

ESTUDIO AL MERCADO LABORAL DE EJECUTIVOS EN CHILE. 1989-2007 19 años

AUTORES DEL ESTUDIO: Entrepreneur Consultores
– Especializados en Outplacement desde 1987.
entrepreneur@fernandovigorena.cl

BASE DEL ESTUDIO: Avisos destacados publicados en el Mercurio, edición dominical, cuerpo E, reclutando gerentes, sub-gerentes, Contralores, Superintendentes, Directores de Universidades y Organismos Públicos.
No se incluyen cargos profesionales de nivel intermedio.

PERIODO: El estudio computa todos los avisos publicados entre los años 1989 a Febrero de 2007.

EL ESTUDIO INCLUYE:

Número de avisos por año
Áreas gerenciales más demandadas
Profesionales más demandados

Años de experiencia exigidos
Edad
Idiomas exigidos
Cursos de Post grado o MBA requeridos.

OBSERVACIONES:

Según estimaciones el Mercado Laboral de Ejecutivos se divide de la siguiente forma:

30% Avisos en los diarios
10% Headhunters
60% Redes de contacto

Cabe destacar que la información tanto de los Headhunters y de redes de contacto no esta disponible para ser analizada. Solo existe información parcial emanada de estas fuentes.

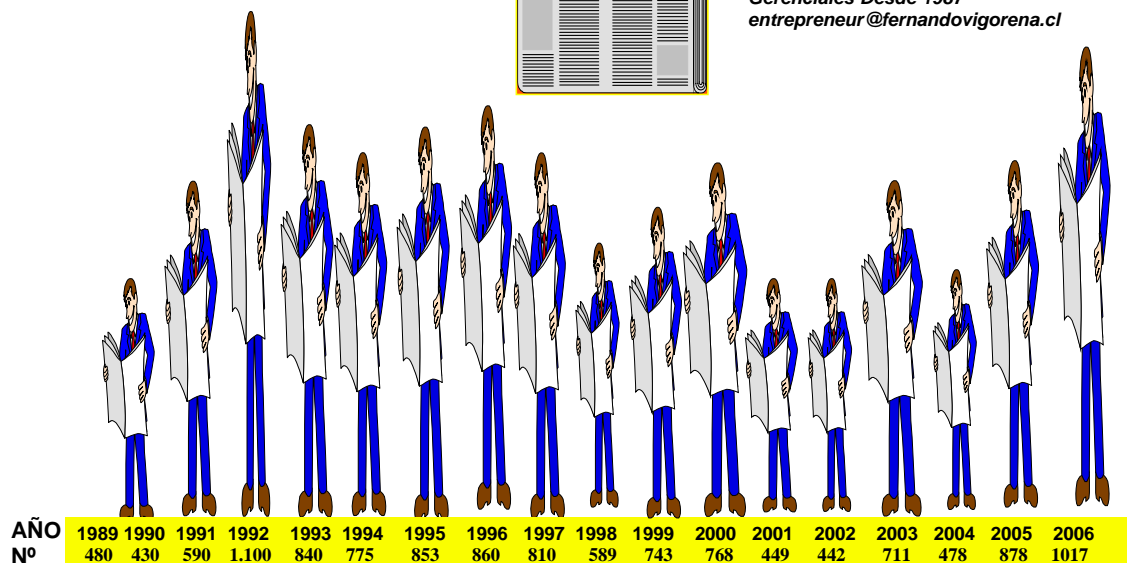
Número de avisos publicados-Demanda por ejecutivos

A pesar del significativo aumento del número de empresas y de la economía chilena, el número de avisos publicados en el año 2006 es similar al de 1992, demostrando que la reducción de estructuras es toda una realidad. El trabajo de 3 gerentes lo esta haciendo uno solo en estos tiempos.

NÚMERO DE AVISOS POR AÑO- CARGOS EJECUTIVOS 1989-2006



Fuente: Depto. de Estudios
Entrepreneur Consultores
Gerenciales-Desde 1987
entrepreneur@fernandovigorena.cl



