



Headhunting El sector empezó el año con menos movimiento que el habitual

© El Cronista

Quién es Quién

Orange Eye: Alimentos, Bebidas, Finanzas, Tecnología, Publicidad, Industria automotriz, Indumentaria

Pink Eye: Electrónica, Cosmética, Seguros, Salud, Seguridad, Comunicación

Blue Eye: Consultoría, Energía, Marketing, Servicios, Minería, Infraestructura

Surrounding Industries: Mercado de capitales, Estudios jurídicos, Mercado inmobiliario, Química y petroquímica, Construcción, Pinturas, Eventos y exposiciones, Laboratorios y biotecnología, Electrodomésticos, Retail y marketplaces, Consumo masivo, Tabacaleras, Medios de comunicación, Siderurgia y metalurgia

EDICIÓN ESPECIAL. Esta publicación forma parte de la edición N°34379. Prohibida su venta por separado. Seña opcional a partir de la próxima edición del diario a \$2600.

En el mercado argentino 2024

Quiénes son los ejecutivos de las 500 empresas más importantes del país.

elcronista#julianwitenas@gmail.com

elcronista#julianwitenas@g

Headhunting

La luz al **final** del túnel

elcronista#julianwitenas@gmail.com

elcronista#julianwitenas@gmail.com

elcronista#julianwitenas@g

Por Marysol Antón



Las búsquedas se frenaron al inicio de 2024, pero empiezan a aparecer signos de recuperación, aunque mayormente están ligados a la transformación digital y a las ganas de los talentos de mejorar sus ingresos

elcronista#julianwitenas@gmail.com

En un mercado **incierto y cambiante**, por primera vez en los últimos años, el sector de los ejecutivos parece estar entrando en una impasse, tanto por parte de los talentos como de las empresas. Ambas partes están queriendo ver qué pasa antes de plantear una transición.

El mercado laboral refleja fielmente la situación económica en la Argentina. "Tras un 2022 marcado por una gran actividad, el año 2023 se caracterizó por una notable disminución, con una caída aproximada del 15% en la cantidad de búsquedas de empleo. Esta tendencia se vio acentuada por el clima político debido a las elecciones de fin de año", detalla Diego Kirschenbaum, director de Capital Humano Consultora de Recruiting y Headhunting.



Incluso, este experto asegura que durante los últimos dos meses de 2023 y los primeros dos de 2024, se observó una desaceleración económica que impactó en la cantidad de búsquedas ejecutivas. “A partir de marzo de este año, hemos notado cierta reactivación, aunque todavía no podemos determinar su impacto real”, señala. “El mercado ejecutivo es particular porque siempre está en movimiento, incluso en momentos de crisis. Las empresas siempre necesitan talento ejecutivo que sepa trazar planes y estrategias para alcanzar sus objetivos comerciales, especialmente en épocas de mayor inestabilidad. Son en esos momentos cuando más se necesitan buenos líderes”, describe Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search. Pero enseguida aclara: “Es cierto que en la Argentina tanto las empresas como los profesionales están en una postura de wait and see frente a una coyuntura política y económica que no termina de aclararse. Lógicamente algunos procesos de búsqueda se han pausado y también los talentos ejecutivos tienen más reparos



“El mercado ejecutivo es particular porque siempre **está en movimiento**, incluso en momentos de crisis. Las empresas siempre necesitan talento ejecutivo que sepa trazar planes y estrategias para alcanzar sus objetivos comerciales, especialmente en épocas de mayor inestabilidad”, dice Ezequiel Palacios, de Glue Executive Search

a la hora de aceptar una oferta laboral y cambiar el rumbo de su carrera”.

