



HEIDRICK & STRUGGLES  
INTERNATIONAL, INC.  
*The Leadership Company*

---

# EXECUTIVE SEARCH

## Master Recursos Humanos



# IGNACIO BELLO

---

Tras dos años de estudios lingüísticos en un poblado del Africa Sahariana, obtiene una doble licenciatura en Filosofía y en Psicología Clínica por la Universidad Complutense de Madrid, así como un Master en Dirección de Recursos Humanos en ICADE.

Su experiencia profesional discurre en 3 compañías multinacionales, Laboratories Lepetit (hoy Merrill Dow), General Foods y Kraft, cubriendo distintas parcelas de la actividad empresarial:

- Recursos Humanos
- Estudios de Mercado
- Marketing
- Ventas

Estos casi 20 años de experiencia, le han proporcionado una excelente visión global del negocio y una precisa comprensión de las necesidades de una empresa moderna en un entorno permanentemente cambiante.

Desde hace siete años, tras casi cinco dirigiendo equipos de ventas, es Consultor de HEIDRICK & STRUGGLES en España y Partner desde noviembre de 1993.

Durante estos años ha desarrollado con éxito la Práctica de Gran Consumo ayudando a situar a Heidrick & Struggles España en una posición de liderazgo en este sector.

Sus idiomas habituales de trabajo son el español, inglés y francés.

---

# LUIS URBANO

---

Luis Urbano es socio de la práctica de Consumo en Heidrick & Struggles España. Dada su experiencia profesional previa, en los campos Inmobiliario y de Seguros, es también miembro de la práctica de Servicios Financieros.

Antes de incorporarse a la consultoría de recursos humanos Luis ha desempeñado cargos de relevancia Internacional como Director General de Thorn EMI Rental España, Director General de Virgin Retail para el Sur de Europa, Director General del Grupo Riofisa y Consejero Delegado para Europa de Deluxe Entertainment. Sus inicios profesionales incluyen posiciones del área de finanzas en Imperio Seguros y Sedgwick James España (ahora AON).

Luis nació en Madrid en 1958 y es licenciado en Ciencias Economicas y Empresariales por el Centro de Estudios Universidad de San Pablo, (C.E.U.), Madrid. Posteriormente realizó estudios de postgrado en Bruselas (MCE) y de MBA en Laussane (IMD). Habla con fluidez Inglés e Italiano.

Luis es socio del Círculo de Empresarios y conferenciante invitado en Escuelas de Negocios como ESADE y ESIC.

En Heidrick & Struggles, Luis se especializa en trabajos de alto nivel en los sectores de Ocio y Entretenimiento, Distribución e Inmobiliario.



# El cazador de talento

---



# Nuestra Firma

---

Fundada en Chicago en 1953. Primera oficina europea en 1968 (Londres).  
En España desde 1982 con oficinas en Madrid y Barcelona  
Cotiza en la bolsa de Nueva York desde 1999. (Nasdaq: HSII)

Líder mundial en Búsqueda de Ejecutivos.

Facturación global 2000: US\$ 594.000.000.  
Facturación en España en 2000: US\$ 8.300.000 .  
Número de búsquedas 2000: 7,800.

