



TRABAJAR FUERA DEPENDE DE TU ACTITUD

Ivonne Vargas Hernández



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.

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.

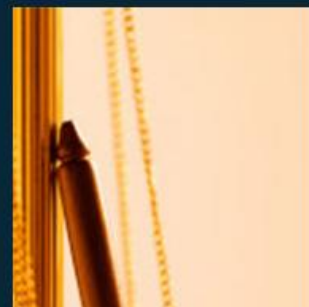
Para Fernanda Rivera, asumir la idea de colocarse en otros mercados implica aceptar modos de ejecutar distintos y enfrentarse a situaciones del entorno local. Significa entender que deberás tomar decisiones en un contexto diferente, escenario que podría resultar poco o nada atractivo para el directivo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

Artículos relacionados

- TRABAJAR FUERA DEPENDE DE TU ACTITUD
- EL LUGAR DE LA MUJER: LA CASA DICE ENCUESTA
- PARA SER UN BUEN JEFE, PREGUNTA 20 VECES
- LOS MEXICANOS GASTARÁN MÁS EN ESTA NAVIDAD
- VIDA EN PAREJA MENOS DINERO...MÁS PROBLEMAS
- EL FUTURO DEL TRABAJO... ESTÁ EN CASA?
- CONTROLA LOS GASTOS EJECUTIVOS DE CADA VIAJE
- ETAPAS DEL PROCESO DE DECISIONES
- COMPRA CASA EN MÉXICO Y PAGA EN ESTADOS UNIDOS
- DISCIPLINAS QUE DEBEN USARSE EN RECURSOS HUMANOS

Más de Ivonne Vargas Hernández

- CUIDADO CON LOS DELITOS CORPORATIVOS
- LA CRISIS PUEDE ENFERMAR A TUS EMPLEADOS
- TU PRIMER TRABAJO A LOS 20...O ANTES
- 3 REGLAS DE VENTA PARA EL TRABAJO
- RAZONES PARA HUIR DE LA OFICINA



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 profesional, afirma Noriega.

El profesionalista 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.