

TANTO CON HABILIDADES DE NEGOCIO COMO PARA LIDERAR GRUPO DE TRABAJOS

Demanda por ejecutivos más integrales lidera en el mercado

HACE UN par de años, el perfil de ejecutivo que marcaba preferencias en el mercado laboral estaba definido por la crisis financiera que exigía contar con personal capaz de "maniobrar" con los temas relacionados a los gastos y presupuestos de las firmas. Sin embargo, esta realidad varió considerablemente y tras los escenarios de recuperación económica tanto en Chile como en el mundo, la demanda de profesionales actual se enfoca en las habilidades para las áreas "de crecimiento" de la compañía.

"Una empresa que priorizó gente con estudios y preparación en áreas financieras durante la crisis, hoy día lo hace en marketing o posicionamiento de marcas porque hay más presupuesto y metas para este tipo de desafíos", explica María Angélica Zulic, gerente general de Laborum.com.

Y si bien cada compañía opta por habilidades "duras" (académicas) en particular, afirma Alfonso Mujica, director gerente de Spencer Stuart Chile, en general prefieren a los profesionales con MBA y a ingenieros civiles o comerciales, "ello, porque esperan que los profesionales hagan carreras de ejecutivos, donde la orientación al negocio y la capacidad de medir resultados son clave".

Evaluación de proyectos, gestión de operaciones, marketing o manejo de franquicias son algunos de los conocimientos más solicitados en la actualidad, y por ende, parte de las mallas de estudios de los actuales postúlos existentes.

MBA, los valorados

Según los expertos, en Chile los MBA serían los cursos más valorados por las empresas dentro de toda la oferta universitaria, nacional o extranjera, aunque reconocen que

a diferencia de años atrás, ya no son un elemento diferenciador a la hora de postular a un alto cargo profesional.

"Los estudios de postgrados no son un requisito exigido para una posición gerencial, son los logros alcanzados por el ejecutivo en el pasado y la evidencia de competencias claves como liderazgo, orientación al logro y visión estratégica", advierte Lucy Krell,

socia de Heidrick & Struggles.

Cifras de KPMG Chile indican que más del 65% de los ejecutivos medios poseen diplomados de escuelas de negocios, y que como segundo paso, el 20% realiza un postgrado. "Siendo un factor relevante porque deja al profesional mejor posicionado y actualizado en el mercado", dice Andrea Giannella, directora del área de Advisory, Strategy Organization & People de KPMG.

Escenario chileno de estudios post universitarios

Áreas en las que se solicitan más profesionales con magíster y postgrados



Tipo de estudios más demandados por estudiantes



Tiempo transcurrido para optar por un postgrado tras finalizar carrera universitaria



FUENTE: Resultados Encuesta Post Estudios Universitarios, Laborum.com, 2011

10%
De los profesionales titulados entre 2008 y 2010, posee un postgrado

82%
De quienes poseen un postgrado lo realizó en Chile, el 14% en el extranjero y 4% en ambos lugares

De 1 (nada) a 6 (bastante), ¿Cuánto considera ud. que valoran en su lugar de trabajo el que haya realizado estudios de postgrado?, en %



Es tanta la importancia de estos

"conocimientos", que muchos postúlos en Chile, ya incorporaron a sus planes talleres o actividades que los potencien entre sus estudiantes.

"Si vas a Estados Unidos, en los programas de estudios de los principales MBA, el tema del liderazgo es muy potente. En nuestro país, se están incorporando pero aún falta por avanzar, más aún cuando el desafío para muchas empresas grandes está hoy en cómo atraer, administrar y desarrollar el talento entre sus ejecutivos", analiza Danilo Rojic, director gerente de People & Patners.



Estudios después de la universidad contribuirían a asumir cargos superiores y mejor remunerados

Aunque los expertos son categóricos en rechazar la creencia de que aquellos profesionales que cursan postúlos obtienen como beneficio directo un aumento en sus remuneraciones o preferencias en un proceso de selección, la gran mayoría coincide en que este tipo de programas de conocimiento contribuye directamente al desarrollo de carrera de los ejecutivos y es eso lo que les puede dar más opciones para asumir nuevas responsabilidades y gestiones dentro de la compañía, "lo que podría finalmente derivar en una mayor retribución económica", dice María Angélica Zulic, gerente general de Laborum.com.

Y es que para los expertos, no sirve de mucho contar con estas nuevas habilidades "duras" si no son aprovechadas por los profesionales al interior de sus trabajos.

"Es muy relevante tomar en cuenta que por muy valioso que sea para el desarrollo del profesional un postgrado, si no es aplicable en las labores diarias y no agrega ningún valor económico a la empresa, éste no puede ser

medido en términos de compensación, ni como ventaja comparativa frente a otro candidato", advierte Murilo Arruda, manager de las áreas Finance & Accounting y Banking & Financial Services de Michael Page Chile.

La trayectoria

Existe el consenso que la trayectoria es uno de los elementos importantes para acceder a cargos superiores, que son mejor remunerados. Es acá, donde los expertos, también ven beneficios directos con los postúlos.

"Para lograr esa trayectoria anterior, que el mercado está valorizando, es importante la calidad de los estudios realizados y los conocimientos adquiridos por el ejecutivo. En este sentido, un MBA es imprescindible para profesionales o graduados de disciplinas distintas a Ingeniería Civil o Comercial, ya que para estos últimos, un MBA es positivo, pero no determinante", sostiene Alfonso Mujica, director gerente de Spencer Stuart.

Herramientas blandas

La formación académica no es la única clave del perfil actual de un ejecutivo. Junto a este requisito, también han ganado terreno las capacidades y habilidades blandas que el profesional posea.

"Las organizaciones y el mercado están demandando mayor capacidad de aprendizaje y de adaptación. Los ejecutivos deben incorporar cada vez más conocimiento y en menores plazos, y a la vez, ser capaces de desarrollar ciertas competencias que les permitan desenvolverse en entornos cada vez más cambiantes y competitivos", sostiene Lissette Ríos, consultora de Human Capital de Deloitte.

Mayor flexibilidad, tolerancia a la incertidumbre, negociación, trabajo en equipo y liderazgo, son parte de estas nuevas "preferencias".