Más de 550 socios en el mundo, de ellos 16 en España y Portugal

82 oficinas en 40 países



# Especialización por Prácticas

---



# Conocimiento del mercado y sus principales actores

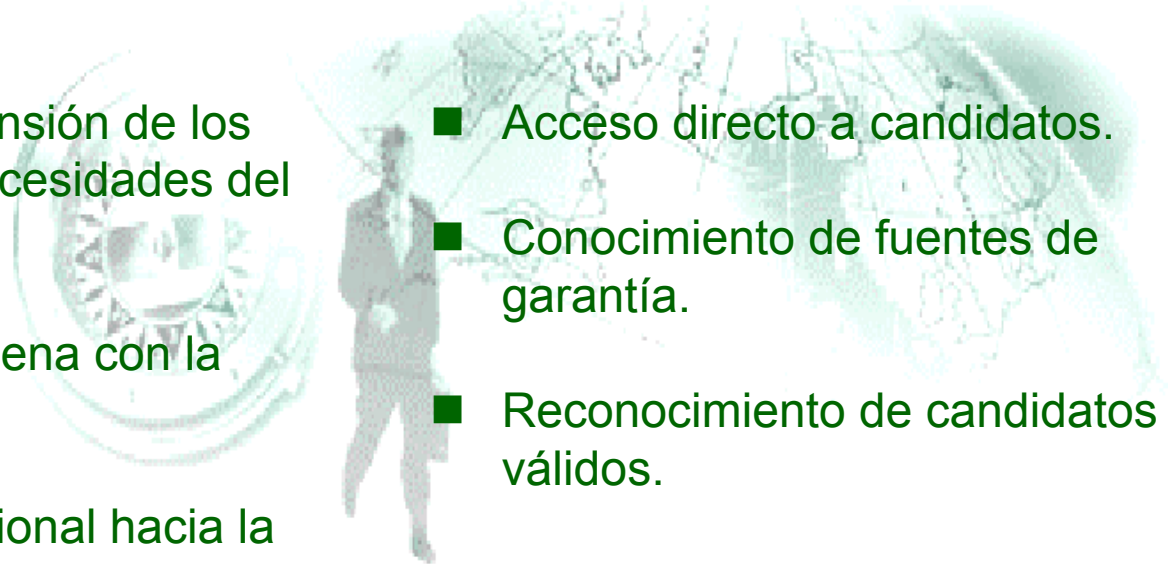
---

## EXPERIENCIA PERSONAL:

- Rápida comprensión de los problemas y necesidades del cliente.
