

Argentina | 2010

La Permanencia de los Ejecutivos en Argentina

Introducción

Macaya Senior Executives empieza sus actividades en enero de 2011, ofreciendo innovadores productos para la gestión del capital humano y servicios de *headhunting*. El equipo fundador de **Macaya Senior Executives** desarrolló e implementó los servicios y herramientas que hoy ofrecemos, como parte de Macaya y Suarez Battán Asesores, que ha sido en esos años una de las principales firmas de búsqueda y evaluación de ejecutivos senior en Argentina.

Como continuación del trabajo iniciado en nuestra anterior firma, el presente informe resume las conclusiones de nuestra quinta investigación anual sobre la permanencia de los ejecutivos en las organizaciones que los contratan en Argentina. La presente se ha realizado sobre más de 2.700 trabajos iniciados después del 1° de enero de 2002, por ejecutivos que ganaban sueldos superiores a lo que a diciembre de 2010 eran \$18.670 por mes. Los datos y cifras técnicas de la encuesta están incluidos en el Anexo I.

Además de las conclusiones generales, el informe incluye secciones que analizan la permanencia según funciones, sectores, nacionalidad de las empresas contratantes, edad y género; y una última con las razones por la que los ejecutivos salen de sus empresas.

Para la distinción entre los ejecutivos de los distintos *Rangos Salariales* hemos tenido en cuenta la remuneración que tenían los ejecutivos al entrar en sus empresas. Esta es una tabla que actualizamos trimestralmente en nuestra investigación sobre el Movimiento de Ejecutivos, pero que a valores de diciembre de 2010 sería como sigue:

- *Rango Salarial 1 y 2* son los que a esa fecha tenían una remuneración bruta fija mensual, sin contemplar ningún variable, por encima de \$41.700, a valores de diciembre de 2010. Engloba los *Rangos Salariales 1* (por encima de \$69.500) y *2* (entre \$41.700 y \$69.500) de nuestra Investigación de Movimientos.
- *Rango Salarial 3* son los que la tenían de entre \$27.800 y \$41.700 por mes.
- *Rango Salarial 4* son los que la tenían de entre \$18.670 y \$27.800 por mes.

Nota para el Lector

Macaya Senior Executives realiza esta investigación con el objetivo de aportar información de utilidad a aquellos ejecutivos y empresas con las que desea tener una relación cercana y que colaboran con su elaboración. La información que contiene es propiedad de **Macaya Senior Executives** y la entrega a estas personas y empresas para su uso propio exclusivo. Está por lo tanto prohibida su difusión y reproducción por cualquier medio, no estando el receptor de este documento autorizado a compartirlo ni en su totalidad ni parcialmente con consultores externos, ni periodistas.

Principales Conclusiones

- En el período 2002 a 2010 el 18,1% de los ejecutivos que las empresas contrataron en el mercado en Argentina fue despedido o abandonó sus nuevas empresas antes de cumplir 12 meses en ellas. El 30,1% salió antes de cumplir 18 meses desde su primer día y el 42,2% antes de cumplir 24 meses.
- Los ejecutivos contratados utilizando los servicios de *headhunters* han perdurado en las empresas que los contrataron en promedio más que los que las empresas han contratado directamente sin ayuda externa y que los que fueron contratados con la ayuda de selectoras.
- Los ejecutivos contratados usando los servicios de *Macaya & Suárez Battán Asesores* han perdurado en sus empresas en promedio más que los contratados por la suma de los demás *headhunters*.

Índice

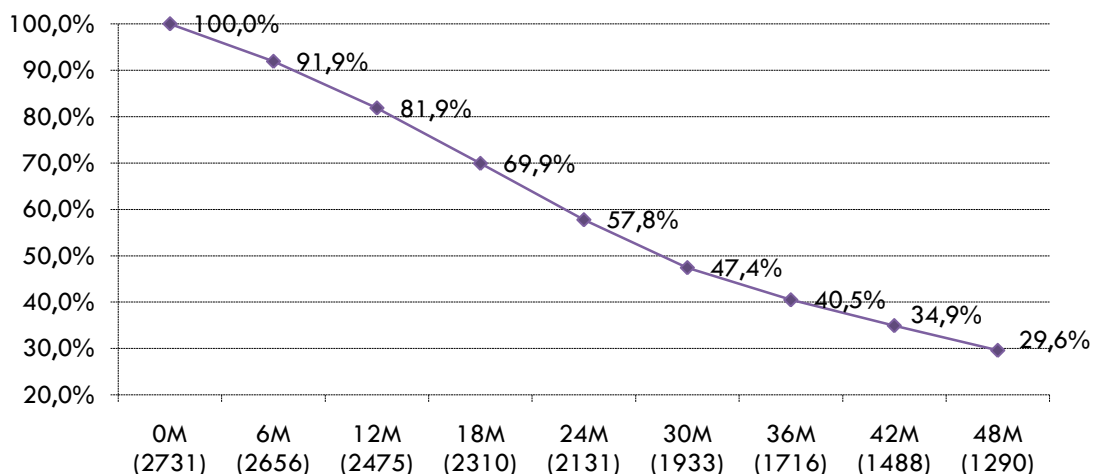
1. El 30% de los ejecutivos dejó su empresa antes de los 18 meses de su entrada, y el 53% antes de los 30 meses. Pág. 4
2. Los ejecutivos contratados por *headhunters* permanecen más tiempo en sus empresas. Pág. 5
3. Los ejecutivos buscados por *Macaya & Suárez Battán Asesores* perduraron más que los buscados por otros *headhunters* Pág. 8
6. **Anexo 1** | Investigación elaborada con más de 2.700 nuevos trabajos iniciados por ejecutivos en Argentina desde enero de 2002. Pág. 11

