

Trabajar fuera depende de tu actitud

Los ejecutivos mexicanos son más reacios que los de otros países a desarrollarse en el extranjero; si les interesa proyectarse internacionalmente, deben dejar la zona de confort y su individualidad.

Publicado: Miércoles, 17 de agosto de 2011 a las 06:01



Los directivos mexicanos tienen más problemas para comunicarse, y ejercen esta acción de director a subordinado. (Foto: Photos to go)

Por: Ivonne Vargas Hernández

CIUDAD DE MÉXICO (CNNExpansión) — Un ejecutivo mexicano y uno extranjero tienen similitudes: les interesa encontrar talento 'a la medida' con las habilidades necesarias para cubrir sus plazas, y retener a los empleados. Estos son dos de los desafíos que tendrán en los tres próximos años, de acuerdo con una encuesta de PriceWaterHouseCoopers.

Pero así como hay afinidades, también hay diferencias. Los directivos con 'sello' mexicano tienen más problemas para comunicarse, y ejercen esta acción en un estilo 'arriba-abajo', es decir, de director a subordinado. El jefe extranjero, en cambio, promueve un modelo 'circular', al permitir que los empleados en niveles 'inferiores' propongan información y se conviertan en motores del cambio. Eso es muy común entre los europeos, dice Fernanda Rivera, directora asociada de la firma de reclutamiento especializado en ejecutivos *Michael Page*.

La cultura empresarial "no está del todo familiarizada con un *feedback* (retroalimentación) respecto a cómo se gestiona". Un ejercicio sano es escuchar y hacer críticas para saber qué puntos mejorar y seguir creciendo. Sin embargo, en el ambiente laboral mexicano "verbalmente se es poco directo", dice la especialista.

El tema de cómo se dicen las cosas no es la única diferencia entre ejecutivos. Si a un profesional de otra región de América Latina le ofrecen una dirección en México, lo ve como el gran reto de su vida. Por el contrario, si **al mexicano** le proponen un puesto fuera "lo pensaría dos veces, en especial si tiene un buen salario y nivel directivo. Optaría más por quedarse en cierta zona de confort", comenta Patricia Noriega Martínez, psicóloga adscrita a la UNAM y especialista en recursos humanos.

En algunos casos, el ejecutivo visualiza que su siguiente movimiento será en otro país y decide cambiar de empresa; el tema familiar suele pesar en estas decisiones. La que pierde en este caso es la compañía que lo preparó, pues una negativa de este tipo implica que debe tener procesos de selección más claros respecto a qué candidato entrenar para ocupar un puesto en otra región, detalla Fernanda Rivera.

ARTÍCULOS RELACIONADOS

Cómo cobrar como un CEO de EU

Investigaciones muestran que el sueldo de los CEO en EU tiene poca relación con su desempeño.

Los 5 errores en los CV de ejecutivos

Los profesionistas con mucha experiencia pueden perder la brújula de lo importante a destacar.

Ejecutivo, ¿quieres éxito? Pues relájate

Invertir en el conocimiento interno es una de las principales consignas del empresario actual.

Ejecutivo, ¿de regreso a la escuela?

En México un 60% de los universitarios terminan su plan de estudios 5 años después de iniciar.

Los ejecutivos ganarán más en 2011

Se espera que el aumento salarial del sector privado sea de 5%, el más alto tras la crisis: Aon.

Curso práctico sobre cultura y negocios

Se llevarán a cabo el 11 y 12 de agosto.

Combate al crimen divide a empresarios

42% de los CEO consultados por 'Pulso 500' considera que la estrategia del Gobierno es correcta.

Los empresarios ganan con Ebrard y Peña

Con miras al 2012 los ejecutivos del DF y Edomex han apostado a grandes obras de infraestructura.

COMPRES AHORA Y PAGUE EN
NOVIEMBRE
HASTA EN

48 Y **15%**
mensualidades en pagos fijos* de descuento

Válido del 3 al 21 de Agosto
*Consulte restricciones, CAT 4

Principales Noticias

- El 'corazón' de Europa tiene taquicardia
- Cableras suenan más fuerte que Telmex
- Nueva recesión, amenaza para emergentes
- Las Mejores Empresas para Lanzar tu Carrera
- Los 'suedazos' en las Instituciones

Generalización
de Inteligo
de personal

Inteligo

www.intellego.com.mx



Análisis de la situación de Libia



Políticos se pronuncian en Twitter sobre Libia



Las películas más vistas en EU



Adolescentes, simpáticos y millonarios



EU y Europa ponen nervioso al mundo

ENFOQUE



4 CEOs que lideran los negocios globales

Estos presidentes ejecutivos trabajan en las mejores 'nuevas' ciudades para conquistar.