- Identificación plena con la búsqueda.
- Empatía profesional hacia la problemática del cliente.

## CONOCIMIENTO DEL MERCADO:

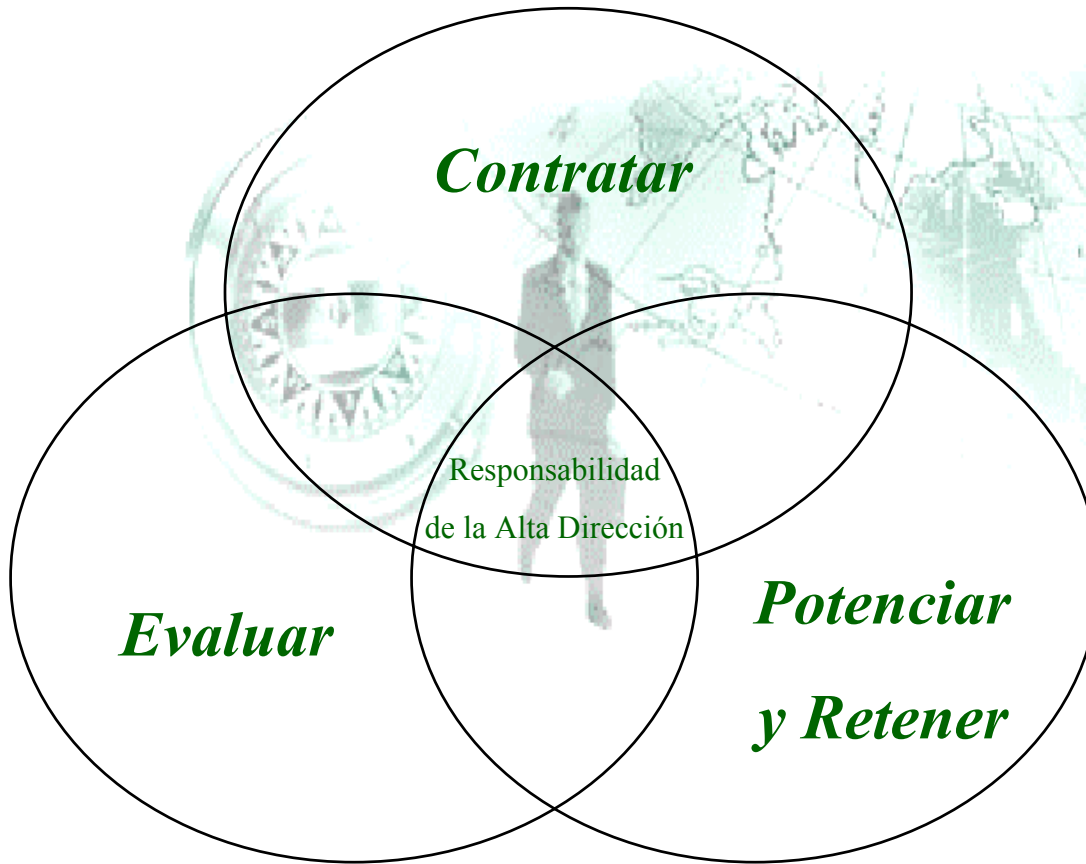
- Acceso directo a candidatos.
- Conocimiento de fuentes de garantía.
- Reconocimiento de candidatos válidos.