El 30% de los ejecutivos dejó su empresa antes de los 18 meses de su entrada, y el 53% antes de los 30 meses.

Sólo el 70% de los 2.310 ejecutivos que iniciaron un trabajo en una nueva organización entre enero de 2002 y abril de 2009, permanecía en ella 18 meses después de su primer día de trabajo; con el 30% restante habiendo salido, ya sea por su decisión o la de la empresa. Asimismo, sólo el 47.4% de los 1.933 ejecutivos que iniciaron un nuevo trabajo entre enero de 2002 y abril de 2008 seguía en su empresa después de 30 meses desde su primer día de trabajo, con el 52.6% restante habiendo salido¹. En el próximo cuadro pueden ver la curva estadística de permanencia con las respuestas obtenidas, para los ejecutivos que, por su fecha de inicio, podrían haber alcanzado en sus empresas los plazos indicados en el eje horizontal. Los números entre paréntesis en la base del cuadro indican cuántos son los ejecutivos que podrían haber alcanzado ese plazo y la línea del gráfico cuántos de ellos lo alcanzaron. Para el cuarto año desde su primer día de trabajo sólo quedan en sus empresas un 29,6% de los ejecutivos contratados.

Conocer esta realidad es importante tanto para las empresas que contratan como para los ejecutivos que son contratados. Hacer exitosa esa nueva relación está lejos de ser una certeza y requiere de habilidades por ambas partes, tanto en el proceso de selección como en el de inserción del ejecutivo durante el primer año de trabajo.

cuadro 1 | un 30% de los nuevos ejecutivos dejó su trabajo antes de los 18 meses de permanencia, y más de un 50% antes de los 30 meses



¹ La línea refleja el porcentaje de los ejecutivos que se mantenían trabajando en sus empresas después de un determinado período de tiempo desde que iniciaron su primer trabajo en esa empresa, cuyo monto en meses es el que se indica en la base del cuadro (con el tamaño de la muestra de trabajos utilizado para cada lapso entre paréntesis – ver el Anexo I para una explicación más amplia). Aclaramos que si un ejecutivo hubiese cambiado de trabajo dentro de su misma empresa no hemos considerado ese cambio como un fin de su trabajo. Tampoco hemos considerado que era un fin de trabajo cuando el ejecutivo fue destinado al exterior con su misma empresa o a otra filial del mismo grupo. Sólo hemos considerado como fin de trabajo los cambios que han supuesto que el ejecutivo dejase la empresa y el grupo, tanto si lo hizo por decisión propia como si fue causado por una decisión de la empresa.

Los ejecutivos contratados por headhunters permanecen más tiempo en sus empresas.

El porcentaje de búsquedas realizadas por las empresas sin ayuda profesional externa supera el 71% del total de búsquedas, con el resto repartiéndose entre los *head hunters* y las empresas de selección. Este porcentaje es mayor para las posiciones de Rango 4 y disminuye ligeramente para las posiciones de ejecutivos de Rangos 1, 2 y 3. Cuando las empresas contratan ayuda externa para contratar ejecutivos de Rango 4, tienden a contratar selectoras; mientras que cuando buscan incorporar ejecutivos de Rangos 1 o 2, tienden a contratar headhunters. En la leyenda a pie de página hemos incluido una explicación de la diferencia entre estos dos tipos de servicio². En la introducción del informe se indican los rangos de remuneración que definen cada uno de los niveles de ejecutivos mencionados.

