

El desempleo en la zona euro cerró abajo del 10%

Casi un año y medio más tarde, desde octubre de 2009, la tasa de desempleo en la zona euro bajó del 10%. Después de descender una décima en febrero se situó en 9,9%, mientras que en el conjunto de la Unión Europea alcanza el 9,5%, informó El País de Madrid. Sin embargo, en España la tendencia es la contraria: subió una décima y quedó en 20,5%.

Portugal analiza pedir al FMI ayuda de emergencia

El presidente de Portugal, Aníbal Cavaco Silva, estudia la posibilidad de solicitar una ayuda de corto plazo de "emergencia" al Fondo Monetario Internacional (FMI) sin intervención de la Unión Europea para poder hacer frente a los pagos de deuda soberana más urgentes, informó ayer el semanario Expresso.



US\$ 13

Arriba de la paramétrica de Ancap cerró el barril de petróleo Brent en la sesión del pasado viernes.

CAMBIOS EN EMPRESAS IMPULSAN LA DEMANDA POR CARGOS GERENCIALES

Dato. Consultoras ven que pocos postulantes cumplen el perfil requerido

■ MARCELA DOBAL

Hay vacantes. Los gerentes son trabajadores fuertemente demandados en lo que va de 2011 debido a cambios en las empresas. Consultoras afirman que buena parte de los postulantes no cumplen los requisitos. ¿Qué es lo que se necesita?

Comercial, de operaciones, de marketing, de finanzas o incluso gerencias generales. Destacadas en los avisos clasificados de trabajo aparecieron numerosas búsquedas de esos cargos de alta responsabilidad.

El monitor de mercado laboral de la consultora Advice reveló que en enero-febrero se solicitaron 39 gerentes: ocho comerciales, siete administrativos, cinco generales, cuatro de proyectos y tres de mantenimiento. Los restantes fueron de operaciones, de cuentas clave, de ventas, de marca o producto y de unidad de negocio.

Según muestra el informe preliminar, al que accedió El País, en igual lapso de 2010 se buscaban 32, entre los que no figuraban como objetivo los gerentes generales.

Son varios los factores que contribuyen a una mayor demanda de gerentes, explicaron expertos a El País. Una evidente es la instalación de empresas nuevas en el país, otra son los movimientos operativos, como cuando un gerente uruguayo es promovido a una posición regional en otro país y genera una vacante a nivel local. También incide la rotación, es decir, cuando un gerente es captado por otra empresa.

El reposicionamiento de los proyectos estratégicos de las organizaciones juega su rol. Se están empezando a crear vacantes de gerentes para que se encarguen de áreas en las que hay buenas perspectivas de negocio, que antes sólo eran atendidas por el director de la empresa o por asesores al directorio.

Pero no siempre es sencillo dar con el perfil requerido. El gerente de Advice, Federico Muttoni, dijo que "los gerentes que son competentes, innovadores, que trabajan bien no están buscando trabajo, no aplican de forma activa". Por tanto, sólo el 20% o 25% de los *curriculum vitae* que reciben son adecuados para el cargo.

Esa situación se percibe



Gerentes. Se requiere que tengan capacidad para liderar y gestionar equipos de trabajo.

como aún más crítica en Ascende. El socio estratégico de la consultora, José Luis O'Neil, dijo que sólo cerca del 5% de los *curriculum* presentados a la consultora para puestos gerenciales se ajustan a los requisitos de la empresa. "Es impactante, pero como el volumen que se presenta es importante, ese 5% pueden ser entre 6 y 10 casos", indicó.

Por su parte, la gerenta de la práctica de Recursos Humanos de KPMG, Virginia Fasano, dijo que el salto en la demanda de gerentes "entre enero y marzo fue de 10%, no fue tanto, pero se duplicó contra el primer trimestre del año pasado".

El caso de KPMG es la excepción que confirma la regla porque, según Fasano, a la consultora llegan *curriculum* con

"un buen grado de ajuste en cuanto al perfil".

LO QUE HAY QUE TENER. Los requisitos siempre se ajustan al cargo buscado y al espíritu de la empresa, pero las consultoras siempre están detrás de algunas competencias básicas que atraviesan a todas las gerencias.

"Se requiere sin duda la experiencia en el área de experi-

encia que se necesita, pero también una sólida formación en áreas de gestión empresarial. Cuanto más te acercas a la gerencia general, se necesita más formación genérica en negocios y en destrezas gerenciales, porque un gerente general es un generalista", sostuvo la gerenta de selección de personal de PwC, Geraldine Delfino.

Para ese nivel máximo de gerencia, la experta dijo que se deben incorporar habilidades para trabajar bajo presión, para liderar situaciones de conflicto y para administrar. "Son malabaristas porque manejan un sinfín de situaciones y todas tienen que funcionar adecuadamente", explicó.

Muttoni agregó que la formación de base es "imprescindible" porque brinda capacidad de análisis. "El 99% de las empresas que nos piden un gerente solicitan egresados universitarios y dan preferencia o valoran cursos de posgrado o maestrías en Administración de Empresas", indicó.