# El cazatalento y los retos del nuevo mercado

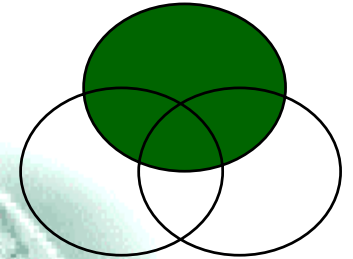
---

*Nuestra Misión: Ayudar a nuestros clientes a constituir los mejores equipos de liderazgo*



# El cazatalento y los retos del nuevo mercado

---



## *Contratar: Principales servicios*

- ✓ *Búsqueda de altos directivos*
- ✓ *Búsqueda de Consejeros Independientes*
- ✓ *Protem (Búsqueda de ejecutivos para asignaciones temporales).*
- ✓ *Búsqueda de equipos profesionales*
- ✓ *Selección*

# El proceso de búsqueda

---



# Sinopsis del proceso de búsqueda

---

## ■ *Comprensión del perfil de la búsqueda*

- *Análisis del puesto*
- *Comprensión de la cultura empresarial*
- *Aproximación a la “química” personal*

## ■ *Búsqueda dirigida*

- *Confidencialidad*
- *Segmentación*
- *Internacionalidad*
- *Personalización*
- *Información (short list review, Internet)*

## ■ *Entrevistas en profundidad*

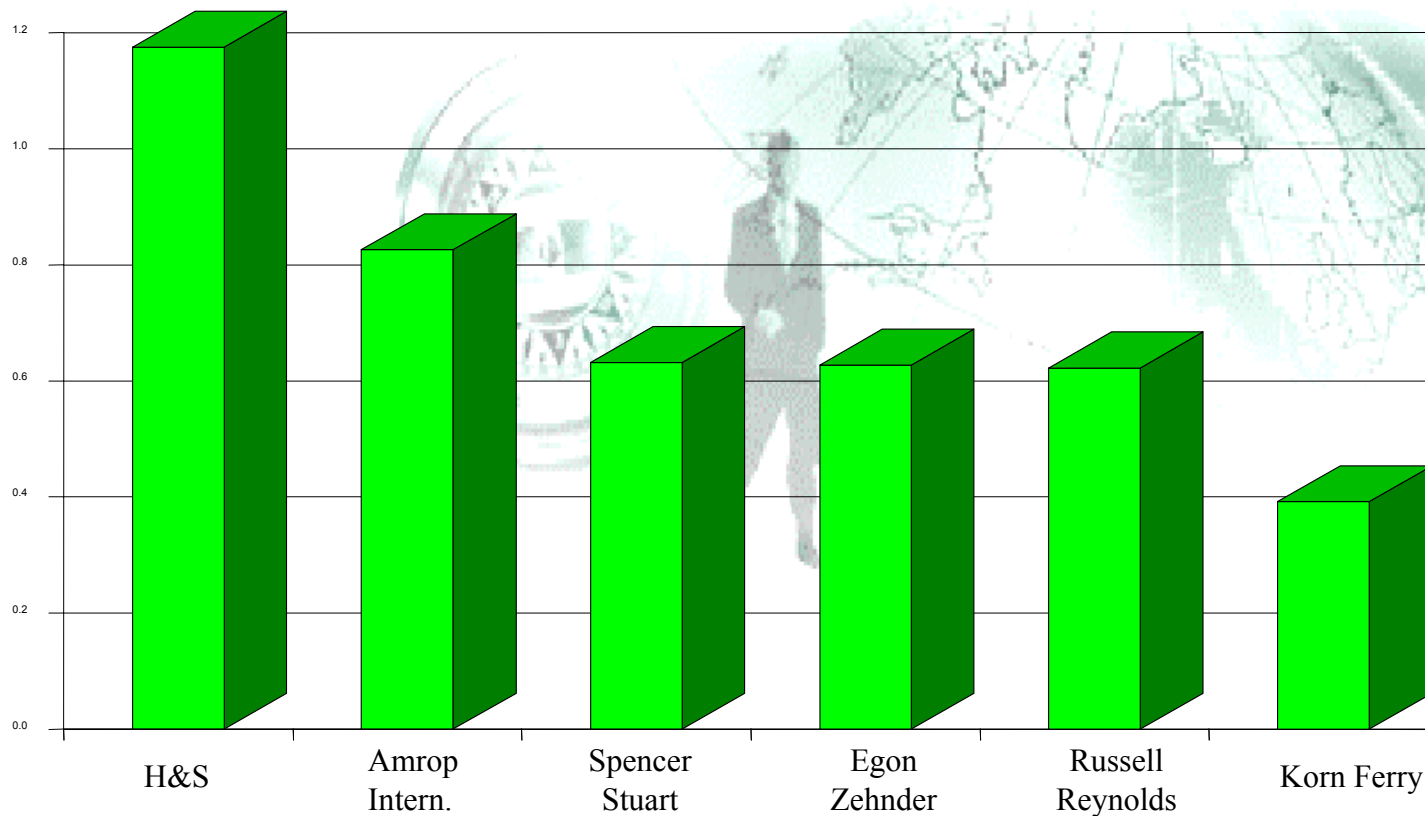
- *Dos consultores*
- *Profesionalidad, personalidad, actitud*