En el cuadro que sigue vemos la distribución de los datos de la muestra por la forma en que los ejecutivos entraron a sus empresas. Las empresas contrataron sin ayuda externa a 1.949 ejecutivos; con la ayuda de una firma de búsqueda de ejecutivos (*headhunter*) a 335 ejecutivos; y por la gestión de una *selectoras de personal* a otros 447. El 65% de las búsquedas que realizan las selectoras de personal son de ejecutivos de Rango 4, mientras que más del 60% de las que realizan los headhunters son de ejecutivos de Rangos 1, 2 y 3. A medida que aumenta el seniority se incrementa la participación de los headhunters. En los de Rango 1 o 2, la participación de los headhunters en el total de búsquedas es del 22,4% y su participación en las búsquedas que se hacen con ayuda profesional está en 70%.

cuadro 2 | cantidad de respuestas por tipo de búsqueda

Tipo de Búsqueda	Total	Rango 4	Rango 3	Rangos 1 y 2	Total
Sin Ayuda Profesional	1.949	74,4%	66,0%	67,5%	71,4%
Headhunters	335	8,0%	16,9%	22,4%	12,3%
Selectoras	447	17,5%	17,1%	10,0%	16,4%
Total	2.731	1.667	685	379	2.731

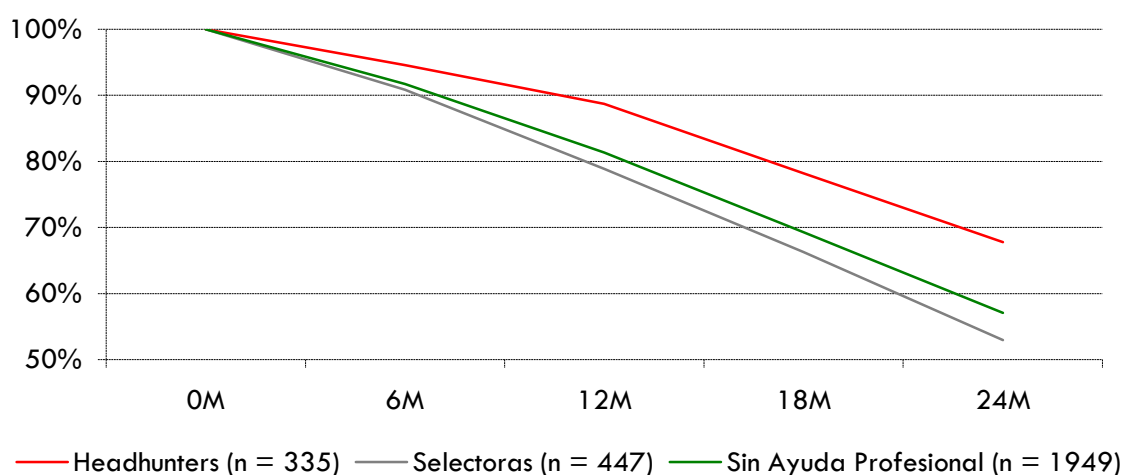
² Diferencias de servicio entre selectoras y headhunters:

- a. Una selectora es la que hace generalmente búsquedas pasivas, lo que requiere candidatos activos. Las selectoras identifican candidatos para una posición en base a avisos en la prensa o Internet, y a CVs que candidatos que desean cambiar de trabajo les envían periódicamente para ser incluidos en su base de datos. Esta modalidad de búsqueda requiere candidatos activos (aquellos que toman la iniciativa de enviar sus CVs o contestar avisos), que son generalmente aquellos de alguna forma descontentos con sus trabajos, lo que suele asimismo llevar implícito que sus empleadores están también menos contentos con ellos. La búsqueda es pasiva, ya que se basa en recibir pasivamente los CVs que les envían ejecutivos interesados en la posición o en un cambio en general, que por lo tanto son candidatos activos.
- b. Un headhunter es el que generalmente hace búsquedas activas, accediendo así a candidatos pasivos. Los headhunters identificamos las empresas y cargos en los que los ejecutivos puedan haber aprendido los conocimientos y habilidades necesarios para tener éxito en la posición que su cliente desea cubrir. A través de investigación directa y hablando con fuentes de información del mercado averiguamos la capacidad de los ejecutivos que ocupan o han ocupado esos cargos en esas empresas. En función de lo aprendido contactamos a dichos ejecutivos y exploramos con ellos la oportunidad, para interesarlos. Con este método accedemos a interesar a candidatos pasivos (los que no contestan avisos ni envían CVs buscando oportunidades), que tienden en general a estar más contentos en sus trabajos, lo que suele significar asimismo que sus empleadores también están contentos con ellos. Para llegar a estos candidatos pasivos los headhunters debemos asumir esa actitud activa que nos permite identificarlos e interesarlos en los proyectos de nuestros clientes.