Por su parte, Alejandro Ferrazzuolo, director de Gen Staffing & Recruiting, termina de definir el escenario: “Los reemplazos se mueven a un ritmo más bajo de lo normal de todos los años. Los meses de marzo, abril y mayo son históricamente de alto movimiento, pero no se está viendo nada de eso este 2024. Las empresas y los ejecutivos están más conservadores”. “Tenemos dos problemas que se cruzan en este punto. La inflación y el desfasaje en los aumentos hacen que tengamos una disparidad enorme de salarios a niveles gerenciales y directores. Esto implica que una empresa tiene que invertir mucho para incorporar alguien externo, ya que el que viene de afuera quiere recuperar su poder adquisitivo. Cuidar la equidad interna hoy es un enorme desafío difícil de lograr”, aclara Ferrazzuolo.

Esperanzas

A pesar de este panorama, en algunas consultoras ven una luz de esperanza. “A partir de marzo se ha acelerado la aper-

tura de nuevos procesos, en especial de firmas multinacionales que, entendemos, están apostando a una nueva etapa de desarrollo en Argentina. En nuestra visión vemos que en el segundo semestre del año habrá una clara reactivación del mercado de búsquedas ejecutivas”, dice Pablo Rodríguez de la Torre, Senior Client Partner de Korn Ferry Argentina. “Hay un crecimiento del llamado de ejecutivos para entender cómo están posicionadas sus compensaciones en el mercado y que muestran un creciente interés de cambiar de proyecto en busca de mejores compensaciones. Es lógico considerando la dispersión salarial vigente en el mercado argentino”, suma Rodríguez de la Torre. Federico Carrera, Co-Founder & COO de High Flow, sostiene que la Argentina está en “terapia intensiva”, pero empieza a mostrar signos de recuperación. “Si vemos el mercado del headhunting en relación a las variables macroeconómicas como PBI, desempleo, balanza comercial, tipo de cambio y riesgo país, logramos entender que los signos vitales del país son todos negativos. Pero

Mirgor⁺



Creamos futuro,
llevando innovación
al mundo.

[@mirgor.ar](#)
Mirgor Oficial
Grupo Mirgor





cuando miramos el mercado del headhunting de cerca, encontramos que todavía hay esperanzas y no todo es lo que parece", agrega. Para este especialista existen tres factores que lo han mantenido en movimiento. "Por un lado el factor local: la inflación genera rotación, porque la velocidad o lentitud de los ajustes salariales de las empresas hacen que muchos ejecutivos migren hacia las organizaciones más audaces y cuando dejan su cargo empieza el juego de la silla. Por otro lado, el factor regional: existe un ecosistema emprendedor en América latina muy fuerte que sostuvo la demanda de ejecutivos para cargos nuevos." Finalmente está el factor global, "en el que la tecnología y la pospandemia, junto con la transformación digital y el fuerte impulso de la sustentabilidad como propósito organizacional, reconfiguran el contexto externo de las empresas, que deben mostrar toda su capacidad de adaptación a estas reglas de

juego nuevas, buscando ejecutivos que estén a la altura de las circunstancias", indica Carrera. "Si bien se observa una notable actividad en la búsqueda de directivos, gran parte de estos movimientos se deben a la rotación de este tipo de perfiles y a la necesidad de reemplazar puestos vacantes. Los nuevos proyectos, el crecimiento de los negocios y las inversiones representan solo un porcentaje reducido, entre el 20% y el 30%, de los procesos en curso, pero se espera que esta proporción se agrande en cuanto las condiciones macro se recompongan, haciendo que el volumen total de búsquedas en el segmento C-level crezca", afirma Nicolás Böttcher, Executive Search Manager Randstad Argentina. Donde hay movimiento De amplia experiencia el mercado de los C-Level, el headhunter Eduardo Suárez Battan manifiesta lo que hoy sucede: "Claramente el nuevo gobierno ha definido nuevas reglas que cambiaron el partido. De operar por muchos años con una