## ■ *Presentación de candidatos*



*Nº de Investigaciones por socio en las 6 mayores compañías de búsqueda de ejecutivos*

*Executive Recruiters News 2002*



# El cazatalento y los retos del nuevo mercado

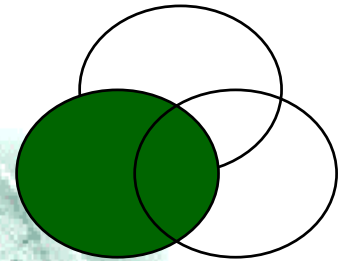
---

## *Evaluar (benchmark): Principales servicios*

### ✓ *Evaluación de equipos directivos.*

- ✓ *Valoración.*
- ✓ *Comparación.*
- ✓ *Posicionamiento.*
- ✓ *Desarrollo*

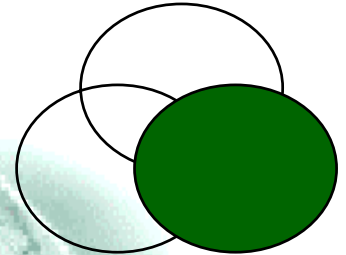
### ✓ *Evaluación de Consejos de Administración*



# El cazatalentos y los retos del nuevo mercado

---

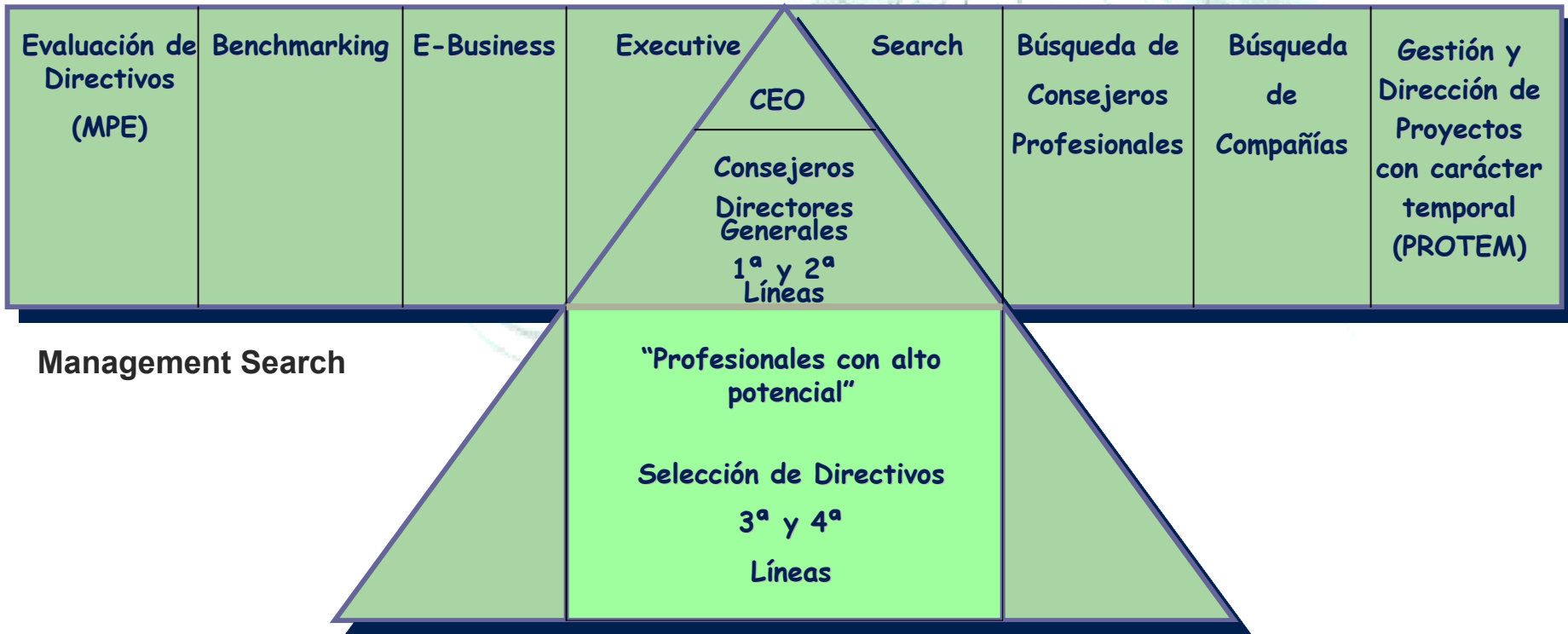
## *Potenciar y retener: Principales servicios*



- ✓ *Asesoramiento retributivo de Consejos de Administración*
- ✓ *Asesoramiento de compensación de altos ejecutivos*
- ✓ *Recomendaciones sobre desarrollo y potenciación de profesionales*
- ✓ *Planes de sucesión*

# Nuestros Servicios


---



# Añadiendo Valor

---

*Valor es la ecuación que compara la actuación y el precio*


$$\mathbf{VALOR} = \frac{\text{Actuación}}{\text{Precio}} = \frac{\text{Calidad x Rapidez}}{\text{Precio}}$$

