

Búsquedas ejecutivas 2019: un año que cierra en baja

La digitalización sigue siendo la gran movilizadora de un mercado que viene mostrando un alto grado de incertidumbre. Mientras las industrias ligadas al consumo exponen la crisis económica, el oil & gas es la esperanza de la que muchos se aferran

(continúa en pág. 4 y 5)

Marysol Antón





El mercado de las búsquedas ejecutivas termina un año completamente planchado, aseguran los headhunters. Tal como en las bases, las cabezas de las compañías se concentraron más en sostener sus espacios que en migrar a nuevas oportunidades, aunque -claro está-, siempre hay excepciones: las industrias de oil & gas y economía del conocimiento, que se mueven a un ritmo propio sin reconocer los efectos de la crisis. Al mismo tiempo, ante el cierre de la gestión macrista, muchos funcionarios están buscando retornar a la esfera privada y empiezan a buscar espacios libres, que escasean.

“Como en todo contexto de incertidumbre, es normal que la demanda laboral se encuentre amesetada. Esta situación es la que lleva a una postura más conservadora de los talentos al momento de tomar la decisión de encarar nuevos desafíos. En estos escenarios los profesionales toman menos riesgos. Está comprobado que en momentos de crisis y economías en recesión los índices de rotación de las compañías bajan considerablemente. Esto sin olvidar que en los perfiles de profesionales podemos decir que estamos casi en pleno empleo”, describe Alejandro Servide, director de Professionals & RPO de Randstad Argentina.

Es por esto que la industria aun sigue con baja demanda de personal, “sin embargo algún movimiento hay en áreas productivas de empresas manufactureras, especialmente del interior del país. Esto presenta el desafío de la movilidad territorial para los candidatos,

Está comprobado que en momentos de crisis y economías en recesión los índices de rotación de las compañías bajan

Las oportunidades laborales están fuera de la provincia de Buenos Aires, como en Vaca Muerta

argentinos aún les cuesta, pues la decisión implica un desarraigo, aunque sea una mudanza local”, explica Carlos Contino, socio gerente de Cona RH.

“Luego de las PASO y las elecciones se dio un contexto de mucho movimiento a nivel reestructuración, algunas empresas multinacionales achicaron sus estructuras a niveles gerenciales, con el modelo de Share Service o centro de servicio, eliminando posiciones y aunando departamentos y hasta países. Multinacionales, con el esquema de trabajo regional, quedaron sin sus head de recursos humanos, reportando directo a un director regional, y otras tantas, pertenecientes sobre todo al segmento servicios han desvinculado un promedio de 100 empleados el último mes”, observa Noelia Villagran, Talent Attraction Leader de HR de Auren.

Para los expertos, este año -además de crecer el desempleo y afectar las búsquedas ejecutivas- también se profundizaron las diferencias

laborales están fuera de la provincia de Buenos Aires. Por ejemplo, Vaca Muerta, en Neuquén, presenta una corriente que arrancó incipiente, pero se sostiene. No es un auge, pero genera movimiento”, explica Matías Ghidini, gerente general de GhidiniRodil.

“Las regiones asociadas a algunas actividades son las que más búsquedas están teniendo. Además de la zona de petróleo en el Sur, está la minería en Salta y Jujuy. En contraposición, las industrias que están quietas son las de consumo masivo, y también por la logística que se ve afectada por la baja del consumo”, analiza Graciela Vinocur, gerente de BProfessional.

Para Mariana Behrends, directora de gestión de personas de Grant Thornton Argentina, con respecto a los cargos ejecutivos, “la vedette de 2020 será la administración financiera. Por otro lado, las empresas grandes están volcándose, con diferentes niveles de permeabilidad, hacia la transformación digital y requiriendo ejecutivos formados en metodologías ágiles y con fuerte impronta tecnológica, para toda su planta gerencial, aunque exclusivamente a lo referido a TI”.

Pensando ya en el arranque la gestión de Alberto Fernández, las empresas se muestran cautelosas en cuanto a las incorporaciones y movimientos que podrán tener en el primer trimestre, quieren antes interpretar cómo será la tendencia. “Sin embargo, es posible estimar que la demanda estará dada en una primera etapa en los ejecutivos finan-

global del negocio, con foco en la rentabilidad y con gran experiencia en situaciones críticas en mercados volátiles y de incertidumbre; tendrán que gestionar temas como la recesión económica, restricción cambiaria, inflación, temas impositivos y reestructuración de deuda, entre otros”, adelanta Bernabé O’ Rourke, Associate Director & Partner FESA Group Argentina.

