

Al ritmo electoral

Aunque los expertos aseguran que no se frenaron del todo, sí se retrasaron nuevas selecciones o la apertura de puestos. Hay una merma en los pases entre empresas.

- Apertura
- 14 Sep 2023
- Marysol Antón

El mundo de las búsquedas ejecutivas está sujeto al mismo nivel de incertidumbre que el resto de los empleos. Si bien muchos directivos buscan mejores horizontes, y eso también implica la migración, están quienes no quieren cambiar de bote en medio del río, y esperan a ver qué resultados traerán las elecciones de octubre.

“Las empresas se encuentran atravesando momentos de incertidumbre, si bien no podemos aún hablar de una tendencia generalizada, sí vemos como muchas organizaciones han decidido frenar procesos de selección y reorganizar las estructuras al menos hasta tener un panorama más claro”, señala Natalia Terlizzi, CEO de Hucap.

Ahora bien, esto no significa que el mercado haya quedado en cero. “Las empresas siempre necesitan de líderes que sepan dirigir a los equipos de trabajo para que alcancen los mejores resultados posibles, especialmente en momentos de crisis. A lo que vamos con esto es que las búsquedas de posiciones C-level pueden disminuir un poco durante este contexto de incertidumbre, pero siempre van a mantenerse porque siempre son necesarios los CEO, COO, CFO o los CTO”, cuenta Daniel Iriarte, director asociado de Glue Executive Search.

“La incertidumbre transformada en estos cisnes negros (cada vez más recurrentes en la Argentina) afectan negativamente a la cantidad de búsquedas ejecutivas que se inician. Pocas compañías tienen incentivos para hacer un cambio tan relevante como crear un puesto ejecutivo nuevo, o desvincular a un ejecutivo y reemplazarlo por otros del mercado, cuando el escenario macroeconómico es tan poco predecible”, advierte Federico Carrera, cofundador y COO de High Flow.

A su vez, Alejandro Servide, director de Professionals, RPO & Technologies de Randstad Argentina, observa que “el contexto despertó el interés de los ejecutivos por escuchar, estar informado y actualizado de las posiciones ejecutivas activas y de conocer las oportunidades de mercado, posiblemente para comparar con sus condiciones actuales, para evaluar crecimiento o analizar la posibilidad de participar de un nuevo proceso”.

“En contrapartida, los candidatos analizan profundamente antes de tomar la decisión final. De hecho, notamos que, a diferencia de años anteriores, algunos candidatos se han bajado de los procesos de búsqueda poco antes de su finalización por la incertidumbre que estamos atravesando”, complementa Servide.

Pero hay esperanzas: “Una vez que la actual fase de crisis se calme tras las elecciones, se prevé que el mercado laboral recuperará una mayor estabilidad y experimentará crecimiento. Podemos afirmar esto ya que vemos a diversas empresas que están organizando estructuras y adelantándose estratégicamente para afrontar el futuro. Siempre surgen nuevas oportunidades”, afirma Iriarte.

Los que siguen

En este escenario, hay industrias que siguen adelante. “La construcción, minería, petróleo y agro continúan en marcha. Las empresas de consumo masivo sí muestran alguna desaceleración”, cuenta Alejandro Ferrazzuolo, director Comercial de GEN Staffing.

“Los clientes que tienen un porcentaje alto de materias primas importadas sí frenaron los procesos. Fabricantes de motos y productos de belleza y cuidado personal suspendieron las búsquedas y cancelaron licitaciones que estaban en proceso”, suma Ferrazzuolo.

Pero, no es tan fácil conseguir candidatos, y no solo tiene que ver con la escasez de talento y que los altos ejecutivos tienen pleno empleo en estos días. “Dado el contexto inflacionario, hoy los candidatos para hacer el cambio de una empresa a otra piden entre un 30 y un 50 por ciento del salario que están percibiendo actualmente”, señala Marcela Angeli, directora de Work & Rewards de WTW.

“Al igual que lo que sucede con las empresas, ante este contexto de incertidumbre, las personas también empiezan a evaluar más las ofertas laborales que reciben y se encuentran más cautelosas, además del contexto, la inflación hace que lo que hoy representa una buena oferta laboral si la empresa no tiene una política de actualización clara, competitiva que acompañe la inflación, el salario puede rápidamente perder su poder adquisitivo”, sostiene Terlizzi.