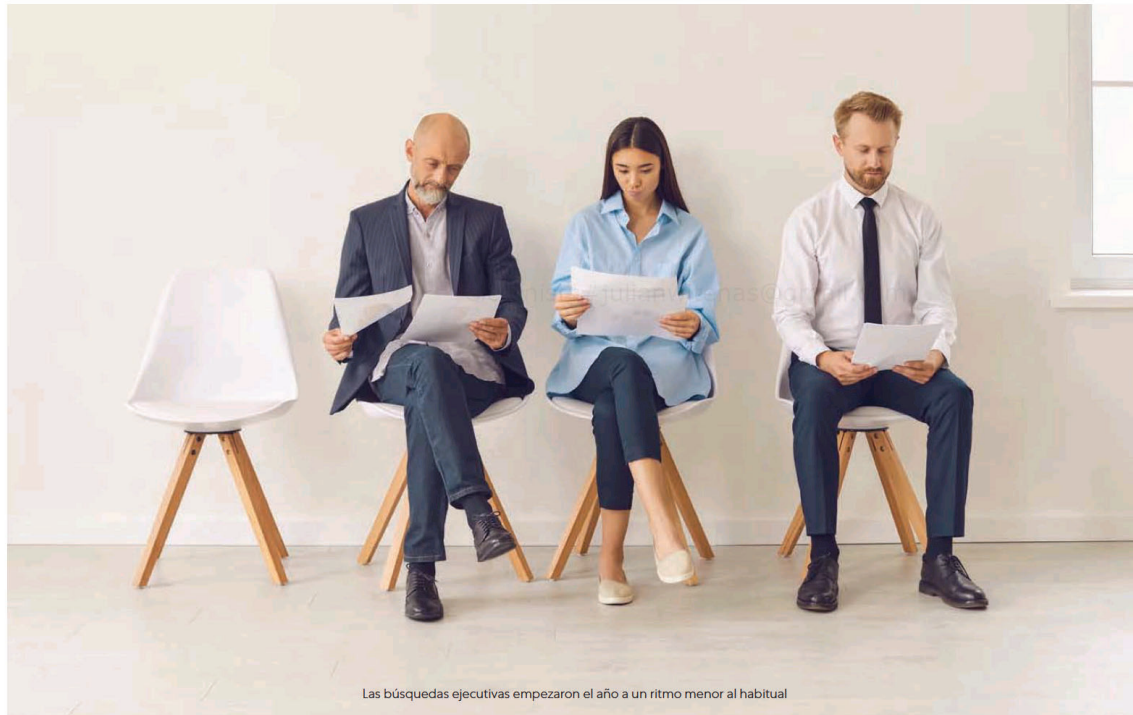
alta inflación (donde todo se corrige rápidamente en precios e ineficiencias) y sobrecargados de reglamentaciones y amenazas de parte del gobierno saliente, pasamos de golpe a un esquema libre de precios, de dólar calmo, de alta recesión por lo que hay que competir y ser más eficientes aumentado la productividad". Para este nuevo juego "se requieren jugadores (ejecutivos y gerencia media) que sean ágiles y adaptables a las nuevas reglas que no te permiten estar fuera de estado y las empresas pueden necesitar cambios y oxígeno nuevo", indica Suárez Battan. Desde ManpowerGroup, señalan que de acuerdo con los resultados de su Encuesta de Expectativas de Empleo 2Q 2024, que anticipó las intenciones de contratación de los empleados argentinos para este trimestre del año, hay una mayor cautela al momento de contratar. "Sin embargo, a diferencia del resto de los sectores, el de Tecnología de la Información (IT)

presenta una expectativa neta de empleo positiva del 11%. Esto se debe a que el proceso de transformación digital continúa dándose a un ritmo más acelerado, por lo que la demanda de perfiles especializados seguirá creciendo, en especial a aquellas vinculadas a la Inteligencia Artificial (IA)", describe Dolores Rueda, gerente Business Professionals de ManpowerGroup Argentina. Según esta experta en el mercado, los perfiles más demandados actualmente para posiciones ejecutivas son: Gerente de Experiencia del Cliente: en un mercado centrado en el cliente, los líderes que puedan crear experiencias memorables y personalizadas serán muy demandados. Director de Datos: la capacidad de analizar y convertir datos en información accionable es fundamental para el éxito empresarial. Gerente de Riesgos: con un panorama empresarial cada vez más complejo, los perfiles que puedan identificar y mitigar

riesgos serán esenciales. Director de Marketing Digital: con la creciente importancia del marketing digital, los ejecutivos con experiencia en este campo serán muy solicitados. Director de Operaciones: quienes puedan optimizar la eficiencia y la productividad serán clave para el éxito empresarial.