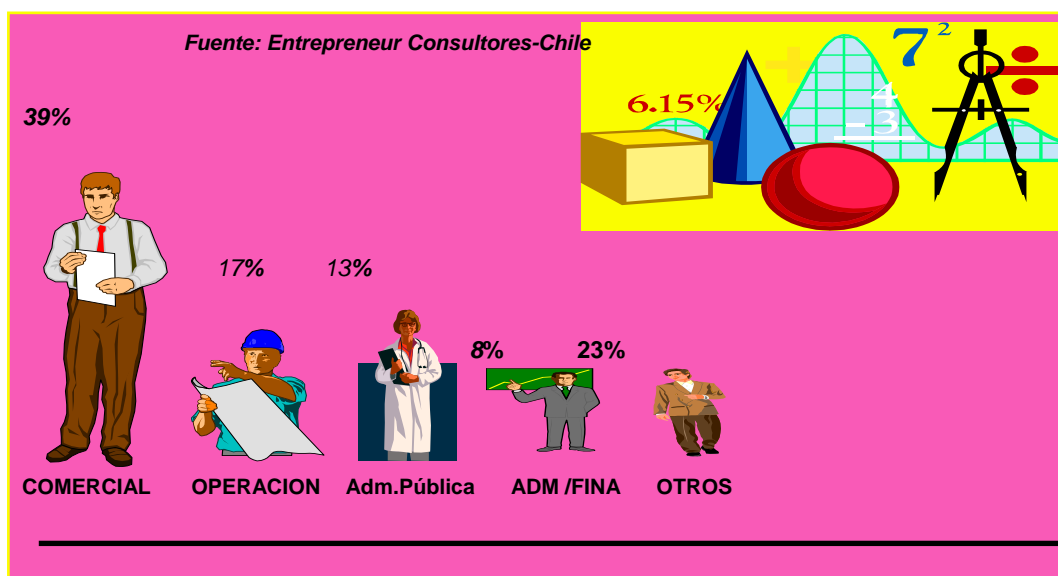
DATOS HASTA MARZO 2007

189 avisos, de los cuales 39 corresponden a avisos del Consejo de Alta Dirección Pública. El año 2006 había 223 avisos y ninguno del Estado.

Áreas gerenciales más demandadas

Los gerentes del área comercial, marketing y ventas continúan siendo los más demandados por el mercado con un 39 %. A continuación están los Gtes. del área de operaciones, logística y planificación con un 17%, seguido de los Directores del Área Pública con un 13% y finalmente los Gtes. del área Financiera con un 8%.

ÁREAS GERENCIALES MÁS DEMANDADAS DURANTE EL AÑO 2006



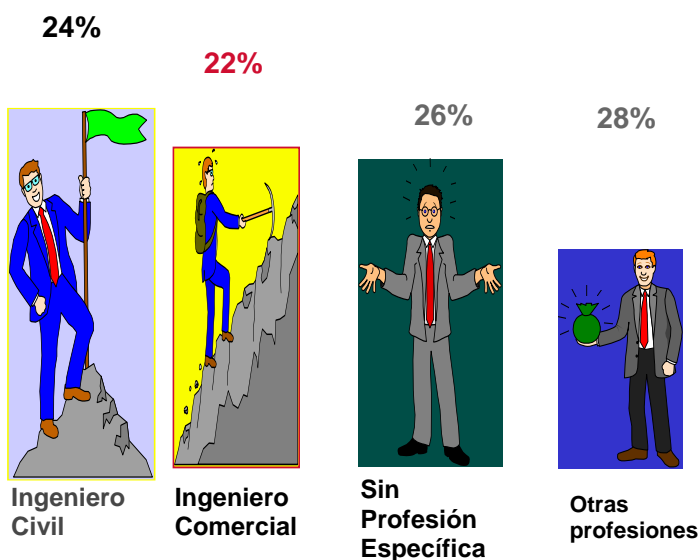
Profesiones más demandadas

Las profesiones de ingeniero civil lideran la demanda con un 24%, después de muchos años en que los Ingenieros Comerciales superaban ampliamente a estos profesionales. Estos últimos llegan a un 22% de la demanda. Un 28% de los avisos no indican una profesión específica y un 19% de los avisos corresponden a variadas profesiones solicitadas.

