

Entrevista ►
FEDERICO CÚNEO

El mercado de búsqueda de ejecutivos se ha dinamizado. El socio de la firma de cazatalentos Amrop Hever habla sobre lo que está detrás de ese proceso y sus efectos

Estamos en un mercado de vendedores

CHRISTIAN NAVARRO ROJAS

Federico Cúneo, socio de la cazatalentos Amrop Hever, destaca que dos son los elementos que caracterizan el negocio de búsqueda de ejecutivos: profesionalización y sofisticación. Ello en un mercado dinámico que está creciendo más allá de lo que lo hace la economía local.

Cuando una economía crece, hay mayor competitividad. ¿El mercado de ejecutivos refleja también este dinamismo?

En los últimos años se está reconociendo cada vez más que el principal recurso de las empresas es el capital humano, pero con el crecimiento económico que tenemos esta tendencia realmente está llegando a su madurez. Tradicionalmente, si la empresa tenía que buscar una ubicación física donde estar, contrataba a un consultor; si tenía que comprar maquinaria, también; si tenía que ir al mercado financiero, contrataba a un banco de inversión. Recién en los últimos años se han dado cuenta de que para adquirir capital humano también requieren de un consultor. Eso se suma a la importancia de hacer una búsqueda de ejecutivos de forma profesional. Esto ha llevado a que la industria crezca en 30% en el 2007 frente al 2006, y que para el 2008 se proyecte un crecimiento de 15% a 20%. Estimo que este año se deben contratar unos 400 ejecutivos a través de empresas que buscan talento y que ello representa para nuestra industria ingresos de US\$40 millones.

¿Cómo miden ese crecimiento del negocio? ¿Por el número de ejecutivos que se mueven o por sus remuneraciones?

Por ambos. Otro elemento que tenemos para cuantificar ese volumen es el nivel promedio de sueldos que se pagan a los ejecutivos que se buscan a través de compañías como la nuestra. Los cerca de 400 ejecutivos reclutados a través de cazatalentos tienen un sueldo promedio anual de US\$300.000. Además, si bien



RICHARD HIRANO / ARCHIVO

MÁS QUE REMUNERACIONES. La mayor demanda por ejecutivos ha hecho que estos puedan exigir mejores condiciones laborales a sus empleadores. El tiempo para la familia gana terreno en el mundo laboral.

LA FICHA

Profesión: Administrador de empresas.
Edad: 55 años.
Situación familiar: Casado.
Cargo: Socio de Amrop Hever.
Organización: Amrop Hever es una cazatalentos global. Estima que alcanza el 25% de participación en nuestro mercado. En el 2008 desarrollará 100 búsquedas de ejecutivos y sus honorarios serán de US\$10 millones.

es cierto que la economía ha pagado un salto, también lo ha dado en cuanto a la profesionalización (en la búsqueda de ejecutivos). Normalmente, las empresas tienen ciertos ejecutivos que pueden desarrollarse en sus canteiras, pero eso no siempre es posible. La eficiencia de los sistemas ha hecho que, ante organizaciones cada vez más planas, ciertos puestos se reemplacen con gente del mercado.

¿Qué porcentaje de ejecutivos

calcula que se contratan por la vía de los cazatalentos?

Calculo que un 7%. Eso irá su-
biendo.

¿Qué porcentajes se manejan en otros países?

Según la sofisticación y la modernidad del mercado, esos números son bastante superiores. En EE.UU. un 40% de los ejecutivos es contratado por cazatalentos; y en la Unión Europea, hablamos de un 30%. En América Latina, es un 10%.

Un reciente artículo señala que las empresas, en el tema de formación de ejecutivos, están repitiendo modelos de los últimos cincuenta años y tienen mucho que aprender de la logística para poder abastecerse con gente nueva y adecuada. ¿Qué opina de eso?

Claro, es que se piensa en los recursos humanos como un activo clave. Los sistemas para gerenciar una organización con más gente son unos y aquellos para gerenciar organizaciones chatas, otros. Es en el segundo

“ Hoy los ejecutivos son los que ponen las condiciones para ir a una empresa o para quedarse ”

tipo de organizaciones donde empieza a haber otra sofisticación. Uno puede hablar aquí de industrias con talento transferible, lo que hoy ocurre con la industria extractiva, por ejemplo. Uno puede llevar a alguien que ha trabajado en minería al sector energía, a cemento o a pesca, porque si bien son negocios diferentes, la industria extractiva tiene cierto perfil similar. El conocimiento no pasa solo por el sector, hay que saber quiénes tienen el mismo conocimiento aplicable a otras industrias. Es lo que pasa con la construcción. Hoy tienes gerentes de obra y gerentes de ventas, que son cargos que antes no existían y que hoy son muy requeridos. ¿De dónde

sacas esa gente? Entonces, hay que buscar qué industria tiene un comportamiento similar y que pueda ser asimilable. El otro ángulo importante en este proceso de búsqueda —y por lo que nos contratan— es porque, además del conocimiento técnico, hay un tema de cultura que evaluar. Existe gente que está acostumbrada a empresas organizadas y hay gente que es capaz de desarrollarse bien en empresas que no han alcanzado aún ese nivel de modernización y sofisticación, y donde hay que hacer muchas cosas.