También enfatizó que las empresas se fijan en qué logros tuvieron los candidatos (si fueron efectivos, si fueron innovadores, si se redujeron costos, si obtenían buen financiamiento, según el área de la que provengan). Agregó que es fundamental la ejecución. "No alcanza con hacer la mejor planificación, lo que resulta decisivo al final del día es la capacidad que tenga cada gerente para ejecutar lo que se propone hacer", concluyó.

Por su parte, O'Neil dijo que es preferible tener experiencia vinculada al sector de actividad de la empresa para la que se aplica. En cuanto a competencias personales, destacó el dinamismo, proactividad, orientación al pensamiento estratégico, al negocio y al liderazgo. Añadió que hay una fuerte tendencia a lo bilingüe en los niveles requeridos de inglés, sobre todo en multinacionales.

Fasano resaltó la importancia de que el gerente tenga visión estratégica del mercado, muy buenas habilidades de negociación, mucha planificación y orientación a los resultados. Dijo que da un valor agregado el haber ocupado cargos de igual responsabilidad en empresas que tienen vinculación con el exterior.

Brasil no consigue depreciar el real

► El dólar cerró en su nivel más bajo en tres años

GDA ■ LA NACIÓN

Enfrascado en una lucha a dos frentes, contra la inflación y contra la sobrevaluación del real, el gobierno brasileño tomó esta semana nuevas medidas que, sin embargo, no han dado los resultados esperados.

El dólar cerró el viernes con una cotización de 1,61 reales, su nivel más bajo en tres años. Y el miércoles, en su primer informe de inflación durante la administración de Dilma Rousseff, el Banco Central reconoció que este año no alcanzará el centro de su meta de inflación, que era del 4,5% y, en cambio, estimó que se ubicará en el 5,6%. Se está aún dentro del margen de tolerancia de +/- 2 puntos, pero el incremento causa preocupación.

Sobre todo, si se tiene en cuenta que desde diciembre se anuncian medidas para contener la inflación y frenar la apreciación del real. Al inicio, fueron restricciones al financiamiento de vehículos y créditos personales; luego se elevó el encaje obligatorio de los bancos; se aumentó la tasa de interés básica del 10,75% al 11,25% primero y el mes pasado a 11,75%. Y esta semana, el Ministerio de Economía anunció dos subas al impuesto a las operaciones financieras. "Las medidas, aunque correctas, no están teniendo el impacto deseado. El mundo está muy líquido y esa liquidez habla más fuerte que las medidas", señaló el analista Flavio Samara, de LCA Consultores, en San Pablo.

Efectivamente, hay mucho dinero ingresando en Brasil, que tiene en marcha grandes proyectos de infraestructura por el Mundial de Fútbol de 2014 y los Juegos Olímpicos de 2016, pero que, además, ofrece la tasa de interés real más alta del mundo, 5,5% (la básica de 11,75% con la inflación descontada). Si en 2010 entraron US\$ 24.000 millones en inversiones directas —las especulativas sumaron 70.000 millones—, ya en los dos primeros meses de este año ingresaron US\$ 34.000 millones de capital productivo.

"Para no tener un serio problema inflacionario, el gobierno acepta enfriar la economía y, de hecho, lo está haciendo, aumentando la tasa de interés, que hace que sigan ingresando más capitales", explicó el argentino Gustavo Segre, socio director de la consultora Center Group, que indicó que para el 20 de abril se esperan más aumentos de la tasa de interés.

Frente a ese nivel de rendimientos y en el contexto internacional de un dólar depreciado, el real continúa subiendo. Pero el alto tipo de cambio perjudica a los industriales brasileños.

CUATRO EJECUTIVOS DAN SUS CLAVES PARA EL ÉXITO



Pablo Ramos

GERENTE GENERAL DE GENERAL MOTORS

"La experiencia es fundamental, el aprendizaje de errores. La integridad también; no se puede exigir a los demás nada que no pueda exigir uno a sí mismo. Hay que tener un dejo de humildad e incorporar al equipo gente que complemente las debilidades propias. Se requiere visión para prever qué pasará en 6 meses y así identificar tormentas y oportunidades".



Andry Mc Cubbin

DIRECTORA GENERAL DE COCA-COLA

"Actuar como dueño. Sentir un compromiso real y sincero con la empresa, con el trabajo y con la obtención de resultados. Apoyar a los equipos para que den lo mejor de sí y reconocer sus logros. Tomar decisiones mirando el largo plazo, aplicar la racionalidad a todos los enfoques del negocio y ser consistente entre el decir y el hacer".



Enrique Varela

GERENTE GENERAL DE NESTLÉ

"Estar abiertos a desarrollar nuevas destrezas. El camino del crecimiento lleva a dejar en muchos casos nuestro expertise funcional y priorizar actividades de integración de diferentes operaciones. Exige compromiso con los objetivos de la empresa. La proactividad o iniciativa para integrarse a procesos de cambio y nuevos proyectos es una condición clave".



Martín Armand Ugón

GERENTE GENERAL DE DANONE

"Además de estudios terciarios y capitalizar en todo momento la experiencia que se va adquiriendo, lo más importante es la trayectoria laboral que uno haya tenido. Honestidad, credibilidad, compromiso, buenas relaciones interpersonales, y formar y liderar un equipo de trabajo con esos valores son claves para crecer profesionalmente".