

09-12-2009 Humanitas. Encuesta "Trabajo y Crisis" de HUMANITAS
 EXECUTIVE RESEARCH en El Diario Financiero p. 15
 Sección. DF Personas

DF personas

suplementos@df.cl

SEGÚN LA ENCUESTA "TRABAJO Y CRISIS" DE HUMANITAS EXECUTIVE SEARCH

El 80% de las firmas apuestan por fortalecer su plana ejecutiva

■ Estructuras no tan rígidas y más abiertas al mercado, son alguna de las señales de cambio.

PAULINA ORELLANA Y.

Más del 80% de las empresas nacionales esperan fortalecer su organización en lo que queda del año y durante el 2010, siendo la prioridad la plana ejecutiva con un 33,33% y el segmento administrativo profesional con un 51,96%, según datos que revela la reciente encuesta "Trabajo y Crisis" de la consultora Humanitas Executive Search.

El análisis se realizó durante la primera quincena de noviembre a más de 100 ejecutivos (gerentes generales, de área y de recursos humanos) de los sectores financiero, industrial, retail y servicios.

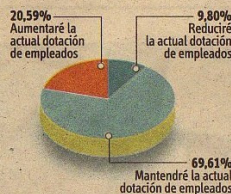
De acuerdo a los expertos, estos datos son señales que apuntan hacia una profesionalización de las organizaciones, donde el hincapié sigue siendo el buscar y desarrollar ejecutivos talentosos.

"Se busca que el liderazgo venga desde arriba", sostiene Alejandra Aranda, socia de Humanitas Executive Search, argumentando que "las empresas necesitan buenos líderes para que se produzcan cambios culturales en la organización. No se saca nada con cambiar las bases, si arriba no hay evolución", afirma.

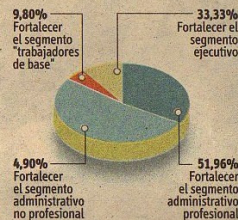
Las compañías, según establece el estudio, están pensando en nuevos proyectos con una visión de largo plazo, trabajan en función de la competitividad y se rigen

Mercado ejecutivo

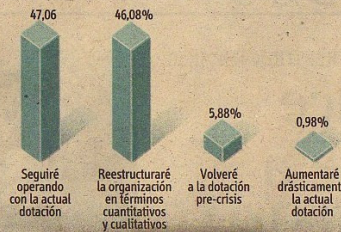
En lo que queda de 2009:



De contratar personas, la prioridad es:



Una vez superada la crisis económica:



FUENTE: Humanitas Executive

por el mercado.

Otra de las conclusiones, es que las firmas están evolucionando en forma estructurada. Lo anterior se refleja en que una vez pasada la crisis, el 46,08% de las compañías apostará por una organización en términos cuantitativos (dotación) y cualitativos (nuevas competencias).

"La postura de las empresas se orienta a un mercado más globalizado, abierto a los constantes cambios, en función del tiempo y de la flexibilidad. Las estructuras ya no son tan rígidas, ellas están buscando talentos que innoven dentro de la orga-

nización", explica Ornella Bono, socia de Humanitas Executive Search.

Nuevos liderazgos

Se buscan líderes con una capacidad de influencia más profesional, desde el conocimiento, con una fuerte capacidad valórica y niveles éticos que se compatibilicen con la forma y pensamiento de hacer negocios.

En ese sentido, John Byrne, managing director de Boyden, explica que "la búsqueda va a ser más selectiva y con más cuidado. El énfasis se colocará más en ciertas habilidades, experiencias

y niveles de calidad, tanto en conocimientos técnicos y características blandas", acota. Además, agrega, la movilidad ejecutiva se va a centrar en ingenieros comerciales y civiles.

Otros resultados

La encuesta también revela que entre el inicio de la crisis y el tercer trimestre de 2009, el 66,92% de las compañías logró retener a sus profesionales más talentosos, mientras que el 13,80% aumentó el stock de talento y el 6,92% tuvo que despedir trabajadores.

Respecto a los ejecutivos que se fueron por iniciativa propia, el 41,82% se fue por remuneración y el 17,27% por falta de proyección profesional.