PROFESIONES MÁS DEMANDADAS

MERCADO LABORAL DE EJECUTIVOS DURANTE 2006

Fuente: Entrepreneur Consultores Gerenciales Ltda.-Chile



Edad de los ejecutivos

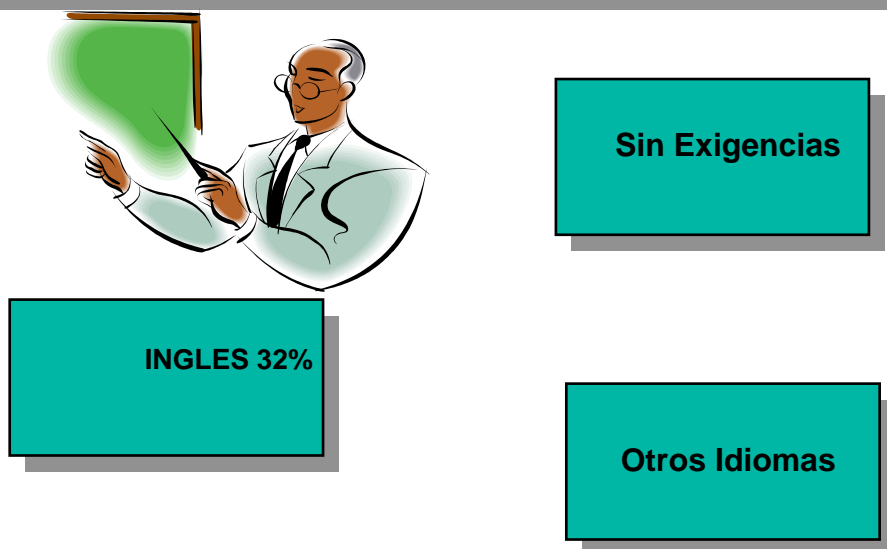
La edad dejó de mencionarse en los avisos, un 99% de ellos no la indica. Esto no significa que las empresas han decidido no considerar este factor, simplemente han acordado no imponer formalmente este requisito. Otra cosa es la realidad al momento de seleccionar a los postulantes.

Idioma Inglés

Un 31% de los avisos exigen, desde hablar inglés hasta conocimientos del idioma.

Esto deja por tierra el preconcepto que existe en el mercado de que para ser ejecutivo en Chile, hay que hablar inglés.

EXIGENCIAS ESPECIFICAS DEL IDIOMA INGLES AÑO 2006- Fuente: Entrepreneur Consultores Gerenciales-Chile

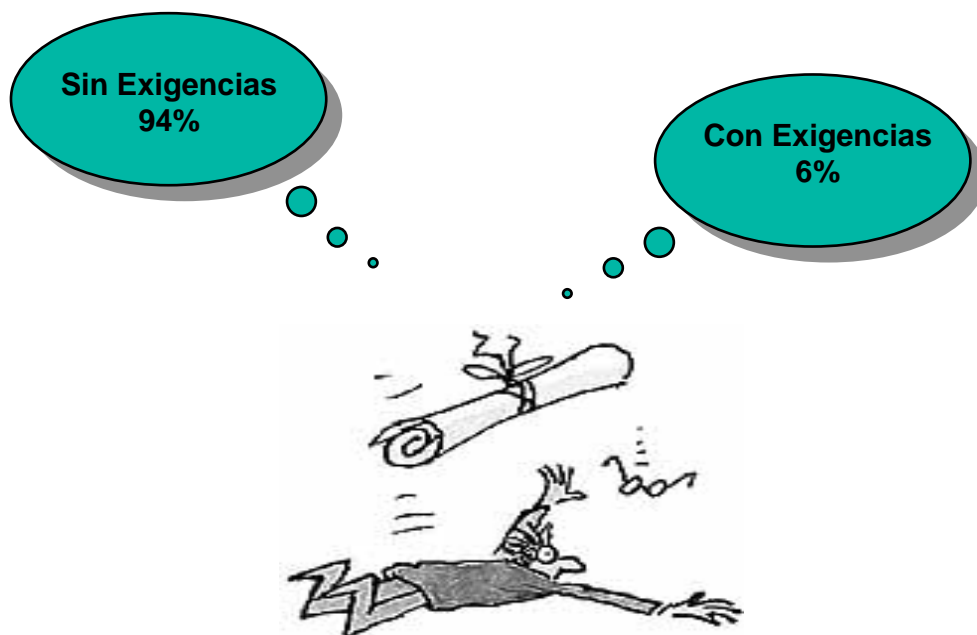


Cursos de Doctorado, Mba, postgrados y similares

Un número marginal de los avisos solicita como requisito el tener uno de estos grados académicos, equivalente al 6%.