Otros puesto que está en la mira a la hora de contratar profesionales es la dirección de transformación extendida. “Agrupa las áreas de estrategia, transformación y crecimiento. Esta se está estructurando como una función permanente en las compañías

grandes. Además, crece el área de re-skillment, destinada a anticipar necesidades de perfiles, mensurar el skill-gap y armar el plan de captación y desarrollo de talento. También observamos un franca revaluación de la función de compliance”, suma Santiago Bianco, director de Kyo HR Strategy.

Los más buscados

“En contextos tan dinámicos como el actual, los principales cambios en funciones ejecutivas se dan en posiciones de CFO, Direcciones Comerciales y Gerencias Generales, con el objetivo de generar una nueva visión del negocio que promueva nuevas estrategias. El término disruptivo está muy presente al momento de relevar las principales competencias soft”, asegura Servide.

Por su parte, Miguel Terlizzi, presidente de HuCap, pone el foco en el crecimiento exponencial que está teniendo la era digital, en especial el uso de la Inteligencia Artificial (IA). “Comienza a impactar en todas las industrias y también en nuestras vidas, y esto incluye realidad aumentada y virtual, minería y ciencia de datos, biología digital y biotecnología, medicina, nanotecnología y fabricación digital, redes y sistemas informáticos, robótica y robocars, entre las principales. Estas actividades marcan las búsquedas”.

Es preciso aclarar que en la industria tecnológica se buscan perfiles que no solo se enfoquen en lo técnico, “deben estar preparados para alinearse con la transformación y la innovación”, enumera Valeria Delgado, Recruiting VP de Oracle LAD. Por ejemplo -señala- “se valoran tanto profesionales jóvenes como experimentados, con conocimiento diversos ya sean técnicos o de negocios, siempre po-

FIN DE LA GESTIÓN MACRISTA

Los funcionarios vuelven a la actividad privada

Muchos headhunters reconocen que comenzaron a recibir llamados de funcionarios a los que se les termina el mandato. La gestión macrista se caracterizó, como nunca antes, por haber ingresado a la esfera estatal a muchos profesionales del sector privado.

“El recambio de gobierno hará que muchos gerentes del sector privado quieran volver al mismo. Son profesionales que se van a haber fogueado en administrar temas complejos y de gran tamaño, lo que los hace valiosos. El tema es que no ha-

para ubicarlos rápidamente. Serán fuertes jugadores por su experiencia en reestructurar, manejo de situaciones potencialmente conflictivas y predisposición a tomar desafíos”, advierte Ricardo Bäcker, socio fundador de Bäcker & Partners, especialista en Management y reclutamiento de ejecutivos de alto nivel.

Según el último relevamiento realizado en octubre por Mercer, las empresas prevén otorgar a sus empleados fuera de convenio un incremento del 46,39% anual, 4,7 puntos por encima de la

Búsquedas ejecutivas 2019: un año que cierra en baja

27/11/2019

Argentina - El Cronista [Diario] Portada

Tier:1 Circulación: 58000 Audiencia 232000

 P. 1  2578 cm²  11323 cc  4.737.848,50 Peso Argentino  Marysol Antón

Ref.: 204512475

algo que a los profesionales ar- sectoriales. "Las oportunidades cieras, con una mirada más brá suficientes búsquedas como última encuesta post PASO.



niendo a la adaptabilidad y el compromiso como prioridad”.

“Teniendo en cuenta que el canal digital es el elegido por las compañías para apuntar sus estrategias de negocio, los expertos en Digital Marketing se vuelven clave. Por otra parte, los directores financieros son siempre muy requeridos. En un contexto inflacionario, de tasas altas, el CFO es muy importante tanto para las que necesitan ser muy inteligentes con el uso de sus recursos como aquellas que están mejor”, afirma Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search.

“En el contexto actual de país, se necesitan perfiles con conocimientos técnicos sólidos y experiencia, sobre todo, en haber liderado entornos de crisis e inciertos y es en ese sentido que los +50 se revalorizan. Las búsquedas también tienen en cuenta una dosis de habilidades blandas que per-

mitan hacer crecer el negocio a través del activo más importante: las personas. Convivencia intergeneracional, comunicación, liderazgo, flexibilidad, inteligencia emocional, son las habilidades que más se demandan en los ejecutivos. Que puedan ser ‘pilotos de tormenta, manteniendo la calma en la nave’”, cuenta María Fernanda Álvarez Apa, gerente de Consultoría de People & Change de PwC Argentina.

