

ESPECIAL CONSULTORAS

Empleos

CAPACITACION
RECURSOS HUMANOS

Clasificados
En este suplemento, las mejores búsquedas de personal y una variada oferta de capacitación.

LAS REMUNERACIONES SEGUN EL TAMAÑO DE LA COMPAÑIA

El mercado de los que más ganan

El CEO de una gran empresa argentina o de una filial de una multinacional, con más de 3000 empleados a cargo, gana por lo menos \$ 1,8 millones anuales

PAULA URIEN
LA NACION

En otros países las personas con estudios y perfiles laborales similares tienen un sueldo parecido y lo saben, mientras que en la Argentina, por una cuestión cultural, de eso no se habla. Por eso resulta tan preciada la información sobre cuánto ganan los pares.

A la hora de hablar de compensación ejecutiva, Rubén Heinemann, director de la consultora Oxford Partners, afirma que las empresas de negocios agropecuarios, petróleo, consumo masivo, minería, laboratorios, tecnologías de la información y finanzas son las que en la Argentina pagan más a sus ejecutivos.

"El número uno de una empresa multinacional o nacional muy grande, con unas 3000 o 5000 personas a cargo, tiene un salario de 80.000 a 150.000 pesos mensuales", observa Daniel Iriarte, de la consultora Michael Page.

"En muchos casos estos CEO son expatriados, por lo que su remuneración variable es muy significativa, llegando a comprender entre 10 y 12 sueldos. Así, con un promedio de 23 sueldos por año tienen un paquete entre \$ 1,8/3,4 millones al año."

En la firma WallChase Partners explican que en general el salario de los CEO depende de cuántas personas trabajan en la empresa:

- Hasta 80 personas: \$ 650.000 al año más un bonus atado a resultados de alrededor del 20% del salario anual. Se trata de dos o tres sueldos adicionales.

- Hasta 250 personas: \$ 910.000 al año con un bonus del 35%, o unos cinco sueldos. Aunque varios bancos y entidades financieras (antes también las AFJP) suelen dar un extra del 100% del salario anual.

- Grandes empresas: en especial, los del sector de petróleo y consumo masivo pagan alrededor de \$ 1.500.000 al año, con variables de entre cinco y 10 sueldos.

Según Oxford Partners, los directores de diferentes áreas ganan el 50% del básico de un CEO, y los gerentes, del 35 al 25 por ciento.

Escalera al CEO
Para llegar a la cima, el camino tiene trazas bastante definidas. Desde WallChase Partners aseguran que los CEO de las compañías salen principalmente del área comercial, porque es de ahí que se manejan las áreas estratégicas. "El comercial estuvo en la calle, conoce todos los procesos y es ideal para liderar el crecimiento", dice Juan Manuel Cueto, director asociado. Aunque aclara que en las empresas más relacionadas con la ingeniería se-

guramente será un ingeniero el que se siente en el sillón del CEO y que en épocas de crisis se prefiere a un experto en finanzas.

En cuanto a las carreras más buscadas para esta posición, en estos niveles en general quienes buscan a un CEO no se guían por la carrera que estudió, sino por las empresas y áreas por las que pasó. Un esquema de carrera clásico sería: analista de ventas o marketing, director de grandes cuentas, gerente comercial, director en la Argentina o regional (aunque este país perdió protagonismo en la región frente a Brasil), para llegar finalmente al puesto mayor.

"En las compañías grandes se requiere experiencia internacional para ser CEO, cinco años en promedio", dice Sebastián Rago, de WallChase Partners. "En el camino quedan muchos, pero los más

El salario ejecutivo

La compensación del CEO incluye un salario base, un bono anual y otros beneficios, como acciones de la compañía, plan de pensión y auto, entre otros

VALOR PROMEDIO EN LA ARGENTINA En pesos

CARGO	SALARIO BASE MENSUAL	VARIABLE ANUAL (Bono)
CEO	\$ 73.757	\$ 382.512
Director de Administración y Finanzas	\$ 50.023	\$ 183.858
Director de Marketing	\$ 46.162	\$ 160.331
Director de Recursos Humanos	\$ 45.719	\$ 184.755
Director de Ventas	\$ 43.701	\$ 148.561
Director de Tecnología de la Información	\$ 42.601	\$ 150.160

Fuente: Informe de compensación ejecutiva de HayGroup



Incentivos para la alta dirección

Acciones, vacaciones adicionales y auto

Según el último Informe de compensación ejecutiva de Hay Group, éstos son los beneficios más utilizados por las empresas para recompensar a sus altos ejecutivos:

- Plan de pensión: otorgado sólo por un 20% de las empresas, tanto al gerente general como a los directores.

- Vacaciones adicionales: un beneficio que da el 45% de las compañías del mercado, tanto al gerente general como a los directores.

- Seguro de vida: lo otorga el 73% de las firmas del mercado; de ellas, el 99% se lo da al gerente general y el 95%, a los directores.