CURSOS DE POSTGRADO - 2006

Fuente: *Entrepreneur Consultores-Chile*



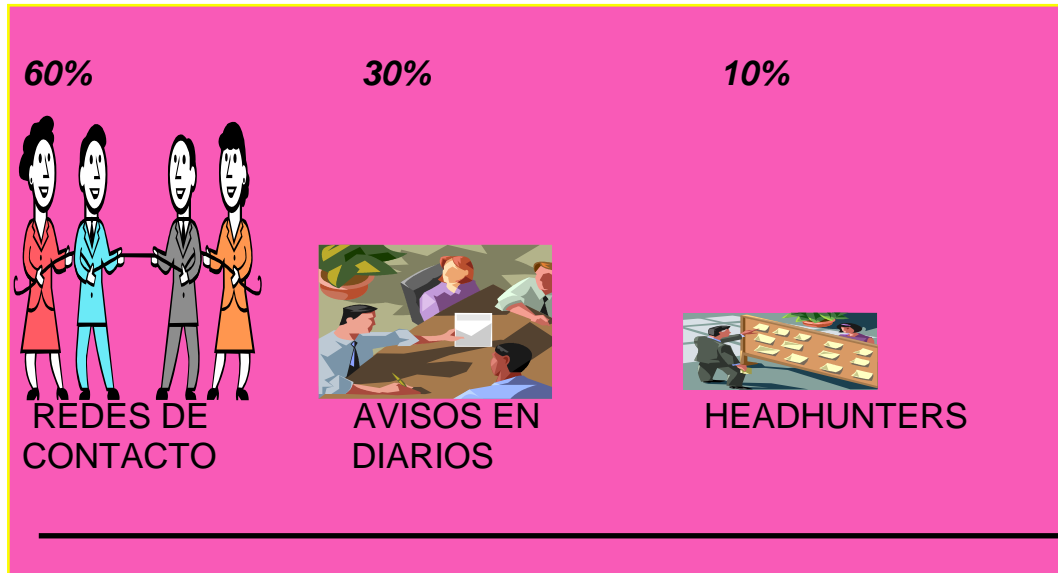
Avisos de empresas del Estado

A partir del mes de Junio de 2006 se verifica una significativa demanda por Directores para organizaciones vinculadas al Estado, principalmente en el área de Salud, a través del llamado Consejo de Alta Dirección Pública y Dirección Nacional de Servicio Civil.

DEMANDA DE EJECUTIVOS-2006

CHILE

Fuente: Entrepreneur Consultores-Chile



LA DURA VIDA DE LOS GERENTES

Presionados por el exceso de trabajo, las exigencias de resultados, la necesidad de formar y desarrollar equipos y la movilidad que presenta el mercado, hace que cada día sea más difícil la carrera corporativa. Una revista estadounidense señalaba que “el mundo corporativo se transformó en una máquina de triturar gerentes”.

Esta claro que en Chile, la mayoría de las empresas ya han pasado por uno o más procesos de downsizing, anglicismo que habla de despidos masivos y reducciones de estructuras.

En un estudio realizado por Entrepreneur Consultores, mostró que en los años 80, veinte cargos separaban a un operario del Gerente General. Hoy, se verifica entre 6 a 8 niveles jerárquicos. Traduciendo esto, las estructuras de las organizaciones están cada vez más anoréxicas y en el caso de los gerentes, eso quiere decir más atribuciones y más gente sobre su mando. Por otra parte, en este estruje los gerentes han pasado a hacer su trabajo de ejecutivos y también el de los cargos extintos.

En efecto, hay muchos cargos que han desaparecido, como ser, subgerencias, gerencias de áreas y otras. Ya sea en áreas de control, ventas, etc.

Son cargos que desaparecieron en el hoyo negro del outsourcing y los ERP que eliminan cargos rutinarios.

Presión de arriba y de abajo

La presión aumento porque nunca se había exigido tanto resultado en tan poco tiempo a los Gerentes de las grandes empresas; la causa principal, la estructura matricial, en la que el Gte. se reporta a varios jefes, localizados a veces en países diferentes, tomando decisiones diferentes, Por otro lado la presión también viene de abajo. El gerente hoy no responde apenas por la operación, sino también por la gestión y desarrollo del equipo. El necesita dar coaching y feedback, preparar a su sucesor, pensar estratégicamente y no dejar de entregar resultados en el cortísimo plazo.

Además los gerentes son obligados a dar respuestas estratégicas sin tener siempre el tiempo para conocer suficientemente sobre la integridad del negocio y tener asiento en las reuniones estratégicas.

La edad de los gerentes

El estudio de Entrepreneur Consultores, demuestra que el 99% de los avisos de prensa no señalan la edad de los gerentes, pero en la práctica el problema de la carrera se ha complicado.

El ciclo de carrera se ha acortado en las empresas y las expectativas de promoción a cargos superiores, esta en torno a los 45 años como máximo Cuando no se consigue, se verifican problemas hasta para conservar el cargo actual de Gerente.

A partir de esa edad se torna más difícil recolocar a un ejecutivo en otras empresas. El entra a competir con una amplia gama de profesionales de poco más de 30 años de edad.