**EL TALENTO EJECUTIVO NO ES UN GASTO, ES UNA INVERSION**

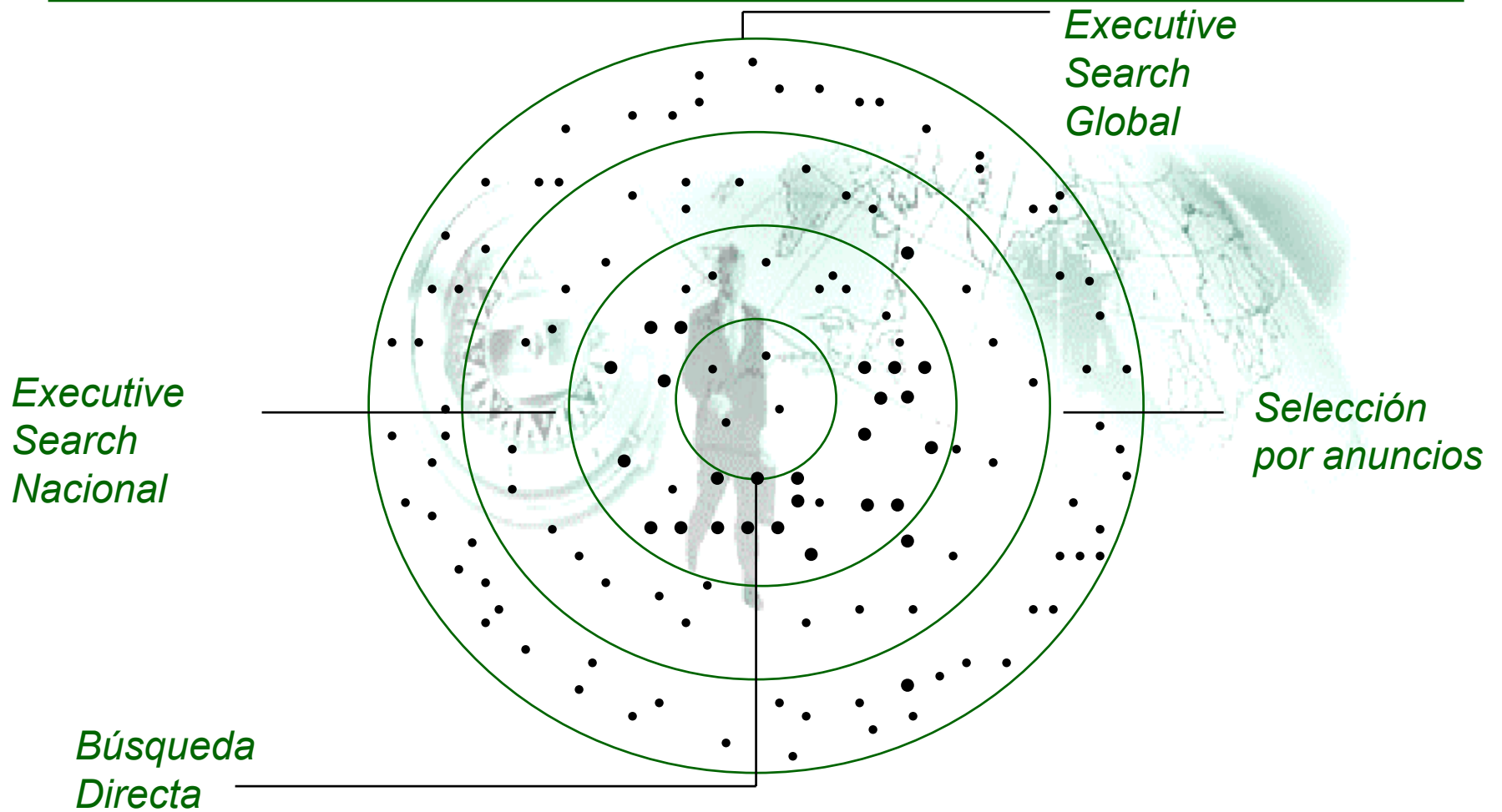
# Claves del éxito de una búsqueda

---

## ¿Qué determina el éxito?

- *Conocimiento del talento directivo (personal e institucional)*
- *Calidad de los consultores (experiencia, inteligencia, motivación)*
- *Facilidad para acceder e influir en los candidatos*
- *Dedicación de los consultores*
- *Entendimiento del negocio*
- *Rapidez de respuesta del cliente*

# Universos de candidatos



# Algunos valores diferenciales

---

- *Dimensión de la búsqueda:*
  - *Busqueda de talento donde se encuentra. (geográfica y conceptualmente)*
  - *Apertura de nuevas puertas (sangre nueva)*
- *Excelencia:*
  - *Desafío a ideas preconcebidas*
  - *Experiencia en cantidad y calidad (Especialización)*
  - *30% a 40% de los candidatos es nuevo en el proceso*
- *Motivación del candidato:*
  - *Company branding*
  - *Asesoramiento*

# La nueva pirámide relacional

---



# La nueva consultoría de Recursos Humanos

---

- **Relacional VS Transaccional**
- **« Best Team » VS « Prima-Donna »**
- **Internacional VS Local**
- **Especialización VS Generalista**
- **Flexible y proactiva VS un Mercado Cambiante**