Las proporciones observadas en esta investigación sobre cómo encaran las empresas las búsquedas son similares a las que encontramos en nuestra investigación sobre el movimiento de ejecutivos, aunque en el plazo comprendido entre enero y septiembre de 2010, en nuestra investigación sobre el movimiento de ejecutivos hemos visto que las empresas buscaron ayuda profesional para el 35% de las contrataciones que realizaron. La diferencia más importante entre las muestras de las dos investigaciones está en que, al tomar en la investigación sobre el movimiento de ejecutivos un límite inferior de corte de \$26.500 de sueldo fijo bruto mensual, los asesores externos utilizados son en su gran mayoría *headhunters*; mientras que como en esta investigación de permanencia utilizamos una cifra de corte de sueldos más baja, aparece en esa franja baja (el Rango 4) mucha actividad de las *selectoras*.

La investigación demuestra que los ejecutivos contratados a través de *headhunters* permanecen en promedio más en sus empresas que los que las empresas contratan directamente sin ayuda externa, y que los que contratan a través de *selectoras*. A los 12 meses la diferencia de permanencia entre las búsquedas realizadas por *headhunters* con las realizadas directamente por las empresas es de 7,3%, y con las *selectoras*, del 9,8%. A los 24 meses esa diferencia se amplía a 10,7% entre las búsquedas realizadas por *headhunters* y las realizadas por las empresas sin ayuda profesional externa; y casi el 15% entre las búsquedas de *headhunters* y las realizadas por *selectoras*. La nota a pie de página ofrece una lectura más detallada del cuadro³.

cuadro 3 | los ejecutivos buscados por *headhunters* permanecen más en sus empleos que los buscados sin ayuda profesional o por *selectoras*



³ Otra manera de leer el cuadro 3, que puede ayudar a entenderlo mejor, es por la inversa. Vemos como la permanencia tras 18 meses en la empresa es de 78,2% en los ejecutivos que entraron por *headhunters*, de 69,3% en los que entraron sin ayuda profesional externa y de 66,3% de los que entraron por *selectoras*. Es decir que los “fracasos” (definiendo como tales para esta comparación todas las salidas de ejecutivos de sus empresas, aunque no sean por no haber logrado sus objetivos), fueron de un 21,8% de los que entraron con ayuda de *headhunters*, de 30,7% de los que contrataron las empresas sin ayuda externa y de 33,7% de los que contrataron con ayuda de *selectoras*. Si a esas diferencias porcentuales les aplicamos el costo de sustituir un ejecutivo que fracasa, que según un estudio realizado por Hay Group es de 150% del sueldo anual del ejecutivo, vemos que esas que parecen pequeñas diferencias pasan a ser monetariamente muy significativas.

Teniendo en cuenta que, según *Hay Group*, sustituir a un ejecutivo que fracasa cuesta a las empresas en promedio 150% de su sueldo anual, estas diferencias porcentuales pueden suponer para las empresas costos significativos. Si aceptamos esa estimación de *Hay* como correcta, matemáticamente esas peores probabilidades de éxito identificadas equivalen a tener la esperanza matemática de sufrir un costo adicional equivalente a 16% del sueldo anual de los ejecutivos contratados, si se realizan las búsquedas directamente sin ayuda profesional externa en vez que realizarlas a través de *headhunters*; y de un 22% del sueldo anual de los ejecutivos contratados si se realizan con la ayuda de *selectoras* en lugar de hacerlo con *headhunters*.

El motivo de esta diferencia tiene que estar en la calidad de los ejecutivos contratados (asumimos que mayor permanencia está asociada a ejecutivos más idóneos para la posición) y se ocasiona en las diferentes metodologías de búsqueda de los *headhunters* y las *selectoras* (que explicamos en la nota 2 al pie de la página 5). Los *headhunters*, por su metodología, acceden a candidatos pasivos, que tienden a ser los que están contentos con sus empresas y éstas con ellos; mientras que las *selectoras* trabajan con candidatos activos, que son los que están buscando un cambio de trabajo, por lo que teóricamente están menos contentos con su empleador, lo que tiende a ser un espejo de lo que su empleador siente por ellos. De esta explicación cabría inferir que el grupo de candidatos entre los que seleccionan los *headhunters* deberían ser, en promedio, mejores que el grupo de ejecutivos entre los que seleccionan las *selectoras*.

La diferencia entre los resultados de los *headhunters* y los de las empresas que contratan directamente sin ayuda profesional externa tiene también un impacto importante en el peor acceso de las empresas a atraer candidatos pasivos contentos, con los que ese contacto directo es más difícil de manejar. También los *headhunters* tenemos la ventaja de poder contactar a un número mucho más amplio de potenciales candidatos, por lo que tenemos mayores probabilidades de encontrar un candidato mejor.

