

Temporada de caza

Este año, la actividad de los *headhunters* creció entre 30 y 40 por ciento. Áreas como Recursos Humanos y Relaciones Institucionales dominan la agenda.

Las búsquedas ejecutivas no se detuvieron este año, ni siquiera, ante la cautela o la incertidumbre de un año electoral. Esta vez, coinciden los *headhunters* y consultores, las empresas demandaron *managers* de manera constante, casi sin pausa. "Las compañías abrieron la mano. Hoy, cuesta cumplir los encargos, independientemente del nivel. No paró la demanda ni en la cúpula, ni el medio, ni abajo", sentencia el cazatalentos Rubén Heinemann. Coincide Eduardo Suárez Battán, de Suárez Battán & Asociados, aunque puntualiza que, en general, se orientaron al reemplazo de gente o cambio de perfiles, no por abrir plantas o generar unidades de negocio, ya que, en su opinión, hay pocas inversiones de relevancia. En promedio, las firmas de reclutamiento vieron aumentos del 30 al 40 por ciento en sus búsquedas ejecutivas. Algunos, incluso, aseguran haber duplicado el volumen año a año.

Dentro de las posiciones demandadas, se mantuvo la tendencia de movimientos en Recursos Humanos, un área que el año pasado también había registrado cambios. El perfil, hoy, implica manejo de relaciones con los gremios y políticas de compensaciones, dos de los prin-

cipales temas que dominan a las organizaciones. Así, por caso, Leonardo Scarone pasó de Nobleza Piccardo a Danone; Enrique Sobrino, de Microsoft a Motorola Soluciones; Gabriela Rey Masarino, de Coca-Cola de Uruguay a Sabre Holdings; y, al cierre de esta edición, se concretaban dos salidas más: la del número uno de RR.HH. de una alimenticia local y la de una ejecutiva de esa área, de una automotriz hacia una petrolera.

El mercado de CEOs, por su parte, se mantiene estable, aseguran los *headhunters* especializados en la punta de la pirámide. Según un consultor, los mayores movimientos se registran entre septiembre y diciembre, aunque es un mercado con menos cambios que el de Dirección o Gerencial. Entre los destacados del último año, el enroque de Horacio Busanello, quien pasó de número uno de Syngenta Agro a CEO regional de Los Grobo, posición que ocupaba Alejandro Stengel, hoy director y COO de Banco Supervielle.

Suárez Battán señala también el perfil de número uno de Relaciones Institucionales: "Ya no debe ver sólo la parte comunicacional, más *soft*, sino temas más duros, como Asuntos Públicos o relaciones con el Gobierno". Aquí, hubo fichajes como el de Juan Iramain, a VP de Asuntos Públicos y Comunicaciones para la Región Sur de Latinoamérica de Coca-Cola; Miguel Gimenez Zapiola, al frente de Asuntos Corporativos de Barrick Sudamérica (venía de Endesa) o Hernán Maurette, quien pasó de MetroGas a gerente de RR.HH. de Nidera.

Los ejecutivos de las áreas financieras y comerciales también son buscados, aunque en el último año creció la competencia por profesionales de las áreas de Producción o Industria. "Se piden perfiles técnicamente fuertes. Pero con habilidades de *management*. Por ejemplo, en las automotrices", señala Daniel Iriarte, director de Michael Page. A tono, desde Oxford Partners, Ana Renedo, Alejandro Mascó y Cristian Popescu explican la dificultad de encon-

Demanda por sectores.
En porcentaje.



Fuente: Wall Chase Partners.

trar “un profesional de 35 ó 40 años, *senior*, que pueda ser gerente de una planta mediana y llegue con formación y experiencia. Es un segmento difícil de conseguir y más de atraer”.

Por su parte, Juan Manuel Cueto, *Associate director* de Wall Chase Partners, señala las áreas de *Supply Chain*, Logística y Comercio Exterior: “Todo lo que hace al movimiento de los productos, desde la importación y producción hasta la cadena completa, para que llegue al consumidor. Es una de los segmentos en los que tuvimos más demanda”. Tecnología también se mantiene. Matías Ghidini, gerente Comercial de Ghidini Rodil, cuenta que, en la división especializada, saltaron de cinco a más de 120 búsquedas. “Hay empresas que tienen procesos abiertos todo el tiempo. Faltan profesionales de programación, lenguajes, infraestructura, funcionales e ingenieros especializados”, puntualiza.

