

Estimados amigos,



Gonzalo Jiménez Seminario

Presidente Ejecutivo
Proteus Management
Consulting.



Paulina Cuadra M.

Gerente General de
Proteus Management
Consulting.

Dos grandes temas me han llamado la atención estas últimas semanas, eventos que me parecen muy interesantes y a la vez inquietantemente contrastantes. Por un lado las noticias de los primeros pasos de una recuperación económica, mostrada por la fuerte subida de la Bolsa en el primer semestre del año, nos permiten creer que la confianza del mercado está volviendo. La conclusión que podemos sacar de esto es que los inversionistas ven la luz al final del túnel, piensan que lo peor ya pasó y que comprar acciones (que es un símil a comprar esas empresas) nuevamente representa la alternativa de inversión más rentable entre todas las posibles.

La segunda noticia, pasa por la ola de despidos y programas de desvinculación que se leen en la prensa especializada. Esos factores han llevado a la economía a tener tasas de desempleo muy altas.

Conjugando los dos temas, me presenta la inquietud de cómo equilibrar estas dos visiones discordantes del futuro. Entiendo que los despidos masivos son considerados una necesidad para las empresas que los realizan, pero no puedo evitar preguntarme sobre las consecuencias que tendrán estas decisiones una vez que la crisis haya pasado, especialmente, si es en el corto y mediano plazo como creen los inversionistas ¿Estarán esas empresas preparadas para una nueva época de expansión? ¿Perderán recursos estratégicos, posiblemente prescindibles hoy pero fundamentales mañana? ¿Cuál será el costo de recuperar esos recursos perdidos en tiempos de alto crecimiento?

En mi experiencia como consultor he podido constatar empresas que han visto caer sus ingresos fuertemente y que han decidido variabilizar las compensaciones de sus trabajadores y ejecutivos, han podido ahorrar muchos activos de forma más eficiente, evitar despidos en masa y no poner en riesgo los recursos estratégicos de la empresa. El desarrollar nuevos sistemas de compensaciones e incentivos permite reconocer la creación de valor, evitando economías efímeras que en el futuro se lamentarán.

En relación a esto, los invito a leer un artículo sobre las últimas tendencias en las compensaciones e incentivos en las empresas de hoy, preparado por nuestra especialista Paulina Cuadra M.

Gonzalo Jiménez Seminario

Presidente Ejecutivo

Proteus Management Consulting

Proteus en la Prensa

[Diario Gestión \(Perú\): "Profesionalizar la empresa familiar, clave para el éxito".](#) *

[Diario El Comercio \(Perú\): "La sucesión estratégica en la empresa".](#) *

*

*

Sistema de Incentivos y Compensaciones Ejecutivas

Si definimos el sistema de incentivos como las reglas explícitas o tácitas que afectan positiva o negativamente los resultados de la misma, es decir que pueden crear o destruir valor, entonces, tenemos un sistema clave que no podemos dejar que se desarrolle inorgánicamente. Sino que debemos guiarlo para que sea el soporte de la compañía, su estrategia y su sustentabilidad... [Seguir Leyendo](#)

"El contenido del presente mensaje y sus archivos adjuntos, es confidencial y exclusivo para sus destinatarios, pudiendo contener información protegida por normas legales. Si usted no es el destinatario, cualquier almacenamiento, divulgación, distribución o copia de esta información esta estrictamente prohibido. Si este correo lo ha recibido por error, solicitamos informar al remitente y eliminarlo de su sistema. Gracias."

Para ser eliminado de nuestra lista de direcciones, por favor, envíe un e-mail a info@proteus.cl y escriba en el Asunto: [Remover](#)