Gerentes/Ejecutivos Comerciales

"Muchas empresas están realizando reestructuraciones y esto viene acompañado de 'apostar a un nuevo plantel de Directorio'. Lo que hace, que el headhunting aumente y cada vez surjan más posiciones, para la que los selectores deban salir a buscar el talento y no se dé tanto de manera espontánea como era en tiempos pasados", advierte Daniela Giménez, Recruitment Sr. Specialist de Gi Group. Las posiciones que se están buscando, según esta headhunter, son las vinculadas a li-



Las búsquedas ejecutivas empezaron el año a un ritmo menor al habitual



#1GW

RENOVABLES

Alcanzamos 1004 MW (1 GW) de potencia renovable. Un hito sin precedentes en Argentina.

Invertimos más de 1.200 millones de dólares entre 2016 y 2023.

Somos pioneros en finanzas sostenibles. Emitimos bonos verdes por USD 700 millones en 2 años.

Somos el mayor emisor de bonos de carbono y lideramos el mercado MATER, de grandes empresas.

Lideramos el mercado con el 19% de la capacidad instalada.

Somos el pilar que descarboniza la matriz energética argentina.

GENIEIA



derazgo. Por ejemplo: “análisis de datos, controller financieros, Business Manager y más. Siempre son roles que deben analizar situaciones actuales de la compañía en pos de tomar decisiones estratégicas que ayuden a mejorar la posición económica del país”.

“Los movimientos más notorios se han registrado en industrias identificadas por su capacidad para navegar la turbulencia económica, tales como el sector tecnológico, de salud, de energías renovables y agroindustria. Este último, en particular, ha enfrentado desafíos adicionales debido a la depreciación global de los commodities. La digitalización, la demanda constante de servicios de salud, y la búsqueda de soluciones energéticas más eficientes y menos dependientes del contexto internacional, figuran entre las principales razones de esta dinámica sectorial”, añade Luis Salerno, socio de BPO de Auren Argentina.

Matías Ghidini, CEO de GhidiniRodil, observa que el mercado actualmente les pide a los ejecutivos que tengan capacidades técnicas que tengan que ver con la coyuntura actual. “Mucho conocimiento de lo financiero, manejo de la inflación, costos, relación con los bancos. Ya a esto se suman habilidades interpersonales como flexibilidad, resiliencia, manejo de presión por el cambio de las reglas para adaptarse a una realidad cambiante. Un poco estas son características innatas de los ejecutivos locales, por eso se vuelven todo terreno.” Aumentos se buscan

Natalia Terlizzi, CEO de HuCap, observa dinamismo en el segmento ejecutivos en relación a la demanda de las empresas, “pero también nos encontramos con un mercado laboral complejo. Por un lado, existe una brecha entre la oferta y la demanda en relación a las skills requeridas para ocupar determinadas posiciones”.

“Por otro lado, las personas también se encuentran inmersas en el mismo contexto de incertidumbre y hacen que se encuentren un poco más aferradas a la silla que en el último tiempo, por un lado llegan a pedir salarios que pueden llegar hasta un 50% de lo que perciben actualmente, así como en un análisis exhaustivo del paquete de compensación total, poniendo mucho foco en las prácticas de work life balance,

“Los salarios en la Argentina están muy distorsionados y los directores de Recursos Humanos trabajan intensamente en este tema. La inflación del año pasado del 211% provocó desfasajes importantes entre los incrementos anuales entre industrias y entre empresa en la misma industria”, aporta el headhunter Eduardo Suárez Battan



los esquemas de trabajo (cuantos días de home office tienen) y beneficios de fuerte impacto económico como la medicina prepaga y el auto de la compañía, si bien este último está dirigido a un grupo selecto de posiciones dentro del segmento ejecutivo, es altamente valorado por los mismos. Además, desde principios de año, ha surgido un contexto de inestabilidad laboral que ha generado cierto temor a la pérdida de empleo entre los profesionales”, refuerza Terlizzi.

