

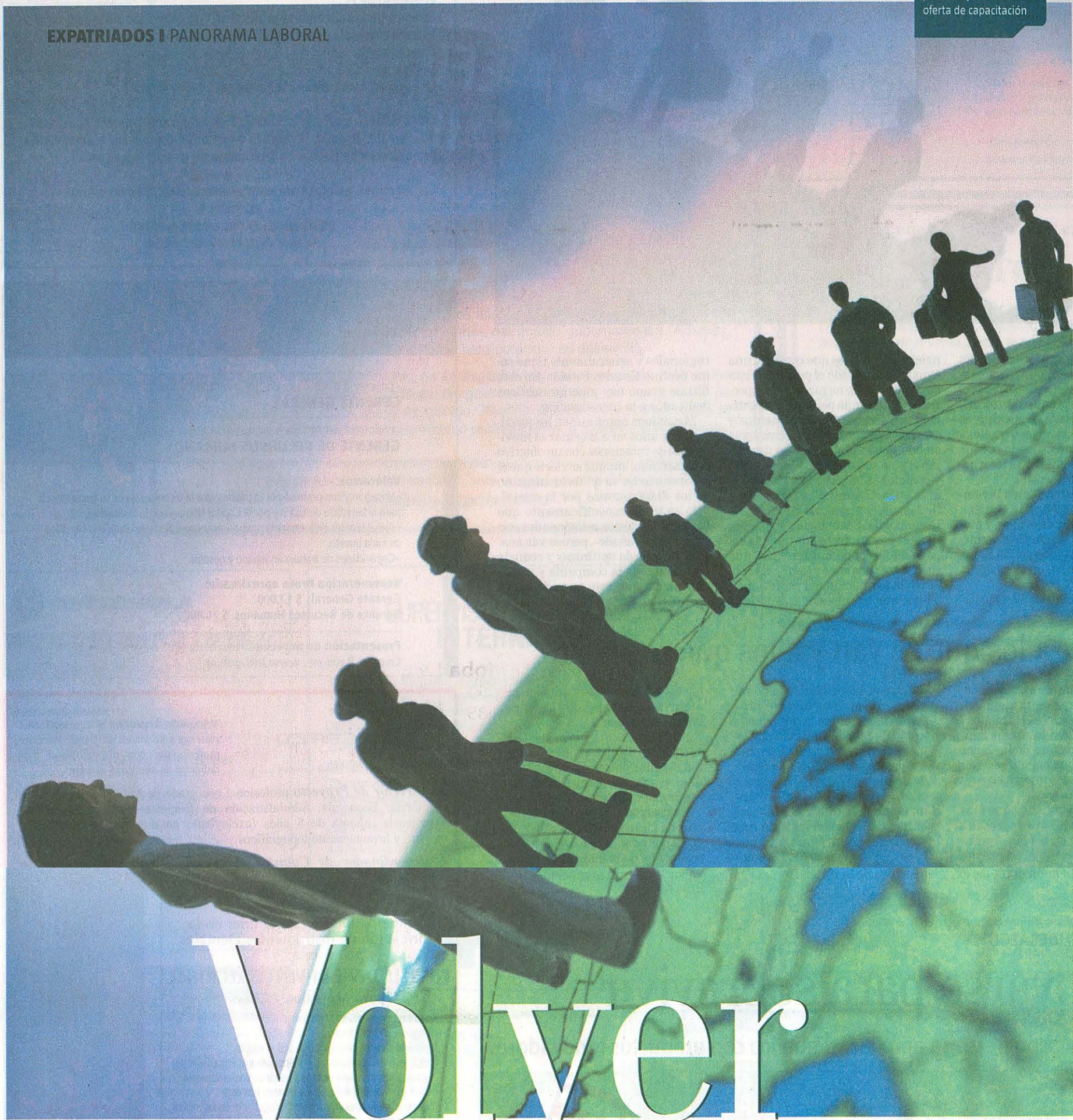
Empleos

CAPACITACION | RECURSOS HUMANOS

Clasificados

En este suplemento, las mejores búsquedas de personal y una variada oferta de capacitación