Según Eduardo Suárez Battan, headhunter y director de la consultora que lleva su apellido, se ven cada vez más requerimientos de profesionales senior “con buenas competencias blandas y emocionales que sea ágiles en su autoconocimiento, en su fuerza y apertura mental, en su capacidad de lograr resultados en ambiente cambiantes, de tomar riesgos y provocar cambios, de buena capacidad de

Para el inicio del nuevo gobierno, las empresas se muestran cautelosas en cuanto a las incorporaciones

Casi el 60% de las empresas señaló que promover la diversidad contribuyó a atraer y retener el talento

comunicación e influencia y liderazgo. La edad, los estudios y la experiencia previa son importantes pero no determinantes”.

Cúpulas diversas

A la hora de incorporar directivos, las compañías ya empiezan a ver cuán equilibrados son sus directorios y saben que también esta característica es observada por sus consumidores. Pese a esto, “la equidad de género sigue siendo un tema pendiente en la cúpula de las empresas. Cada vez hay más mujeres en puestos directivos, pero aún hay un largo camino por recorrer. Las industrias que más oportunidades les dan a las mujeres son las de servicios: salud, retail y tecnología, entre otras”, aclara Lucrecia Airaldi, managing partner de Alraldi SHC, representante de EMA Partners en Argentina, sostiene.

“Según un nuevo informe global de la Oficina de Activi-

dades para los Empleadores de la OIT, actualmente las empresas que fomentan la equidad de género, sobre todo en sus áreas directivas, son las que obtienen los mejores resultados y aumentan notablemente sus beneficios. Casi el 60% de las empresas señaló que promover la diversidad contribuyó a atraer y retener el talento. A su vez, en dichas empresas hubo mejoras en la creatividad, innovación y apertura, así como también aportó a la construcción de marca empleadora”, cuenta Dolores Rueda, gerente Executive Search de Experis.

“Las empresas en donde se observa la mayor paridad de género son justamente las más flexibles, jóvenes y menos tradicionales. Las industrias más aceleradas en el tema son: servicios, IT, ecommerce, fintech, laboratorios y consumo masivo”, resume Jimena Ferrero, directora de Talent Recruiters.

Management & RRHH

La digitalización sigue siendo la gran movilizadora del mercado Búsquedas ejecutivas 2019 un año que cierra en baja La digitalización sigue siendo la gran movilizadora de un mercado que viene mostrando un alto grado de incertidumbre. Mientras las industrias ligadas al consumo exponen la crisis económica, el oil & gas es la esperanza de la que muchos se aferran (continúa en pág. 4y5)

Marysol Antón

El mercado de las búsquedas ejecutivas termina un año completamente planchado, aseguran los headhunters. Tal como en las bases, las cabezas de las compañías se concentraron más en sostener sus espacios que en migrar a nuevas oportunidades, aunque -claro está-, siempre hay excepciones: las industrias de oil & gas y economía del conocimiento, que se mueven a un ritmo propio sin reconocer los efectos de la crisis. Al mismo tiempo, ante el cierre de la gestión macrista, muchos funcionarios están buscando retornar a la esfera privada y empiezan a buscar espacios libres, que escasean.

Como en todo contexto de incertidumbre, es normal que la demanda laboral se encuentre amesetada. Esta situación es la que lleva a una postura más conservadora de los talentos al momento de tomar la decisión de encarar nuevos desafíos. En estos escenarios los profesionales toman menos riesgos. Está comprobado que en momentos de crisis y economías en recesión los índices de rotación de las compañías bajan considerablemente. Esto sin olvidar que en los perfiles de profesionales podemos decir que estamos casi en pleno empleo, describe Alejandro Servide, director de Professionals & RPO de Randstad Argentina.

Es por esto que la industria aun sigue con baja demanda de personal, sin embargo algún movimiento hay en áreas productivas de empresas manufactureras, especialmente del interior del país. Esto presenta el desafío de la movilidad territorial para los candidatos, algo que a los profesionales argentinos aún les cuesta, pues la decisión implica un desarraigo, aunque sea una mudanza local, explica Carlos Contino, socio gerente de Cona RH.