ENFOQUE



Los nuevos puestos ejecutivos

La tecnología e innovaciones obligarán a las empresas a crear esta nueva línea de alta dirección.

ENFOQUE



Historias de renovación laboral y éxito

Estos ejecutivos tuvieron caídas en sus carreras, pero se levantaron y jde qué formal

ENFOQUE



Innovar, el estilo de vida de 3 CEO

Este año los altos ejecutivos mexicanos se atreven a ir más allá y van con todo por la innovación.

ENFOQUE



Los nuevos rostros en las empresas

HP, GM, Oracle, BP, Citigroup y Nokia son algunas de las empresas que estrenaron ejecutivos en 2010.

ESPECIAL pulso500

Un error común entre los mexicanos, por ejemplo, es acudir a entrevistas laborales que ofertan vacantes en otra ciudad o país, y no comentan esa decisión con la pareja. Esto puede terminar en un problema, porque el candidato puede recibir un rotundo "no" de su esposo (a) y rechaza el puesto, sin importar qué tan avanzado esté el proceso de contratación y el tiempo que hizo perder a la compañía, indica Mayra Ortega, directora general de la bolsa de trabajo y *headhunter* Lucas5.

Por eso, muchas organizaciones apuestan por un candidato extranjero para cubrir sus vacantes, señala Noriega Martínez. Un caso frecuente se observa en las compañías del giro petroquímico, que 'importan' recursos humanos extranjeros, sobre todo venezolanos, para laborar los proyectos en México.

En opinión de Noriega Martínez, el **directivo mexicano** siempre ha sido bien pagado, lo que propicia que sea baja la proporción de ejecutivos que buscan retos internacionales. "Si tienen buenos ingresos y una posición atractiva en el organigrama, lo más probable es que no tenga en la mira cambiar de país".

Los directores generales mexicanos (específicamente los de la capital del país) son **los mejor pagados** en toda América Latina: están entre 10% y 15% por encima en la compensación total anual regional, que incluye sueldo fijo y

compensaciones. En México, el salario fijo conforma el 70% de la percepción total, mientras que en Estados Unidos y Europa, la compensación por acciones y bonos juega un papel importante, señala un informe de la firma de reclutamiento de talentos CD Consultores.

Para Fernanda Rivera, asumir la idea de colocarse en otros mercados implica aceptar modos de ejecutar distintos y enfrentarse a situaciones del entorno local. Significa entender que deberás tomar decisiones en un contexto diferente, escenario que podría resultar poco o nada atractivo para el directivo mexicano.

Las empresas, sin embargo, buscan cada vez más candidatos que estén dispuestos a tener un nivel multicultural, incluso para ocupar vacantes en el mismo país, y eso es una característica en la que pocas veces se prepara el profesionista, afirma Noriega.

El profesionista que decide crecer laboralmente en otras latitudes tiene un talento específico que exportar: la creatividad. "Al mexicano que le das foro para encontrar alternativas da respuestas muy interesantes. Cuando dejas actuar a ese ejecutivo con cierta libertad para la toma de decisiones, da resultados mayores a los que podrían alcanzar si sólo sigue una estrategia local", afirma Fernanda Rivera.

A decir de Patricia Noriega, el mexicano debe trabajar en cambiar determinados aspectos, como su individualidad para actuar. "En el ámbito laboral mexicano todavía es fuerte el esquema de 'yo soy jefe y tú el subordinado'". El latinoamericano de ciertas regiones, y los europeos, sobre todo, tienden más a organizar equipos.

La diferencia entre el perfil del **ejecutivo mexicano** y el del extranjero podría resumirse en cuestión de actitud. Ambos pueden tener un alto nivel de estudios, de competencias laborales y manejar idiomas, sin embargo, el mexicano se inclina por el estatus en lugar de delegar, y se le dificulta la comunicación abierta porque teme ser señalado si hace una crítica, subraya Patricia Noriega, para quien esas 'debilidades' son áreas de oportunidad en las cuales debe trabajar el mexicano.



Desde Wall Street

con José Antonio Montenegro



Visite el SHOW electrónico sólo en Liverpool