EXPATRIADOS | PANORAMA LABORAL



Volver

LATINSTOCK

La crisis global se hace sentir, y aquellos que se fueron hacia otros horizontes en busca de oportunidades siguen con atención la situación en la Argentina

MARILINA ESQUIVEL
PARA LA NACION

En octubre, cuando la crisis económica global se hizo evidente, se multiplicaron las dudas sobre si los expatriados argentinos decidirían regresar al país. La pregunta apuntaba a aquellos que estaban radicados en países donde la debacle estaba golpeando con más fuerza. Medio año después, ya hay algunas certezas: los expatriados argentinos siguen estando cómodos con su situación en el exterior aunque demandan insistentemente información sobre la situación local. Por otro lado, entre quienes

dejaron el país para buscar oportunidades por su cuenta —es decir que no se fueron insertos en un programa de expatriación corporativa— la inclinación al regreso es más marcada.

“Antes el mundo podía recibir a muchos argentinos. La situación se complicó y hay profesionales, no los expatriados de empresas, que están volviendo o analizan el terreno para hacerlo”, asegura Andrés Hatum, profesor asociado del área de Comportamiento Humano del IAE. Aunque no hay cifras concretas, el académico asegura que recibe consultas de profesionales mayormente de los Estados Unidos y España para preguntarle

sobre el mercado laboral y pedirle que los contacte con headhunters.

La sugerencia que reciben es la cautela. “Es bueno estar cerca del mercado laboral para conocer las oportunidades. El mercado local para directivos está complicado y hay que ser prudente. Hay que analizar bien con qué se vuelve”, aconseja Hatum. Varios expertos coinciden en que el año 2010 podría ser más complicado que el 2009, un año electoral en el que la lucha por el sostenimiento del nivel de empleo desde el Gobierno se va a dar sea como sea.

Continúa en la página 2, columna 1

EXPATRIADOS | TENDENCIAS

La crisis replantea las carreras

Continuación de la nota de tapa

Aunque no se puede hablar de tendencia, Germán Vidal, senior client partner de Korn Ferry, señala que desde que se inició la crisis recibe más llamadas de argentinos en el exterior. "Vemos un grado mayor de ansiedad y pensamiento de corto plazo. Antes los ejecutivos nos decían que estaban muy bien en lo profesional, pero por motivos familiares preguntaban sobre las oportunidades de mercado; no tenían apuro y querían elegir bien el proyecto. Hoy pregunta directamente cómo está el país y si la crisis se siente tanto como afuera. Son conscientes de que su salario es mucho mejor, pero muchos dicen que están dispuestos a sacrificar algo de su compensación si la situación amerita volver", explica.

Anibal Cofone, director del departamento de Ingeniería Industrial del ITBA, confirma que la demanda de información local está activa, pero asegura que se canaliza tecnológicamente. "Si una persona que vive en Europa siente la crisis y piensa en regresar puede investigar en Internet y a las pocas horas tener un mapa sobre la situación. Hoy la duda de volver o quedarse se diluye porque hay muchas posibilidades de verificar las opciones", explica.

Se quedan

A pesar de las dudas, la situación de los expatriados corporativos sigue siendo beneficiosa. Es cierto que los beneficios se fueron ajustando a las realidades de cada país y que no son tan sorprendentes como hace diez años. "Hace 10 años te salvabas, vivías gratis y embolsabas lo que pagabas. Esa tendencia fue cambiando", dice un ejecutivo que prefirió no dar su nombre.

Según Vidal, de Korn Ferry, la idea tradicional de expatriado se tornó "incómoda para las empresas porque tiene costos asociados muy altos" y está dando paso a la de ejecutivos globales. "Las condiciones ya no son las mismas. Para los managers internacionales los sueldos son muy buenos, y mantienen la posibilidad de hacer una buena carrera con posiciones jerárquicas importantes y mucho crecimiento, pero el gasto de vivienda y educación de los hijos sale de su bolsillo. Para las empresas, es conveniente no sólo en lo económico, sino en la generación de un pool de talento de altos ejecutivos y de ejecutivos con potencial que hacen carrera con exposición internacional y que pueden demostrar fácil adaptación al cambio", describe Vidal.