Frente a este escenario tortuoso descrito así, los Gerentes hacen malabarismos para sobrevivir a la rutina corporativa y conseguir destacarse, antes que sea demasiado tarde. El problema es que, la mayoría de las veces, ellos escogen el camino errado. Para conseguir un ascenso para el ansiado cargo de Gte. General, CEO u otro, muchos creen que se tiene que dar la sangre por la empresa, batir todas las metas en cada vez menos tiempo y sacrificar la salud y la vida familiar como prueba del compromiso. Esa rutina se traduce en profesionales estresados, poco productivos, aislados y nada de creativos. Algunos solo piensan en el corto plazo y prefieren quedarse en la vitrina operativa que crear e innovar.

Como consecuencia, acaban empacados en sus cargos ejecutivos, peor, mirando por la ventana.

En los procesos de Outplacement se reciben muchos gerentes que hicieron todo lo que la empresa les exigía y acabaron siendo despedidos en vez de ascendidos. Ellos llegan angustiados, cansados y si referencias y redes de contacto actualizadas. Se preguntan que hicieron de errado.

Como salir del laberinto

PROBLEMA	SOLUCION
Hay pocas vacantes para ascender	Evalúe adonde quiere llegar y si vale la pena continuar invirtiendo en la organización, o si es hora de buscar una oportunidad en otra empresa o emigrar para una nueva actividad.
Falta de autonomía e informaciones estratégicas.	Ampliar su red de contactos en la empresa y buscar informaciones sobre el negocio, aunque no participe de reuniones estratégicas
Hay mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	Aprenda a delegar y motivar al equipo para que trabaje con usted.
Usted compite con Gerentes más jóvenes	Desarrolle su red de contactos y su conocimiento sobre la empresa y el mercado. Identifique los diferenciales organizacionales, concentrándose en ellos y busque oportunidades de mostrar su visión estratégica
Usted sufre presión de arriba, por resultados, y de abajo, por reconocimiento y desarrollo	Organice su rutina de prioridades y sepa decir no a un superior cuando sea necesario. Recuerde que usted es medido por los resultados, y no por el esfuerzo.

RETENCION DE TALENTOS

A pesar de todas estas dificultades las empresas chilenas poseen un significativo grupo de profesionales talentosos que constituyen la médula del negocio.

Son profesionales que se han adaptado a estos sistemas de trabajos bajo presión e inclusive les gustan, dando resultados, a veces sorprendentes. Son especímenes muy cotizados por el mercado con un alto grado de empleabilidad y por lo tanto sujetos a “ser levantados” por la competencia.

Las empresas desean retenerlos, tanto con compensaciones monetarias como con otros desafíos.

Retener talentos no es fácil para las empresas. Por ser personas talentosas ellas exigen condiciones de trabajo especiales. No reclaman, no hablan de sus dificultades, no se justifican. Como se saben talentosas y confían en su empleabilidad, sino les gusta la empresa, se van alegando cualquier motivo banal como “estoy queriendo darme un tiempo para mí” o cosas parecidas. Estos profesionales no siempre aducen una causa, porque en la verdad no desean ofender, simplemente parte a otro empleo, otro desafío.

Retener talentos es fundamental en los días de hoy, porque no hay como sobrevivir en un mercado competitivo con personas sin talento en nuestra empresa. Todos tenemos muchos competidores, con calidad semejante y precios similares. Nuestra verdadera diferencia solo puede estar en la gente talentosa que haga la diferencia todos los días, diferenciando nuestra empresa, nuestra marca.

Para retener talentos es necesario dar a ellos condiciones para que ejerciten sus talentos. Sin esas condiciones personales talentosas se sentirán mal y buscarán siempre un lugar donde puedan desarrollar esas capacidades. Personas talentosas sienten necesidad de desarrollarse. Por eso siempre quieren mayores desafíos. Por eso son esenciales para el éxito de su empresa.

¿Su empresa esta creando las condiciones necesarias para que los talentos se desarrollen? O usted prefiere mediocres obedientes que harán siempre todo lo que el jefe mande.

Las empresas compran ahora el resultado de su tiempo, no su tiempo. Por lo tanto, si deja de agregar valor lo cambian. La idea entonces es mejorar la versión de uno mismo, de uno como producto, ver que voy a ofrecer a mi empresa, cual es talento que voy a dar para que mi organización me siga considerando rentable"

Por lo tanto prefiera siempre aumentar sus aspiraciones en vez de sus recursos. Cuando usted tiene mas aspiraciones que recursos, el resultado es la potenciación de sus talentos. Pero, si tiene más recursos que aspiraciones, nada nuevo sucede"

Muchos creen que tener talento es cuestión de suerte; pocos piensan que la suerte es una cuestión de talento

Fernando Vigorena
Entrepreneur Consultores Gerenciales Ltda..
Desde 1987, especializados en Outplacement y Coaching
Tel: 2363622-2367909