

**ECONOMÍA Y NEGOCIOS**

Domingo 27 de Marzo de 2005

REMUNERACIONES. El nuevo escenario para los altos ejecutivos:

Arriba los incentivos

Aunque la recuperación económica no se ha reflejado en sus salarios, los bolsillos de los gerentes no se han resentido gracias al aumento de las rentas variables y a la creciente popularidad de los mecanismos de retención.

CARLA SELMAN

Llevan el timón de los negocios en un escenario cambiante. Uno donde la reactivación de la economía trajo de la mano jugosas utilidades para las empresas en 2004. Pero sus altos ejecutivos aparentemente no han sentido los efectos del crecimiento de 6,1% del PIB el año pasado -la cifra más alta en siete años- en los succulentos cheques que reciben cada mes.

En promedio, un gerente de una empresa grande (que factura más de US\$70 millones al año) gana \$8.516.005 líquidos, según un estudio de la consultora Deloitte, que se basa en 170 cargos en 95 empresas grandes y medianas. Aunque la cifra no es despreciable, sí muestra un estancamiento respecto de 2003, cuando un profesional en el mismo cargo recibió en promedio \$8.868.533, en términos reales.

Entre 2000 y 2004, la variación en los salarios de los gerentes generales de las grandes empresas fue de un 9,1%, mientras que para otros cargos ejecutivos los niveles de renta permanecen estancados e incluso caen.

Mejor suerte corrieron los gerentes generales de las empresas medianas (las que facturan de US\$ 20 a US\$ 70 millones al año). En promedio, pasaron de percibir \$6.032.516 en términos reales en 2003 a \$6.062.408 en 2004, aumentando sus remuneraciones en el período 2000-2004 en un 11,5%

En ese mismo lapso, los salarios de los gerentes comerciales de estas empresas aumentaron en 9,1%; las de los gerentes de administración y finanzas un 9,3%, y las de los gerentes de marketing un 9,4%.

El alza se explica porque en las empresas medianas "tuvieron que contratar profesionales donde antes no había, entonces se pasó de pagar sueldos bajo el nivel de mercado a sueldos de mercado", dice Juan Izquierdo, del head hunter Hemisferio Izquierdo.

Pero la reactivación no podía pasar sin pena ni gloria por los bolsillos ejecutivos: gracias a las rentas variables, los gerentes generales pueden recibir el equivalente a 16 sueldos al año, pues éstas constituyen entre el 30 y 40% de la remuneración anual. Este porcentaje oscila entre el 10 y 20% entre quienes ocupan las gerencias de división y subgerencias. Conclusión: los ejecutivos sí han engrosado su fajo de billetes anual en un 5 a 7%, gracias a los bonos y participaciones, según Jaime Valenzuela, de Deloitte.

Además, para amarrar a los mejores talentos a una firma, éstas ofrecen mecanismos de retención a largo plazo -entre 5 y 7 años-, constituidos principalmente por un porcentaje de las utilidades y stock options (opciones sobre acciones).

Estos mecanismos no se usaban antes de la recuperación económica "porque no valían nada debido a los (malos) resultados de las compañías y, en general, de los mercados. Ahora que las cosas se están viendo mejor, se están reactivando", explica Alejandra Aranda, socia de Humanitas Executive Search, aunque aún es temprano para cuantificar el impacto de estos mecanismos en las remuneraciones.

Pero los billetes dejaron de ser la única tentación de los ejecutivos, quienes "ahora quieren poder participar también en la creación de valor", dice Francisco García, de Heidrick & Struggles. Ahora, "en el caso de los gerentes superiores la renta fija ya es suficientemente alta; por lo tanto, validan otras cosas, como las vacaciones o el tiempo disponible", explica Aranda.

Nuevo perfil

El mundo de los gerentes no quiere quedarse quieto. La demanda por ejecutivos experimentó un aumento de entre 20 y 25% desde septiembre de 2004. Un mensaje esperanzador para quienes desde hace 3 años se habían visto sumergidos en un oscuro período de desempleo, debido al aumento de oferta de profesionales, la contracción económica, fusiones y adquisiciones y reducción de planas ejecutivas.

Pero la reactivación trajo "nuevos proyectos en distintos ámbitos. Esto, sumado a la aparición de los frutos de los tratados de libre comercio, creó nuevos puestos", explica Valenzuela.

El impulso económico desvió el enfoque de la línea de negocios, que pasó desde la racionalización al crecimiento. "En los últimos 8 a 10 meses se han empezado a buscar ejecutivos que tengan la capacidad de hacer crecer los negocios. En definitiva, de capturar nuevas oportunidades", declara Francisco García.

Durante los años de crisis, en cambio, se buscaban profesionales que tendían a la optimización de la eficiencia operacional y disminución de costos.

Izquierdo incluso aventura cifras. En su empresa, la mayoría de los cargos requeridos por sus clientes, el 44%, tienen el énfasis puesto en el aspecto comercial y ya no en el financiero.

Esta reingeniería corresponde a una tendencia mundial, que ya se había manifestado en Estados Unidos, cuando en 2002 Jeffrey Immelt se sentó en el sillón de la presidencia de General Electric y llevó el negocio a campos más arriesgados, pero de mayor crecimiento. De esta manera, se distanció de su predecesor, Jack Welch, quien

hizo crecer a GE a través del recorte de costos y empleos.

"Superestratégicos"

En este nuevo escenario, algunos gerentes de división y subgerentes cobran protagonismo, según los aportes que hagan a su compañía.

Izquierdo le llama a este fenómeno el "aplanamiento de las empresas", porque ahora "en vez de haber tres grandes caciques, hay un gran cacique con ocho personas bajo él", explica Izquierdo. Ellos ocho -o el número que sea- juegan un rol "superestratégico". Y si bien este fenómeno desde hace cerca de una década se viene dando en las multinacionales y en el sector financiero, en el comercio y en la industria local es nuevo.

Fuente: Economía y Negocios de El Mercurio, 27 de marzo de 2005