

¿En qué se parecen y en qué se diferencian los gerentes argentinos a sus pares de la región?



Imprimir

Enviar

A+ A-

Publicar un comentario

ManagementCompartir



más

Para responder estos interrogantes y trazar un comparativo, Michael Page realizó una encuesta sobre los distintos perfiles de los gerentes y directores en América latina. Conozca cómo cambian las fortalezas, debilidades, tipo de liderazgo y nivel salarial de los profesionales según su país de origen

Por Cecilia Novoa

[iProfesional.com](#)



Los ejecutivos argentinos son cada vez más requeridos en la región. Este interés de las multinacionales en los profesionales locales se explica, básicamente, porque en

general son muy buenos a nivel competencias, habilidades, conocimientos técnicos y formación académica.

Para ellos, los mercados latinoamericanos también **son cada vez más atractivos** al momento de evaluar una propuesta laboral que implique radicarse en el exterior.

¿Las razones? Además del crecimiento profesional que conlleva una expatriación, **hoy pesa, sobre todo el aspecto salarial.** Es que las propuestas remunerativas, en dólares, suelen ser más que tentadoras y vuelven difícil dar un "no" como respuesta.

Pero **¿En que se parecen los argentinos a sus pares de la región? ¿Y en qué se diferencian?** Para responder estos interrogantes y con el fin de trazar un comparativo, Michael Page International realizó una encuesta sobre los distintos perfiles de los gerentes y directores en América latina.

La consultora dedicada al reclutamiento de profesionales para media y alta gerencia analizó las principales características -tales como profesión, fortalezas y debilidades, liderazgo y edad promedio, entre otras- como así también el paquete de compensaciones de unos 300 ejecutivos con cargos gerenciales y de dirección -con responsabilidades regionales- de la **Argentina, Chile, Brasil y México.**

Entre **las principales fortalezas** de los hombres de negocios locales, se destacan la habilidad comercial y la creatividad, además de caracterizarse por un buen manejo de situaciones inesperadas o de crisis.

Estas características son semejantes en el resto de la región, ya que lo que resalta de los cuatro países analizados es **la habilidad para sociabilizar y hacer negocios, junto con el manejo ante las crisis.**

La edad promedio de un gerente o director argentino es de 40 a 45 años y, generalmente, su carrera de grado es Administración de Empresas o Ingeniería Industrial, sumado a la realización de posgrados en el IAE, la Universidad de San Andrés o la Universidad Torcuato Di Tella.

Según remarcaron desde Michael Page, "la formación de posgrados o MBA cobra mayor relevancia para aquellos profesionales con perfiles muy técnicos, como pueden ser los ingenieros, que **necesitan adquirir otras habilidades más soft y una visión 360,** es decir, más global, de la compañía."

Tal como muestra el gráfico a continuación, en el resto de los países, oscila entre los 40 y 50 años, también con carrera de grado y posgrados en diferentes instituciones de renombre

	 Argentinos	 Chilenos	 Brasileros	 Mexicanos
Edad promedio	40 – 45 años	45 – 50 años	45 años	40 – 50 años
Profesión	Administración de empresas e Ingeniería Industrial.	Administración de empresas e Ingeniería Comercial.	Administración de Empresas, Economía e Ingeniería.	Administración de Empresas, Economía e Ingeniería.
Posgrados (Universidades)	IAE Business School U. de San Andrés U. Torcuato di Tella	P.U. Católica U. de Chile U. Adolfo Ibáñez	U. de Sao Paulo Gentúlio Vargas MBA Internacional	MBA internacional, especialmente EEUU o España.
Fortalezas	Creativo; habilidades comerciales; buen manejo de crisis.	Buen ejecutor; creador de equipos.	Habilidades sociales; orientados al negocio; buen manejo de crisis.	Habilidades comerciales; buen manejo de crisis; habilidades sociales.
Debilidades	Movilidad media para otros países; les gusta destacar y liderar.	Baja movilidad para otros países; perfil menos agresivo.	Orientado hacia el dinero; alta demanda desde otras compañías.	Poca habilidad para comunicarse; baja movilidad; no toman riesgos.
Liderazgo	Liderazgo basado en las habilidades interpersonales.	Liderazgo basado en la autoridad y antigüedad.	Liderazgo basado en las habilidades interpersonales y técnicas.	Liderazgo basado en la autoridad y antigüedad.
Creatividad	Altamente creativo. Acostumbrado a trabajar en entornos cambiantes.	Poco creativo. Sigue las directrices regionales.	Alta; muy apegado al negocio (ventas, marketing y operaciones).	Media, acostumbrado a desenvolverse en ambientes complicados.
Rotación (cuántos años en el cargo)	Alta rotación, por la buena situación económica.	Baja rotación. Más de 15 años en el mismo cargo.	Alta rotación, por la buena situación económica (cerca de 5 años).	Rotación media, en torno a 3 años.

FUENTE: Michael Page

Respecto al **tipo de liderazgo** -y según se desprende de la infografía precedente- en el caso de la Argentina y Brasil generalmente se construye en base a las habilidades interpersonales y capacidades técnicas; mientras que por el lado de Chile y México, a partir de la autoridad y la antigüedad.