Luego de las PASO y las elecciones se dio un contexto de mucho movimiento a nivel reestructuración, algunas empresas multinacionales achicaron sus estructuras a niveles gerenciales, con el modelo de Share Service o centro de servicio, eliminando posiciones y aunando departamentos y hasta países. Multinacionales, con el esquema de trabajo regional, quedaron sin sus head de recursos humanos, reportando directo a un director regional, y otras tantas, pertenecientes sobre todo al segmento servicios han desvinculado un promedio de 100 empleados el último mes, observa Noelia Villagran, Talent Attraction Leader de HR de Auren.

Para los expertos, este año -además de crecer el desempleo y afectar las búsquedas ejecutivas- también se profundizaron las diferencias sectoriales. Las oportunidades laborales están fuera de la provincia de Buenos Aires. Por ejemplo, Vaca Muerta, en Neuquén, presenta una corriente que arrancó incipiente, pero se sostiene. No es un auge, pero genera movimiento, explica Matías Ghidini, gerente general de GhidiniRodil.

Las regiones asociadas a algunas actividades son las que más búsquedas están teniendo. Además de la zona de petróleo en el Sur, está la minería en Salta y Jujuy. En contraposición, las industrias que están quietas son las de consumo masivo, y también por la logística que se ve afectada por la baja del consumo, analiza Graciela Vinocur, gerente de BProfessional.

Para Mariana Behrends, directora de gestión de personas de Grant Thornton Argentina, con respecto a los cargos ejecutivos, la vedette de 2020 será la administración financiera. Por otro lado, las empresas grandes están volcándose, con diferentes niveles de permeabilidad, hacia la transformación digital y requiriendo ejecutivos formados en metodologías ágiles y con fuerte impronta tecnológica, para toda su planta gerencial, aunque no exclusivamente a lo referido a TI.

Pensando ya en el arranque la gestión de Alberto Fernández, las empresas se muestran cautelosas en cuanto a las incorporaciones y movimientos que podrán tener en el primer trimestre, quieren antes interpretar cómo será la tendencia. Sin embargo, es posible estimar que la demanda estará dada en una primera etapa en los ejecutivos financieros, con una mirada más global del negocio, con foco en la rentabilidad y con gran experiencia en situaciones críticas en mercados volátiles y de incertidumbre; tendrán que gestionar temas como la recesión económica, restricción cambiaria, inflación, temas impositivos y reestructuración de deuda, entre otros, adelanta Bernabé O'Rourke, Associate Director & Partner FESA Group Argentina.

Otros puesto que está en la mira a la hora de contratar profesionales es la dirección de transformación extendida. Agrupa las áreas de estrategia, transformación y crecimiento. Esta se está estructurando como una función permanente en las compañías grandes. Además, crece el área de re-skillment, destinada a anticipar necesidades de perfiles, mensurar el skill-gap y armar el plan de captación y desarrollo de talento. También observamos un franca reevaluación de la función de compliance, suma Santiago Bianco, director de Kyo HR Strategy. Los más buscados En contextos tan dinámicos como el actual, los principales cambios en funciones ejecutivas se dan en posiciones de CFO, Direcciones Comerciales y Gerencias Generales, con el objetivo de generar una nueva visión del negocio que promueva nuevas estrategias. El término disruptivo está muy presente al momento de relevar las principales competencias soft, asegura Servide.

Por su parte, Miguel Terlizzi, presidente de HuCap, pone el foco en el crecimiento exponencial que está teniendo la era digital, en especial el uso de la Inteligencia Artificial (IA). Comienza a impactar en todas las industrias y también en nuestras vidas, y esto incluye realidad aumentada y virtual, minería y ciencia de datos, biología digital y biotecnología, medicina, nanotecnología y fabricación digital, redes y sistemas informáticos, robótica y robocars, entre las principales. Estas actividades marcan las búsquedas.

Es preciso aclarar que en la industria tecnológica se buscan perfiles que no solo se enfoquen en lo técnico, deben estar preparados para alinearse con la transformación y la innovación, enumera Valeria Delgado, Recruiting VP de Oracle LAD. Por ejemplo -señala- se valoran tanto profesionales jóvenes como experimentados, con conocimiento diversos ya sean técnicos o de negocios, siempre po- Está comprobado que en momentos de crisis y economías en recesión los índices de rotación de las compañías bajan Las oportunidades

laborales están fuera de la provincia de Buenos Aires, como en Vaca Muerta

FIN DE LA GESTIÓN MACRISTA

Los funcionarios vuelven a la actividad privada Muchos headhunters reconocen que comenzaron a recibir llamados de funcionarios a los que se les termina el mandato. La gestión macrista se caracterizó, como nunca antes, por haber ingresado a la esfera estatal a muchos profesionales del sector privado.