El principal problema que enfrentan los ejecutivos internacionales es que la



empresa no les asegura el regreso. "Es una dificultad para quien se plantea la experiencia internacional sólo para poder explotarla luego en el nivel local", advierte. Por otro lado, explica que es razonable que el expatriado tradicional esté un poco preocupado porque "todas las empresas de nivel internacional van a ahorrar costos".

Los expatriados cuestan a las empresas hasta un 300% más que una persona en su lugar de origen, y muchos siguen recibiendo casa y colegio para sus hijos, dos de los ítems que más peso tienen en el gasto familiar.

"A pesar de los aspectos emocio-

nales y personales que conlleva una expatriación desde el punto de vista de desarrollo de negocio, la perspectiva que tiene una persona en el exterior es diferente. Están contentos y aun con la crisis la perspectiva sigue siendo mejor. Son personas que dejan el país con un plan de desarrollo y posiciones mejores que las que tenían en la Argentina", expresa Analia Magdalena, gerente de Recursos Humanos del Boehringer Ingelheim. El laboratorio ofrece dos tipos de expatriaciones: una intrarregión, que suele durar dos años y tiene como objetivo la formación del profesional, y otra, que trasciende las fronteras

regionales y generalmente tiene como destino Estados Unidos. En este último grupo hay muchos médicos dedicados a la investigación.

Magdalena opina que en los próximos dos años va a mermar el movimiento de rotaciones con un objetivo de desarrollo, aunque advierte que el laboratorio no va a "tocar ninguno de los 40.000 puestos por la crisis". "No se pidió específicamente que bajemos los costos relacionados con expatriados -añade-, pero se van a analizar formas de optimizar y reducir costos en toda la compañía y no me extrañaría que este tema formara parte del análisis", concluye.

Cuidar a los que se van y a los que regresan

El regreso de los expatriados debe concentrar tanta atención del área de Recursos Humanos como el egreso. Así lo afirma Sandra Ruffa, directora de In Touch Relocations, que brinda servicios para expatriados que viven o que arriban al país.

"Hay una estadística que dice que el 20% de los que regresan al país renuncia en el primer año y el 30% en el segundo. La pregunta es por qué", dice Ruffa. Sólo el 33% de las empresas considera la repatriación como un desafío del área de Recursos Humanos. "Simplificando, el resto piensa: *lo reubicamos y listo*", explica.

Ruffa sugiere prestar atención a un síntoma común entre los ex-

patriados, la sensación de no ser vistos. Al regresar, algunos profesionales pierden la autoridad o grado de responsabilidad que tenían en el exterior. En ocasiones, ese problema se suma a la falta de un plan de carrera claro para ellos. "La persona se queda con un montón de conocimientos adquiridos en el exterior y sin saber qué hacer. La vorágine del trabajo hace que muchas veces las empresas olviden gestionar esos temas", explica.

Recursos Humanos también debe acompañar en la readaptación cultural. Actualmente, América latina es el lugar de destino de la mayoría de los traslados, pero "la apertura de la Unión Europea ha-

cia los países del Este provocó la marcha de cantidad de directivos hacia esas zonas".

Ruffa señala que entre los destinos menos tradicionales se cuentan algunos países de África y Asia, particularmente India. "Al elegir estos destinos, la empresa y el expatriado deben asumir un plus de riesgo que hasta puede llegar a poner en juego la seguridad personal y de la familia. Por esta razón, la compañía contempla en el paquete de retribución una prima específica que compense ese riesgo. Cuanto más alejado, conflictivo o con mayor diferencia cultural es el país de destino, los incentivos y primas son más elevados", asegura la experta.