Los ejecutivos buscados por Macaya & Suárez Battán Asesores perduraron más que los buscados por otros headhunters

En la investigación realizada obtuvimos 335 casos de ejecutivos que ingresaron a sus empresas con ayuda de servicios de *headhunters*. De estas respuestas pudimos contabilizar que la firma que más búsquedas realizó en Argentina durante el período 2002 a 2010 fue *Spencer Stuart*, seguida por *Egon Zehnder*, *Macaya & Suárez Battán Asesores*⁴ y *Korn Ferry*, en el mismo orden que en las investigaciones de los años anteriores; y que entre todas ellas suman un 47% de las búsquedas reportadas de ese período. El próximo cuadro especifica todas aquellas firmas que fueron mencionadas en al menos 8 casos y que entendemos que utilizan metodología de *headhunters* (ha habido *selectoras* que han tenido más de 7 menciones, aunque ninguna superó 20).

cuadro 4 | *Ranking de headhunters según las respuestas de la encuesta*

Firma de Executive Search	Búsquedas (1)
Spencer Stuart	46
Egon Zehnder	41
Macaya & Suárez Battán Asesores	40
Korn Ferry	30
Leaders Trust / Prolaurum	17
Pratt Pinet	13
Ray & Berndtson / Armoni & Asociados	12
Michael Page	11
Voyer / Talent Searchers	11
F&C Consultores	9
Boyden	8
Heidrick & Struggles	8
Otros (con 6 o menos menciones o sin identificar)	89
Total	335

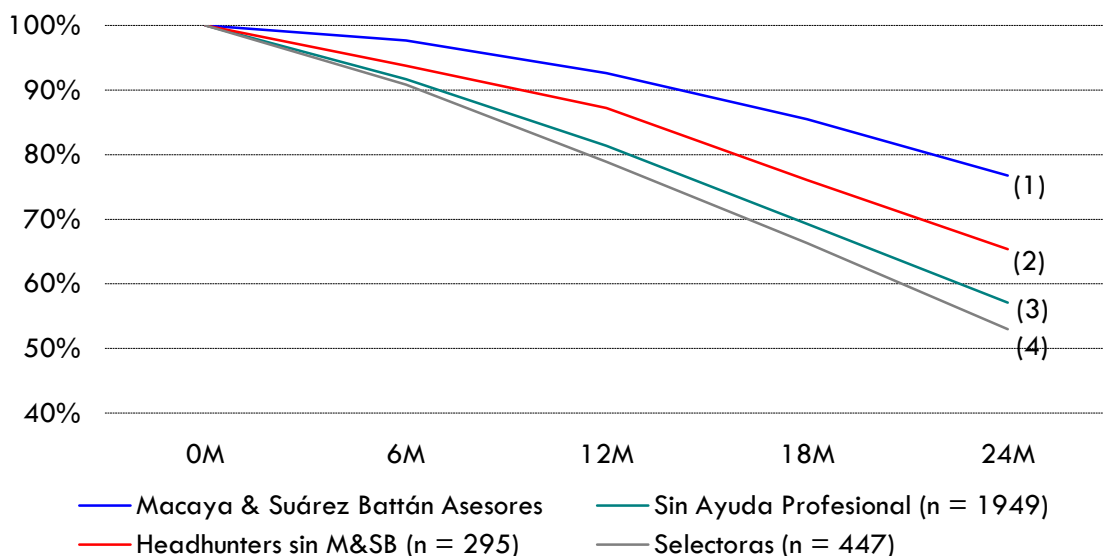
(1) Cantidad de casos en los que los ejecutivos que iniciaron un nuevo trabajo o las empresas que contrataron ejecutivos mencionaron esa firma como interviniente.

Las formas de trabajo y metodologías de los distintos *headhunters* para la identificación y evaluación de candidatos, y para facilitar su inserción en las empresas, varían de unos a otros.

⁴ *Macaya & Suárez Battán Asesores* se escindió en enero de 2011 en **Macaya Senior Executives**, que elabora este informe y *Suarez Battan y Asociados*. Ambas firmas continúan realizando búsquedas de ejecutivos y cuentan con un acuerdo de colaboración, aunque son ya dos firmas separadas. Para efectos de esta investigación, que recoge la historia cuando éramos una sola firma, se podría pensar que el que hayamos realizado nosotros esta encuesta podría haber supuesto que haya habido más predisposición para contestar de aquellos que entraron en sus empresas por nuestra intervención, por lo cual nuestra actividad podría haber quedado sobreestimada. Sin embargo, pensamos que esa sobreestimación no puede ser mucha, en función de que nuestra base de ejecutivos es muy amplia e incluye gran parte de los ejecutivos de nivel alto del país que, a juzgar por la amplia respuesta recibida, nos conocen y confían en nosotros aunque hayan entrado en sus empresas a través de los servicios de otras firmas; y en función de la gran cantidad que han contestando identificando la intervención de otras firmas. Por lo tanto, aunque creemos que nuestro número relativo pueda haber estado influenciado positivamente por haber enviado nosotros las invitaciones a participar, no creemos que esta situación desvirtúe el posicionamiento que la encuesta indicaría que hemos tenido. En lo que respecta a las demás empresas, creemos que la lista refleja un orden aproximado de la actividad de esas firmas en el mercado durante el período que va desde 2002 a la actualidad.