- Auto de la compañía: lo concede un 84% de las empresas. Un 98% de ellas se lo da al gerente general y un 94%, a los directores.

Desde la consultora WallChase comentan que el vehículo de la compañía, en general, está valuado en unos \$ 200.000, es importado y tiene todos los gastos pagos.

Daniel Iriarte, director de la consultora Michael Page, explica que además existen beneficios adicionales que la compañía puede ofrecer, dependiendo de su cultura, y si es multinacional, nacional, pública, si cotiza en Bolsa o no, entre otros puntos.

Por ejemplo, están los *stock options* (opciones de acciones), algo muy usado en otros países, no tanto en la Argentina. Se trata de un incentivo a través del pago con acciones de la firma, pero que no pertenecen a la persona. "Al final del día, el ejecutivo compra y vende la acción y se queda con los dividendos", dice Florencia Deverill, directora de talento y compensaciones de la consultora Aon Hewitt.

"Hoy se usa más otro tipo de acciones, las restringidas -explica Deverill-. Son acciones que se van adjudicando en el tiempo, alrededor de un tercio por año, y que todos los años se renuevan. Estas sí pertenecen al ejecutivo. Es una manera de lograr que se quede en la empresa y que además luche por la suba de las acciones."

DANZA DE BILLETES

3,4

Son los millones de pesos que puede alcanzar el salario anual de un CEO en la Argentina. Incluye bonus, auto y beneficios.

650

Son los miles de pesos que cobra el CEO de una empresa de hasta 80 empleados.

100%

Es el valor del bonus en relación al salario acumulado en el año que pagan bancos y otras entidades financieras.

POR SECTOR PRODUCTIVO EN LA ARGENTINA

En pesos. La compensación total incluye el bonus

CARGO	CONSUMO MASIVO			SERVICIOS			QUIMICO		
	SALARIO BASE MENS.	SALARIO BASE ANUAL	TOTAL COMPEN. EFECTIVO	SALARIO BASE MENS.	SALARIO BASE ANUAL	TOTAL COMPEN. EFECTIVO	SALARIO BASE MENS.	SALARIO BASE ANUAL	TOTAL COMPEN. EFECTIVO
CEO	\$ 60.207	\$ 782.693	\$ 1.039.961	\$ 66.672	\$ 866.736	\$ 1.241.766	\$ 81.255	\$ 1.056.318	\$ 1.523.432
Director de Admín. y Finanzas	\$ 45.371	\$ 589.826	\$ 703.253	\$ 58.367	\$ 758.765	\$ 972.462	\$ 47.692	\$ 619.999	\$ 758.941
Director de Marketing	\$ 42.133	\$ 547.735	\$ 685.539	\$ 56.491	\$ 734.381	\$ 981.939	\$ 46.181	\$ 600.359	\$ 726.131
Director de Recursos Humanos	\$ 38.402	\$ 499.224	\$ 628.409	\$ 61.480	\$ 799.237	\$ 941.040	\$ 45.744	\$ 594.673	\$ 734.863
Director de Ventas	\$ 43.079	\$ 560.021	\$ 693.111	\$ 61.970	\$ 805.614	\$ 1.019.538	\$ 48.282	\$ 627.664	\$ 785.845
Director de Tecnología de la Información	\$ 41.777	\$ 543.107	\$ 682.371	\$ 43.352	\$ 563.574	\$ 684.494	\$ 44.928	\$ 584.064	\$ 752.544

Fuente: Aon Hewitt



plus proviene de los contactos que se logran en estos cursos.

El creciente poder de los gremios, que abre paritarias más de una vez por año, hace que un puesto clave en las empresas sea el gerente de Relaciones Laborales. Pero la realidad es que el conocimiento de este tipo de gestión y la relación con los sindicatos también son atributos que se le pide al todo el *top management* de una compañía, incluyendo al principal ejecutivo.

En WallChase afirman que el CEO

es la imagen de la compañía, tiene una importante exposición pública y además es el gran motivador interno. Para eso son necesarias cualidades que van más allá de cualquier entrenamiento. "El éxito del CEO depende mucho de las habilidades interpersonales -afirma Heinemann-. Yo creo que estas habilidades se forman hasta los 18 años. Después, lo que fuiste serás. Las habilidades están relacionadas con la educación de los padres y lo que se aprende en el entorno escolar. Después se

pueden aprender algunas nociones de management en cursos o en la universidad, pero lo básico se forma en la primera juventud."

Alejandro Mascó, de la misma consultora, da algunas pautas más: el máximo ejecutivo debe tener cualidades de liderazgo, saber y poder manejar grupos, ser proactivo y reactivo, es decir; cambiar de rumbo a tiempo si está equivocado, porque "admitir el error es una cualidad dirigenzial", y, sobre todo, tener visión de futuro.