El caballito de batalla

En diálogo con **iProfesional.com**, Daniel Iriarte, director de Michael Page Argentina,

destacó que "en las posiciones de mandos medios y gerenciales, el nivel de los profesionales argentinos es muy bueno en cuanto a educación, desempeño, liderazgo y destrezas comerciales."

De acuerdo a Iriarte, el caballito de batalla de los ejecutivos locales es **la experiencia y habilidad para el manejo de situaciones de crisis e incertidumbre**, aptitudes que comparten con sus pares de Brasil y México y que son muy valoradas a la hora de ser considerados para ocupar un puesto dentro del top management.

"Tener gimnasia anticipada, hacer mucho con poco, es decir, poder gestionar y ejecutar con presupuestos acotados, y **reaccionar con calma ante situaciones difíciles** hoy son características buscadas que las multinacionales valoran", enfatizó el director.

Y explicó: "En el contexto de crisis internacional actual **hay mucho de sobre reacción**, porque los ejecutivos en otros países no están acostumbrados a pasas por turbulencias y situaciones económicas difíciles en las que, en cambio, los argentinos tienen experiencia de sobra."

En este sentido, ejemplificó Iriarte, el **directivo chileno está acostumbrado a actuar en una economía estable**, es un perfil que funciona muy bien dentro de un ambiente controlado, previsible, mientras que frente a situaciones inesperadas o de incertidumbre no cuentan con mayor experiencia.

Profesionales móviles

En lo que corresponde a **las debilidades** de los gerentes, la principal en todos los países es la baja o media movilidad.

Históricamente, Latinoamérica no fue una región muy propensa a la movilidad de sus ejecutivos, en comparación con la predisposición a las expatriaciones que, por vivir en culturas más desapegadas del aspecto familiar, siempre mostraron los ejecutivos estadounidenses y europeos.

Sin embargo, el crecimiento que viene experimentando la región -y las empresas brasileñas en particular- incrementó durante los últimos años el movimiento de los hombres de negocios hacia otras latitudes y hoy ya existen varios ejemplos de ejecutivos latinoamericanos liderando operaciones en diversas partes del mundo.

"En la actualidad **se ven profesionales de Brasil y la Argentina en multinacionales muy**

importantes de otros países, por lo que **el perfil se hizo más móvil, más global**", confirmó Iriarte.





Y completó: "Si bien la Argentina es un país altamente concentrado en Buenos Aires, donde incluso la movilidad interna es difícil, se están dando cada vez más oportunidades para los profesionales en otras economías en crecimiento como, por ejemplo, **Colombia, Perú y Chile**, que resultan muy atractivas para los argentinos, tanto por el desafío de mercado como por el salario que se les ofrece."

"No tienen el sí fácil pero escuchan la propuesta y la analizan. Hay un quiebre de tendencia respecto a los últimos años. Antes el argentino tenía un perfil mucho más cerrado en nuestro país y hoy se siente y evalúa las posibilidades", destacó.

Respecto a los ejecutivos mexicanos con mayor potencial y formación, Iriarte señaló que, por la cercanía y el tamaño del mercado, siempre mostraron mayor predisposición a moverse hacia Estados Unidos, una posibilidad que hoy es mucho más difícil dada la crisis económica que atraviesa el país del norte.

La variable salarial

Como parte de su estudio comparativo entre 300 perfiles de compañías de primera línea -multinacionales, multilatinas y nacionales importantes- **Michael Page relevó los siguientes salarios promedio:**

Valores promedio	 Argentinos	 Chilenos	 Brasileños	 Mexicanos
Salario mensual	US\$ 15.000	US\$ 25.000	US\$ 30.000	US\$ 22.000
Salario anual Incluye bonos	US\$ 285.000	US\$ 350.000	US\$ 579.900	US\$ 352.000

FUENTE: Michael Page

Dado que las diferencias son importantes, desde la consultora aclararon que "el tipo de cambio de cada país también explica parte de estas diferencias" y que "en el sondeo se midió salarios percibidos en dólares y no poder de compra en el país."

Los que más cambian

Del informe de Michael Page también se desprende que de las cuatro economías analizadas, los profesionales argentinos y brasileños son los que permanecen menor

analizadas **los profesionales argentinos y brasileños son los que permanecen menor cantidad de años en un mismo cargo.**

Al respecto, Iriarte explicó que "las situaciones que atravesó nuestro país llevaron a los ejecutivos a tener **una visión muy de corto plazo, dentro de la cual buscan sacarle el mayor provecho posible en la mejor oportunidad que se les presente**, ya que no saben si en el futuro se les va a volver a dar."

"Esto hace que en un buen escenario económico -continuó- en el que surgen nuevas posibilidades, ante la posibilidad de lograr una mejora remunerativa, opten por cambiarse de empresa y saquen provecho de este momento de buenas perspectivas."

En cambio, dado que Chile es un país más conservador, con una economía estable y un crecimiento mucho más sostenido en el tiempo, las personas pueden planificar más sus carreras, suelen tomar menos riesgos y desempeñarse durante períodos más extensos dentro de una misma compañía.