Nuestro objetivo al realizar esta investigación es permitirnos comparar nuestros resultados con los de nuestros competidores. Por quinto año consecutivo vemos cómo la permanencia de nuestros candidatos resultó mejor que la promedio de los demás *headhunters*, como se puede ver en el próximo cuadro⁵. La línea de permanencia de los ejecutivos que ingresaron a nuestras empresas cliente como consecuencia de las búsquedas que nos encargaron es mejor que la del promedio de los demás *headhunters*. De cada 100 ejecutivos que ingresaron a sus nuevos empleadores a través de nuestros servicios, 85,5 seguían en sus empresas 18 meses después de su primer día en la organización de nuestro cliente; mientras que de cada 100 ejecutivos que ingresaron a sus nuevos empleadores a través del servicio de las demás firmas de *headhunters* que operan en Argentina, sólo seguían en ellas en promedio después de este plazo 76,1 ejecutivos. A los 24 meses la diferencia era de 76,8 vs. 65,4. La permanencia de los ejecutivos que son contratados usando los servicios de empresas de selección es mucho más baja que las de las empresas de *headhunters*; e incluso que las de las búsquedas que las empresas realizan sin ayuda profesional.

cuadro 5 | los ejecutivos buscados por Macaya & Suárez Battán permanecen más que los buscados por el promedio de los headhunters



- (1) Refleja la historia de todas las búsquedas realizadas en Argentina por Macaya & Suárez Battán Asesores desde Enero de 2002 y no sólo las de los ejecutivos que contestaron la encuesta.
- (2) Refleja los datos de permanencia de los 295 ejecutivos de la encuesta contratados a través de los servicios de una firma de headhunters diferente a Macaya & Suárez Battán Asesores.
- (3) Refleja los datos de permanencia de los 1.949 ejecutivos de la encuesta contratados directamente por las empresas sin ayuda profesional externa.
- (4) Refleja los datos de permanencia de los 447 ejecutivos de la encuesta contratados a través de los servicios de una consultora de selección.

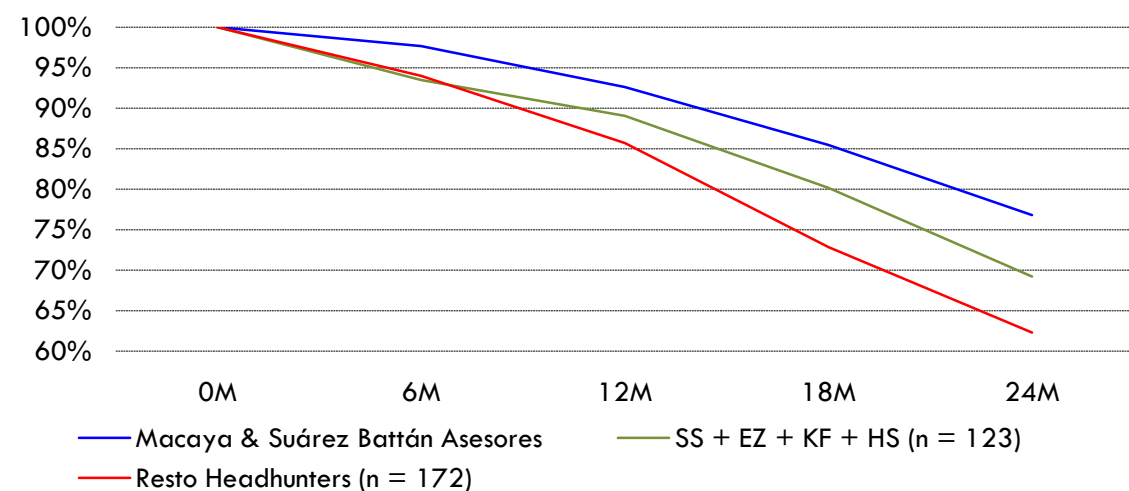
⁵ La línea 1 muestra la permanencia en sus empresas del 100% de los ejecutivos que han ingresado en ellas como consecuencia de búsquedas profesionales encargadas a Macaya & Suárez Battán desde enero del 2002, y no sólo la de los 40 ejecutivos que mencionaron a nuestra empresa en dicha encuesta. La línea 2 (la de los demás *headhunters*) muestra la permanencia de los 295 casos que los ejecutivos o las empresas que contestaron la encuesta hicieron mención de que habían ingresado como consecuencia de una búsqueda encargada a un headhunter distinto a Macaya & Suárez Battán. Las líneas de los que ingresaron por contrataciones directas sin ayuda profesional externa y los que entraron por los servicios de las selectoras se mantienen igual que en el cuadro 3.