Los candidatos miran atentamente qué les ofrecen las compañías, “principalmente evalúan la modalidad, si es híbrida (remota-presencial), la medicina prepaga y el paquete de beneficios”, indica Rocío Rossi, semi senior Talent Acquisition de Pgc Consultores.

“Las empresas optan por perfiles con algo de experiencia, pero especialmente con potencialidad de liderazgo y conocimiento técnico

para que a futuro, mediante capacitación, puedan ocupar los puestos ejecutivos, ya que por la disparidad de salarios a muchas compañías les resulta muy oneroso contratar personal que tenga la formación y expertise completo”, explica Noelia Sema, Talent Acquisition Coordinator & Executive Search de Adecco Argentina.

Incluso, las dificultades llegaron también al segmento tecnológico.

“Hace meses que la selección y contratación de perfiles del rubro IT calificados ha mermado considerablemente en el mercado argentino. Ante el cierre de algunas compañías, la oferta en el rubro no alcanza a cubrir la demanda actual. Los perfiles del rubro han disminuido considerablemente sus pretensiones con respecto a 2022”, observa Sebastián Macia

“LAS EMPRESAS SIEMPRE NECESITAN DE. LÍDERES QUE SEPAN DIRIGIR A LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA QUE ALCANCEN. LOS MEJORES RESULTADOS POSIBLES,. ESPECIALMENTE EN MOMENTOS DE CRISIS”.

relo, gerente de Selección y BPO de Auren Argentina.

“Si bien notamos que existe un contexto macroeconómico complejo, que hace que los empleadores sean más cautelosos a la hora de tomar decisiones de contratación, desde Experis, la marca de tecnología de Manpowergroup, observamos que la demanda de profesionales de Tecnología de la Información (IT) seguirá fuerte para los próximos meses y años. Esto se debe a que las empresas de este sector son las que sirven al resto de los sectores y todas las organizaciones seguirán trabajando en sus procesos de transformación digital e incluso profundizarán sus estrategias, por lo que proyectan seguir contratando colaboradores e incrementar su nómina”, indica Valeria Calónico, directora de Operaciones de Manpowergroup Argentina.

Mirar afuera

Una de las dificultades que empieza a mostrar el mercado es el creciente interés de los ejecutivos por migrar. “A diferencia de los primeros años del nuevo siglo donde principalmente los jóvenes y los desempleados buscaban su horizonte laboral en otros países, hoy hay un crecimiento en otro segmento de edad, en el que también se incluyen profesionales de edades medias y avanzadas que buscan seguir creciendo profesionalmente y buscar un entorno de vida con mayor estabilidad económica y seguridad familiar”, cuenta Maciarelo.

“Notamos mayor interés por conocer acerca del trabajo en otros países en términos de demanda, salarios, modalidades de contratación en los ejecutivos, pero además también en los jóvenes profesionales que están buscando desarrollo profesional”, dice Sema.

En este sentido, Gastón Vilachán, gerente de Talento y Desarrollo en Ceta Capital Humano, destaca que “desde hace unos años los salarios de ejecutivos argentinos son más bajos que los del resto de países de la región. Por el contexto inflacionario del país los talentos argentinos

pueden ser muy atractivos por su nivel profesional combinado con el bajo costo que implica”.

“Cabe aclarar que siempre dependerá del rubro de la compañía o incluso si se acuerda una parte de la remuneración o bonos en moneda dura, dólares. Por ejemplo, si comparamos la Argentina con la región, podemos encontrar que los salarios están por debajo en alrededor de un 20 o 25 por ciento si se toma el dólar oficial”. Por último, hoy las empresas necesitan un nuevo liderazgo. Que posea “la capacidad de motivar o alinear los equipos en estas nuevas incertidumbres. Creo que eso es lo que más han transicionado y por eso los líderes argentinos son tan buscados, porque tienen una altísima tolerancia a la frustración y son buenos pilotos de tormenta, inmediatamente saben que hay que hacer un cambio y cómo seguir adelante, aunque no estén muy seguros de que ese es el resultado”, concluye Maia Martínez Mornaghi, partner de Coeducation Consulting.