El recambio de gobierno hará que muchos gerentes del sector privado quieran volver al mismo. Son profesionales que se van a haber fogueado en administrar temas complejos y de gran tamaño, lo que los hace valiosos. El tema es que no habrá suficientes búsquedas como para ubicarlos rápidamente. Serán fuertes jugadores por su experiencia en reestructurar, manejo de situaciones potencialmente conflictivas y predisposición a tomar desafíos, advierte Ricardo Backer, socio fundador de Backer & Partners, especialista en Management y reclutamiento de ejecutivos de alto nivel.

Según el último relevamiento realizado en octubre por Mercer, las empresas prevén otorgar a sus empleados fuera de convenio un incremento del 46,39% anual, 4,7 puntos por encima de la última encuesta post PASO. niendo a la adaptabilidad y el compromiso como prioridad.

Teniendo en cuenta que el canal digital es el elegido por las compañías para apuntar sus estrategias de negocio, los expertos en Digital Marketing se vuelven clave. Por otra parte, los directores financieros son siempre muy requeridos. En un contexto inflacionario, de tasas altas, el CFO es muy importante tanto para las que necesitan ser muy inteligentes con el uso de sus recursos como aquellas que están mejor, afirma Ezequiel Palacios, director asociado de Glue Executive Search.

En el contexto actual de país, se necesitan perfiles con conocimientos técnicos sólidos y experiencia, sobre todo, en haber liderado entornos de crisis e inciertos y es en ese sentido que los +50 se revalorizan. Las búsquedas también tienen en cuenta una dosis de habilidades blandas que permitan hacer crecer el negocio a través del activo más importante: las personas. Convivencia intergeneracional, comunicación, liderazgo, flexibilidad, inteligencia emocional, son las habilidades que más se demandan en los ejecutivos. Que puedan ser pilotos de tormenta, manteniendo la calma en la nave, cuenta María Fernanda Álvarez Apa, gerente de Consultoría de People & Change de PwC Argentina.

Según Eduardo Suárez Battan, headhunter y director de la consultora que lleva su apellido, se ven cada vez más requerimientos de profesionales sénior con buenas competencias blandas y emocionales que sea ágiles en su autoconocimiento, en su fuerza y apertura mental, en su capacidad de lograr resultados en ambiente cambiantes, de tomar riesgos y provocar cambios, de buena capacidad de comunicación e influencia y liderazgo. La edad, los estudios y la experiencia previa son importantes pero no determinantes. Cúpulas diversas A la hora de incorporar directivos, las compañías ya empiezan a ver cuán equilibrados son sus directorios y saben que también esta característica es observada por sus consumidores. Pese a esto, la equidad de género sigue siendo un tema pendiente en la cúpula de las empresas. Cada vez hay más mujeres en puestos directivos, pero aún hay un largo camino por recorrer. Las industrias que más oportunidades les dan a las mujeres son las de servicios: salud, retail y tecnología, entre otras, aclara Lucrecia Airaldi, managing partner de Airaldi SHC, representante de EMA Partners en Argentina, sostiene.

Según un nuevo informe global de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT, actualmente las empresas que fomentan la equidad de género, sobre todo en sus áreas directivas, son las que obtienen los mejores resultados y aumentan notablemente sus beneficios. Casi el 60% de las empresas señaló que promover la diversidad contribuyó a atraer y retener el talento. A su vez, en dichas empresas hubo mejoras en la creatividad, innovación y apertura, así como también aportó a la construcción de marca empleadora, cuenta Dolores Rueda, gerente Executive Search de Experis.

Las empresas en donde se observa la mayor paridad de género son justamente las más flexibles, jóvenes y menos tradicionales. Las industrias más aceleradas en el tema son: servicios, IT, ecommerce, fintech, laboratorios y consumo masivo, resume Jimena Ferreño, directora de Talent Recruiters. Para el inicio del nuevo gobierno, las empresas se muestran cautelosas en cuanto a las incorporaciones

Casi el 60% de las empresas señaló que promover la diversidad contribuyó a atraer y retener el talento