¿De dónde ha salido gente para esos nuevos puestos de construcción?

Dentro del negocio de construcción e inmobiliario hay diferentes tipos de compañías. Si es una empresa que va a vender departamentos, la gente viene de la industria del 'retail' (comercio minorista), porque está acostumbrada a dirigirse a ese mercado. Si son empresas que están más orientadas a venderle el inmueble a inversionistas, es diferente, porque el consumidor no va a comprar el departamento para vivir, sino para tenerlo como una inversión.

Serequiere allí de financistas, de banqueros...

Puede ser. El sector agroindustrial de exportación también viene creciendo mucho y, conforme se va transformando, se produce una mayor demanda por ejecutivos. Antes había muchos agricultores que dirigían sus operaciones. Hoy ves que solo es la mitad o un tercio el que sigue así. El resto se ha convertido en industrias, las cuales no pueden seguir con el esquema de que el propietario hace todo el trabajo, sino que empieza a requerir de gerentes. Ahí hay crecimiento, pero no mucha experiencia, entonces tiene que venir toda una nueva generación de gerentes. Ahora, estos sectores atractivos hacen que los ejecutivos peruanos que están fuera del país quieran regresar para aprovechar la ola por la que está pasando el Perú. No se la quieren

perder. Además, los sueldos son buenos, porque hay una mayor demanda.

¿Cómo han evolucionado los salarios?

El mercado se ha solarizado. Hace tres años el mercado de ejecutivos estaba en dólares, hoy está en soles.

¿Esto por iniciativa de los mismos ejecutivos?

De todo el mercado, pero los ejecutivos tienen sus demandas en soles porque sus gastos están en soles... y como estamos en un mercado de vendedores y no de compradores (como lo ha sido, tradicionalmente), los ejecutivos, en el buen sentido de la palabra, son los que ponen las condiciones, tanto como para ir a una empresa como para quedarse. Hoy el ejecutivo puede decir que ya no está dispuesto a trabajar sábados y de 10 a 12 horas por día. Son cada día más conscientes del balance de vida. Quieren una buena remuneración, pero varias otras cosas más. Saben que hay que trabajar para mantener a la familia, pero también está lo otro.

¿Qué sectores están demandando más ejecutivos?

Todos los sectores han crecido. Tradicionalmente, han sido los de la minería o las telecomunicaciones, pero estos ya tuvieron su salto. En este momento las vedettes son los sectores construcción, agroindustria y servicios.

¿Y el comercio minorista?

El 'retail' tiene un crecimiento muy dinámico, sobre todo en provincias, pero las que mencioné han dado un salto excepcional. Otro sector interesante son las empresas peruanas que han dado un salto a la internacionalización o las que están dando un salto importante a la toma de mayor participación en el mercado. Ellos se ven obligados a mejorar su capital humano y tienen que reforzarse, porque esos mayores volúmenes o inversiones requieren ser manejados por ejecutivos de primer nivel. ■

Ford F-150 Construida para más.

> Cabina herméticamente diseñada

> Mayor capacidad de carga y volumen

> Chasis más fuerte en su categoría elaborado tecnológicamente con presión hidráulica

> Motor 5.4 Lt.

> Potencia 300 Hp / 5,000 rpm

> Torque 50.5 / 3,750 Kg-m / rpm

> El mejor rango de protección en una colisión

> La mejor capacidad de remolque delantera y posterior

> La geometría de posición de amortiguadores mejora la estabilidad y el control del vehículo



Manasa
Una Empresa Gildemeister®

• MANASA CAMACHO: Av. Javier Prado Este 5445, La Molina. Telf: 612-7777. • LE VOLANT S.A.C.: Av. Del Ejército 1200, Miraflores. Telf: 222-3800. • LE VOLANT S.A.C.: Av. República de Panamá 3140, San Isidro. Telf: 442-4424. • AUTRISA AREQUIPA: Telf: (054) 22-2200. • SUR MOTORS S.A. AREQUIPA: Telf: (054) 23-2660. • EMPRESA DE SERVICIOS MIGUEL ANGEL CAJAMARCA: Telf: (076) 36-7762. • VEHICULOS S.A.C. CHICLAYO: Telf: (074) 22-8331. • COMERCIAL AUTOMOTRIZ CHIMBOTE: Telf: (043) 32-4132. • AUTRISA CUSCO: Telf: (084) 22-1258. • MORENO CARS S.A.C. HUARAZ: Telf: (064) 42-7059. • AUTRISA JULIACA: Telf: (051) 32-1014. • VEHICULOS GRAU S.A.C. PIURA: Telf: (073) 33-1747. • WALTER VARGAS AUTOMOTRIZ S.A.C. TRUJILLO: Telf: (044) 23-3395.

