

ESTUDIO DE CORNERSTONE INTERNATIONAL

# Cada año hay al menos 15 cambios de gerentes generales con ingresos de US\$ 500,000 anuales

—Las empresas retienen a ejecutivos en épocas de crisis con bonos por resultados, que en algunos casos aportan entre 15% y 35% adicional a sus ingresos. Pero también se pueden dar algunos ajustes a la baja.

**DIETER CRUZADO MENDOZA**  
dieter.cruzado@clarionegocios.com.pe

Al menos, 15 cambios de gerentes generales de empresas, con sueldos promedio de US\$ 500,000 anuales, se dan cada año en el Perú. La rotación se genera por las nuevas oportunidades en otras compañías o por la búsqueda de nuevas responsabilidades.

Así lo revela la consultora para reclutamiento de altos directivos Cornerstone International Group. Agrega que en los casos de las gerencias de ventas y de otras posiciones estratégicas de las firmas, los cambios de gerentes pueden alcanzar a 30 por año.

Simon Wan, CEO de Cornerstone International Group, comenta a **Gestión** que frente a periodos de desaceleración de la economía, los ejecutivos de alta dirección enfrentan ajustes variados en sueldos, funciones y bonos.

Por ejemplo, indica, en cargos directivos—incluidos algunos mandos medios—lo general es que los sueldos aumenten cerca de tres puntos por encima de la inflación de un país. Las grandes

## Presencia de mujeres aún es baja

Las compañías multinacionales tienen una estrategia para contratar más mujeres y piden un 30% en sus filiales, aunque todavía ese ratio no se cumple en el Perú y otros países de la región, dice Simon Wan, CEO de Cornerstone.

“Las mujeres tienen más oportunidades hoy en día, pero también toman en cuenta sus intereses en temas familiares”, agrega.

En los directorios de las grandes empresas ya se observa la presencia entre 10% y 20% de mujeres en cargos directivos.

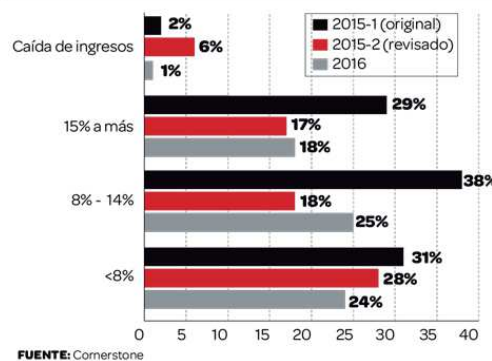
En otras firmas la tendencia es a promover capacidades emprendedoras en ejecutivos jóvenes, al menos, cada dos años.

compañías, sin embargo, suelen mantener los presupuestos para los temas de capacitación de sus ejecutivos.

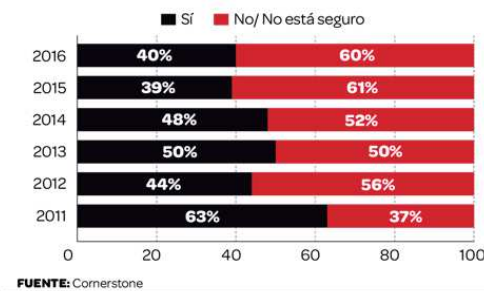
### Medidas

El managing partner de Cornerstone en Perú, Diego Cubas, señala que durante las etapas de crisis las empresas reducen áreas en determinadas gerencias, cambian el nivel de una posición (de vice-

### ¿CUÁNTO CRECERÁN SUS INGRESOS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR?



### ¿REALIZARÁ NUEVAS CONTRATACIONES EN ESTE AÑO?



“Se observa que hay mucha clusterización, a través de la cual un gerente general en Perú pasa a ser un gerente país con un sueldo menor”.

presidente o director a gerente, por ejemplo) o fusionan otras áreas para reducir los costos.

En el mercado, también se observa cada vez una mayor ‘clusterización’, a través de la cual un gerente general en el Perú pasa a ser un gerente de país, con un sueldo hasta 15% menor, y debe reportar a un director regional, añade Cubas.



DIANACHÁVEZ

**Bonos de retención.** Hoy hay empresas que luego de dos años prometen un bono de reconocimiento para que un ejecutivo no se vaya, dice Simon Wan, CEO de Cornerstone International.

### OTROSÍ DIGO

**Movimiento.** En el Perú, hay dos tipos de compañías: las multinacionales que llegan con personal extranjero y luego de dos años encargan a gerentes locales el timón de las empresas en el país; y las compañías familiares nacionales, que evalúan a profesionales locales y extranjeros como

parte de su expansión, señala Simon Wan.

“Lo mismo pasa con los ejecutivos peruanos que salen a otros países. Ellos son reconocidos en áreas como consumo, actividades extractivas, y banca y finanzas, por la estabilidad del país en los últimos años”, agrega.

### Retención

Asimismo, en épocas de crisis, otros ingresos “extras” que se mantienen para evitar la salida de directivos en las empresas, son los bonos por resultados, que en algunos casos aportan a su ingreso entre un 15% y 35% adicional.

Incluso pueden duplicar su ingreso, dice Diego Cubas. También señala que se activan los bonos de retención,

que buscan un reconocimiento salarial a los ejecutivos, cada dos o cinco años, a fin de que no cambie de empresa.

“Debe haber unas 500 compañías que pagan a sus gerentes generales entre US\$ 350,000 y US\$ 1.5 millones al año, y este bono puede llegar a representar hasta más de dos sueldos”, dice Cubas.