“Los salarios en la Argentina están muy distorsionados y los directores de Recursos Humanos trabajan intensamente en este tema. La inflación del año pasado del 211% provocó desfasajes importantes entre los incrementos anuales entre industrias y entre empresa en la misma industria”, cuenta Suárez Battan.

Y agrega: “El paquete total de compensaciones es continuamente revisado en los altos medios y esto incluye el bono anual, los beneficios y el bono de largo plazo. En general las compensaciones de los ejecutivos en la Argentina están bajas en dólares comparados con otros países, pero si se sigue bajando la inflación y el dólar permanece más calmo, esto puede ir cambiando rápidamente”. Por todo esto que describimos es que los ejecutivos argentinos siguen interesados en cambiar, pero preferiblemente a posiciones que impliquen migrar a otros destinos. “Entre las principales motivaciones identificamos la posibilidad de acceder a mejores salarios, potenciar el desarrollo de carrera y trabajar en economías que ofrezcan mejores condiciones de vida y mayores posibilidades de crecimiento laboral y personal”, cuenta Daniel Urman, director de NUMAN – Headhunter Industrial. Y aclara: “Con el correr del primer trimestre de este año, se dio un fenómeno muy particular en la economía argentina que impactó de lleno en la comparativa de los salarios ejecutivos del país respecto a la región. Mientras transitamos un ritmo inflacionario en torno al 50% trimestral, concomitantemente las cotizaciones del dólar no oficial disminuyeron fuertemente, por lo que los salarios locales se encarecieron en moneda dura”.

Entonces, Urman explica el fenómeno que se da hoy en el

país: “Actualmente los sueldos en Argentina ganaron competitividad respecto a posiciones equivalentes en la región. Sin embargo, dado que durante este año el consenso es que haya una unificación cambiaria o algún salto devaluatorio en los próximos meses. Entonces no se espera que esta situación se mantenga por mucho tiempo. Es decir, los sueldos en el país medidos en dólares posiblemente vuelvan a descender en relación con el resto de América latina”.

Un detalle interesante lo expone Jimena García, responsable de Head Hunting en Ceta Capital Humano, y tiene que ver con la calificación de los talentos. “En la actualidad, solo una de cada cuatro empresas nacionales logra encontrar personal calificado. Se observa cierta disminución en la calidad educativa, lo que merma considerablemente el mercado laboral de talentos. A este inconveniente se suma el interés de las empresas extranjeras en contratar a los empleados argentinos estrellas que se destacan por su nivel de compromiso, flexibilidad y adopción de nuevas tecnologías. Entonces, además del pago de salarios en dólares que se les ofrece se suma la ventaja de la contratación del trabajo bajo modalidad home office junto a un enfoque más flexible centrado exclusivamente en resultados”.

“En un primer lugar, los ejecutivos buscan perfiles que puedan navegar en aguas corrientes, que puedan leer rápido el contexto y adaptarse. Hay una re-valorización de la generación que tiene más de 50, que posee la experiencia de varias crisis en su haber”, resalta Mariana Behrends, socia y Directora Capital Humano en Advisory de Grant Thornton Argentina.

En definitiva, tal como lo señala Marcela Fried, Talent Acquisition Senior de PGK Consultores, “hoy el mercado de candidatos está evaluando mucho la cuestión salarial-beneficios. La decisión de cambio pasa por obtener mejoras en estos aspectos más que en la posibilidad que se les ofrezca de desarrollar una carrera profesional con posibilidades ciertas de crecimiento. La pregunta cuál es la remuneración ofrecida es una de las primeras que se animan a hacer actualmente los candidatos antes de pasar por el proceso de entrevista”.