDA
de las necesidades de cada Empresa.

Que es el Interim Management de la Dirección de Recursos Humanos ?

El Interim Management, también llamado Head Renting y Head Sharing, es la disposición temporal de ejecutivos y profesionales con años de experiencia en gestión empresarial que se incorporan temporalmente en una compañía con una misión o proyecto concreto o para cubrir las necesidades de un área concreta.

Si bien se trata de una práctica extendida desde hace años en países como Inglaterra, Holanda o Estados Unidos, en España aún es poco habitual y conocida aunque esta creciendo con rapidez tanto en las grandes empresas como en las PYMES.

Este crecimiento es debido principalmente a la situación económica actual en que la empresa necesita hacer cambios importantes y urgentes con la ayuda de profesionales expertos y con experiencia previa pero el entorno inestable y el futuro incierto no permiten aumentar la plantilla.

¿Para qué empresas es interesante el servicio de Interim Management-DRH? ¿La mía lo puede utilizar?

El servicio de Interim Management es útil para todo tipo de empresa , tanto privada como pública, con ánimo de lucro, con propietario único, varios propietarios o empresa familiar, grandes, medianas y pequeñas, de diferentes sectores, etc.

El servicio de Interim Management no va ligado al perfil de la empresa, va ligado a sus circunstancias; a la necesidad de disponer de ejecutivos y profesionales en un momento dado.

¿Cómo puede prestarse el servicio de “extern/intern” de DRH?

- GESTION DE 1 PROYECTO EN CONCRETO
- SERVICIO CONTINUADO “A MEDIDA”:
 - Por horas
 - Por “días/semana
 - Por “días/mes
 -

Ventajas del Interim Management para la empresa:

Hay claras ventajas que hacen que el Interim Management sea cada vez más popular y rentable a las empresas y por tanto su uso sea cada vez más habitual, entre ellas indicamos algunas:

- Rapidez de incorporación
- Flexibilidad y transparencia de costes
 - Rentabilidad
 - Expertise
 - Objetividad
 - Eficacia
 - Compromiso

Situaciones donde el Interim Management-DRH es especialmente útil:

Es importante recordar que el Interim Manager no es un consultor si no un ejecutivo de la compañía actuando a todos los efectos como tal aunque no esté en su nómina.

El Interim Management-DRH da respuestas a necesidades muy diversas:

- REESTRUCTURACIONES,
- REFLOTAMIENTO DE EMPRESAS,
- FUSIONES Y ADQUISICIONES,
- NEGOCIACIONES COLECTIVAS, SINDICATOS
- REORGANIZACIONES DE PLANTILLAS
- OPTIMIZACION DEL COSTE DE PERSONAL
- REORGANIZACION DE LA ESTRUCTURA SALARIAL,
 - etc.
- - TODO LO QUE PUEDE APORTAR UN DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Áreas de Gestión de Recursos Humanos

- **ADMINISTRACION DE PERSONAL:** Mejora de procesos. Optimización de la estructura salarial.
- **RELACIONES LABORALES:**
 - Individuales: Aplicación Legislación Laboral, Despidos, Sanciones, etc.
 - Colectivas: Comité de Empresa, negociaciones de carácter colectivo, etc.
- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**
- **GESTION DE RECURSOS HUMANOS:**
 - Gestión del Talento.
 - Planes de Formación y Desarrollo.
- **COMPENSACION & BENEFICIOS**
 - Retribución Variable vinculada a Objetivos
 - Retribución Flexible
 - Ventajas Sociales.

Rapidez de incorporación:

Los Interim Managers pueden empezar su labor en días mientras que un proceso normal de selección de directivos requiere semanas o meses, este es un punto clave cuando el tiempo es crítico.

Además, el tiempo de adaptación a la nueva organización suele ser menor para los Interim Managers gracias a la experiencia adquirida en los cambios frecuentes de proyectos y el trabajo contra reloj.

Flexibilidad y transparencia en costes

Una de las principales ventajas para la empresa es que el Interim Manager no entra en nómina, es como un alquiler del directivo, con lo que el coste no es fijo, sino variable y sin indemnización por finalización de contrato.

El Interim Manager, además, no amenaza la posición del resto de directivos porque su fin no es quedarse sino llevar a cabo un proyecto con un final establecido.