Para entender bien el cuadro anterior vale la pena también analizarlo “por la inversa”. Podemos ver que en **14,5** de cada 100 búsquedas de ejecutivos que entraron en sus empresas en función de nuestro trabajo, el objetivo de nuestro cliente de que el ejecutivo perdurase por 18 meses en su empresa no se cumplió; lo que compara favorablemente con el promedio de resultados del resto de los *headhunters*, en que en **23,9** de cada 100 búsquedas no se logró dicho objetivo de la empresa. Por lo tanto, nuestro porcentaje de éxito, midiendo como tal que el ejecutivo siga en la empresa después de 18 meses, es un 12,4% más alto que el del promedio de nuestros competidores. Comparando nuestra *performance* con la de los ejecutivos que contratan las empresas sin utilizar ninguna ayuda profesional externa, nuestro porcentaje de éxito es un 22,1% superior; y comparándola con la de los ejecutivos que las empresas contratan utilizando los servicios de selectoras, es de un 29% mayor.

Las firmas de *headhunters* más conocidas son las internacionales grandes. De entre estas, las cuatro que han tenido una presencia significativa en Argentina durante el período 2002-2008 han sido *Spencer Stuart*, *Egon Zehnder*, *Korn Ferry* y *Heidrick & Struggles*, que son las cuatro mayores del mundo en este campo, según los rankings que publica *Executive Recruiters News*. A estas consultoras les sigue en ese ranking *Russell Reynolds*, que es la firma que dio origen a *Macaya & Suarez Battán Asesores* en 2002, cuando decidieron dejar el país tras la crisis de 2001. A raíz de esto sus directores en Argentina, José Macaya y Eduardo Suarez Battán, iniciamos *Macaya & Suarez Battán*. *Russell Reynolds* reabrió su oficina en Argentina en 2007, por lo que han recibido todavía pocas menciones en esta encuesta de ejecutivos que hayan dicho haber entrado en sus nuevos empleadores por su intermedio.

Para analizar los resultados de los *headhunters* internacionales respecto de los de los demás *headhunters* de menos renombre, abrimos las experiencias de los 295 casos que mostramos en el cuadro anterior en los 123 ejecutivos que identificaron a alguna de las firmas internacionales grandes como la que intervino en su contratación y la de los 172 ejecutivos que mencionaron otras firmas de *headhunters* como intervinientes en las de ellos. Los resultados indicaron que efectivamente esas empresas internacionalmente líderes (línea verde) tuvieron resultados en promedio superiores a los de las demás firmas del cuadro 4 (línea roja), con los resultados de *Macaya & Suárez Battán Asesores* (línea azul) siendo superiores a las de esos dos grupos.

cuadro 6 | la curva de permanencia de los candidatos buscados por *Macaya & Suárez Battán* es superior a la promedio de de los principales *headhunters* internacionales que operan en el país



Anexo I

Investigación elaborada con más de 2.700 nuevos trabajos iniciados por ejecutivos en Argentina desde Enero de 2002.

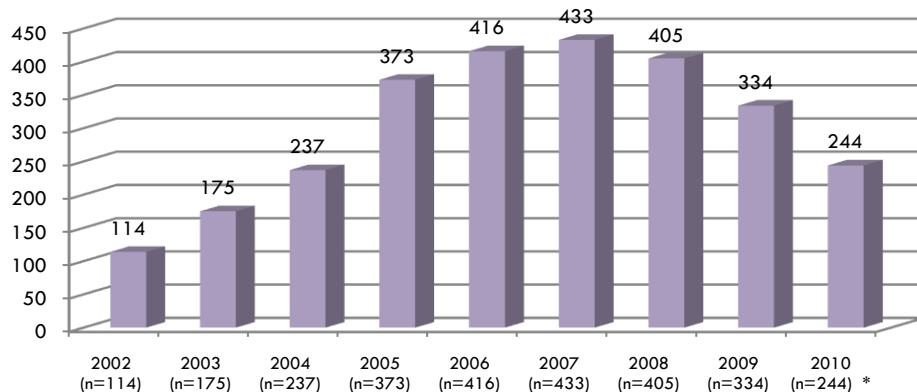
Durante el período de julio a octubre de 2010 invitamos a participar en esta investigación a 11.195 personas de nuestra base de ejecutivos, de entre aquellos con el nivel de seniority buscado⁶, solicitando que nos contestasen quienes hubieran iniciado al menos un trabajo desde el 1° de enero de 2002. Definimos esta fecha para evitar que la estadística pudiese verse afectada por la crisis del 2001. Contestaron 2.978 ejecutivos (un 27%). De estos, 334 contestaron que no habían iniciado ningún nuevo trabajo en relación de dependencia desde enero de 2002, ya fuese porque seguían trabajando en la misma empresa en que estaban a esa fecha, o porque estaban sin trabajo, o porque ahora trabajaban para sí mismos. También eliminamos la información de 1.267 trabajos, por razones tales como no tener el *seniority* que buscábamos para la muestra (ver llamada 10 e introducción), duplicaciones entre la información dada por empresas y ejecutivos, información incoherente o dudosa que no pudimos corroborar, o empleos fuera de Argentina. Así quedamos finalmente con datos de 1.575 ejecutivos, que nos indicaron que sí habían iniciado al menos un nuevo trabajo en relación de dependencia desde esa fecha, sumando en total 2.385 nuevos trabajos, ya que algunos empezaron más de un nuevo trabajo desde entonces.