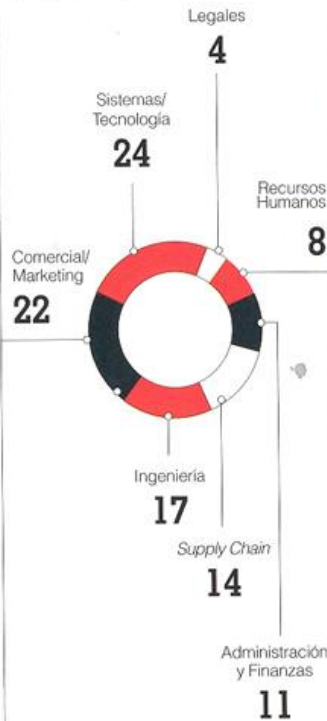
Mercado recalentado

La demanda recalentada provoca que cada ejecutivo se vea involucrado en, por lo menos, dos a tres búsquedas simultáneas. Así, tentarlos implica no sólo una mejor oferta económica –en muchos casos, hasta del 40 ó 50 por ciento más, tomando en cuenta los ajustes por inflación–, sino también un proyecto que los conquiste. “Los ejecutivos escuchan ofertas, salvo que se hayan cambiado muy recientemente. El salario puede ser hasta 40 por ciento mejor. Pero buscan el proyecto”, dice Néstor Fernández, asociado líder en Reclutamiento y *Headhunting* de Alejandra Salinas & Asociados.

La mayoría recibe contraofertas cuando comunica que dejará la empresa, advierte Iriarte. La retención del talento es estratégica, en niveles similares a los de 2006 ó 2007. “Al necesitar a la persona, las propuestas son más competitivas y surge la disparidad salarial entre las mismas posiciones de empresa a empresa, con desfases que pueden ser de 25 a 30 por ciento”, destaca Alejandro Ferrazzuolo, gerente de Consultoría de Sesa Select.

Los consultores destacan que las búsquedas se dan de manera pareja en todos los secto-

Las áreas más demandadas
En porcentaje.



Fuente: Wall Chase Partners.

US\$

36

destacados Unidos y la Argentina, donde lideró reestructuró as'fa asfas aslfas;sf'aslfas;f Roland Zey llegó a Mercedes-Benz

res. Por ejemplo, hay movimiento en la industria, especialmente, la automotriz. “Está a pleno, igual que la autopartista. Consumo Masivo también, desde electrodomésticos a alimentos”, señala Suárez Battán. Un *headhunter* indica que, en su negocio, la minería ocupa la mayor parte del tiempo, debido a que los proyectos locales demandan más talento del que se dispone en el país. De hecho, esta trae profesionales de otros países, como Perú.

El mercado que crece impulsado por el modelo de sustitución es el de Tierra del Fuego. “Una posición se paga entre 30 y 40 por ciento más que en Buenos Aires”, señala Iriarte. Coincide Cueto, para quien el movimiento es en todas las áreas, incluso, para posiciones de número uno. “Como falta gente y es difícil trasladar a una persona, hay mucha movilidad. Se convirtió en un mercado complicado y con robo de talentos”, puntualiza. Hacia adelante, por otra parte, Edgar Medinaceli, de Russell Reynolds, apunta que, si la siguiente ola de empresas argentinas sale al mercado de capitales para financiarse, la actividad acelerará la búsqueda de posiciones de CEOs con mayores habilidades financieras. ■ FR.

Show me the money

- Petróleo es el rubro que paga los salarios más competitivos. “La industria de hidrocarburos, siempre, estuvo en el percentil 75 del mercado. Más allá de los beneficios que genera, se mueve por parámetros internacionales, con sueldos que se fijan casi en dólares”, aseguran Ana Renedo, Alejandro Mascó y Cristian Popescu, de Oxford Partners.
- Luego, se posicionan Servicios Financieros, fuertemente impulsado por el componente variable del salario, que puede implicar hasta 12 sueldos extra, y Minería. “En este último caso, porque falta talento”, explica Gustavo Wurzel, de Heidrick & Struggles. Un peldaño por debajo, está Consumo Masivo. En este particular, si bien los salarios crecieron de la mano del *boom* doméstico, aún, no entraron al grupo principal.
- Del otro lado del espectro, las tecnológicas no se mantuvieron al mismo nivel de aumentos, asegura, *off the record*, un *headhunter*. “Algunas multinacionales, incluso, dieron subas promedio del 10 por ciento, muy por debajo de las expectativas de inflación”, dice. “Igualmente, las que, quizá, los tenían sobrepagos pudieron permitirse *freezarlos*”, matiza otro colega.