En general podemos resumir las actuaciones de los Interim Managers en tres tipos:

- I.M. TIEMPO PARCIAL :

- Cuando se necesita un profesional con experiencia para dirigir un área de la compañía o para realizar unas funciones específicas sin ser necesaria una dedicación completa y con un perfil que no se encuentra dentro del personal interno.
- En estos casos es habitual establecer una colaboración en base a una dedicación de unas horas o días semanales o mensuales. Con ello se dispone de profesionales expertos a un coste inferior, variable y ajustado a las necesidades de la compañía.

En general podemos resumir las actuaciones de los Interim Managers en tres tipos:

I.M. TEMPORAL:

Cuando se necesita un profesional con experiencia para llevar a cabo un proyecto concreto de duración determinada que requiere un perfil que no se encuentra dentro de la compañía.

Cuando aparece una vacante temporal de un cargo importante como puede ser la baja de un directivo cuyo sustituto no puede incorporarse hasta dentro de unos meses. Habitualmente este tipo de vacantes es difícil de cubrir por buenos profesionales dado que la empresa no puede ofrecer una oportunidad de continuidad y futuro.

En general, cuando la organización está en proceso de cambio. Mientras este cambio no se consolide tampoco podrán asegurarse los cargos de los directivos involucrados.

En general podemos resumir las actuaciones de los Interim Managers en tres tipos:

- IMPACT – I. M. :

- Cuando se precisa realizar un fuerte cambio en la empresa (darle la vuelta a la empresa) necesitándose una persona y/o un equipo que pilote todo el cambio y este perfil no se encuentra en el equipo directivo actual o se desea que su participación sea limitada.

Costes SEGÚN NECESIDADES Y POR RESULTADOS

- Los costes vendrán determinados por los servicios contratados, los cuales, estarán ajustados a las necesidades de cada momento.
- Por tanto, serán flexibles y adaptables en cada momento, según se requieran en mayor o menor medida.

Rentabilidad

- Los honorarios de los Interim Managers no se negocian simplemente en base a su presencia o dedicación sino que depende en gran medida de la consecución de los resultados que la empresa alcance con su colaboración. La fórmula habitual es fijo + bonus en función de los resultados alcanzados.



Expertise

- Por su experiencia previa disponen de conocimientos suficientes y a menudo sobrados, para resolver los problemas concretos para los que se les ha llamado. Ello hace que su productividad y enfoque a resultados maximice la probabilidad del éxito.



Objetividad

- Siendo parte independiente y al no arrastrar historial político o cultural de la compañía, los Interim Managers proporcionan una perspectiva fresca y objetiva que les permite concentrarse en dar honestamente lo mejor para la empresa. Este aspecto es especialmente interesante en empresas familiares donde se desee profesionalizar la compañía y reducir la vinculación familiar de la empresarial.



Eficiencia

- El operar a nivel de dirección da al Interim Manager la autoridad y la credibilidad para realizar cambios en la organización.
- Si bien se puede ver como un colaborador temporal, ello no influye en que pueda tomar decisiones o dar soporte a decisiones difíciles y complejas.



Compromiso

- El Interim Manager tiene un alto nivel de compromiso y mantiene altos estándares profesionalidad. Como prueba de ello, dentro de los acuerdos es habitual incluir una parte importante de los honorarios en función de los resultados conseguidos.



MONTERO & LOMBART CONSULTING
THE EXECUTIVE WAY

Que podemos ofrecer ?:

COMPROMISO + CALIDAD + EXPERTISE =

EXCELENCIA DE SERVICIO PROFESIONAL



Equipo:

Somos un equipo de Directivos de Recursos Humanos , que ponemos a su disposición nuestros mas de 25 años de experiencia en la gestión de personas y organizaciones en diversos sectores:

Químico

Automoción

Software

Sector Inmobiliario

Clubes deportivos

Farmacéutico

Industrial

Auxiliar de la Construcción

Referencias disponibles bajo petición.

MONTERO & LOMBART CONSULTING
THE EXECUTIVE WAY

Para mas información, contacte con:

- MONTERO & LOMBART CONSULTING, S.L.
c/ Freser, 50 3r.piso
08026 – BARCELONA
TELF: 93 436 05 18 / 676 20 26 83
xmontero@theexecutiveway.com
www.tew-cc.com