Adicionalmente, en las mismas fechas, invitamos a participar a 562 empresas, solicitándoles que nos indicasen los ejecutivos que habían contratado desde el 1° de enero de 2002, con sueldos en el nivel de seniority definido. Nos contestaron 165 empresas (un 29,3%) que, en su conjunto, realizaron 346 contrataciones en esos niveles durante ese período (2,1 ejecutivos por empresa). Por lo tanto, entre las respuestas de los ejecutivos y las de las empresas tenemos una muestra de 2.731 inicios de trabajo en una nueva empresa desde el 1° de enero de 2002, todos para remuneraciones iguales o superiores al equivalente a diciembre de 2010 de un sueldo bruto mensual fijo de \$18.670.

El próximo cuadro muestra cómo se distribuyó el inicio de esos 2.731 trabajos en cada año del período analizado. La cantidad de trabajos representados creció hasta 2007, cayendo desde entonces por la crisis mundial de 2008 y la falta de inversiones nuevas en Argentina. Esto está en línea con lo que hemos venido observando en nuestra investigación trimestral sobre el movimiento de los ejecutivos, en la que hemos observado que la cantidad de ejecutivos de las empresas en los niveles de remuneración de *Rango 3* o superior decreció en 8 de los últimos 12 trimestres. La caída en el número de casos contemplados en esta investigación para 2010 no es comparable con años anteriores, ya que contempla contrataciones hasta la recepción de las respuestas, que tuvo lugar entre Julio y Octubre, mes en el que cerramos la captura de datos, por lo que no corresponden al año calendario completo. Si anualizásemos esta cifra obtendríamos una similar o levemente superior a la de 2009.

⁶ Para mantener la jerarquía de las posiciones establecimos una escala de sueldos mínimos que empezaba en \$6.700 a principios de 2002 hasta \$18.670 a finales de 2010. En las escalas intermedias que mencionamos en el informe se aplicó también una escala creciente que mantiene la proporcionalidad con ésta. En la introducción mencionamos las equivalencias a sueldos actuales.

cuadro a.1 | las respuestas obtenidas crecieron de forma bastante similar a la observada en nuestra investigación sobre el movimiento de ejecutivos



Q total de Trabajos = 2.731

* El 2010 es hasta Julio-Octubre

Como consecuencia de estos inicios de trabajo escalonados a lo largo de todo el período, nuestro análisis sobre la permanencia de los ejecutivos necesariamente ha debido realizarse sobre las porciones de la muestra que podrían haber alcanzado una determinada permanencia. El próximo cuadro muestra el tamaño de la muestra para cada lapso de permanencia que analizaremos en este informe. Así podemos ver que de los 2.731 inicios de trabajo, 2.656 podrían haber alcanzado los 6 meses en sus empresas. Los otros 75 habían iniciado sus trabajos después de abril de 2010, por lo que no podrían haber alcanzado 6 meses al 1 de noviembre de 2010, que es la fecha de la información que tenemos. Por lo tanto los porcentajes que aparecerán en el informe sobre la permanencia al cabo de 6 meses están basados sobre estos 2.656 casos. De la misma manera, los que se refieran a 12 meses están basados en los 2.475 casos de trabajos iniciados antes del 1 de noviembre de 2009; los que se refieren a 18 meses en los 2.310 trabajos iniciados antes de mayo 2009; y así sucesivamente. Las cifras disponibles para el análisis son lo suficientemente significativas para respaldar la validez estadística de las conclusiones. En general hemos limitado el análisis hasta los resultados después de 42 meses (1.488 casos de muestra), pero la muestra permitiría el análisis sobre la permanencia de 54 meses, ya que estarían respaldados por 1.080 casos, un universo importante para cualquier medición.

cuadro a.2 | muestra disponible para según el plazo analizado de permanencia

