

Denarius acaba de lanzar al mercado un estudio respecto de las políticas de compensación variables que las empresas ofrecen en Chile a sus ejecutivos.

Las principales conclusiones de las prácticas que se obtienen del señalado estudio son las siguientes:

-Corto plazo (un año): Los bonos de gestión son pagados en un 100% a los gerentes generales y con frecuencia levemente decreciente desde los gerentes de división hasta las jefaturas -entre 98% y 89% respectivamente-, posteriormente, a los profesionales el pago de los bonos disminuye en forma discreta alcanzando un 67%.

Por su parte, para los ejecutivos relacionados con las áreas comerciales las comisiones de ventas crecen en la medida en que se desciende en la escala jerárquica, contabilizándose sólo un 3% para el caso de los gerentes generales, llegando a un 75% en el caso de las jefaturas y un 100% en el de los profesionales.

MIRADA PÚBLICA



Rafael Rodríguez

PRESIDENTE SEMINARIUM
PENRHYN INTERNATIONAL

Las compensaciones variables en el mundo de los ejecutivos

Finalmente, los bonos de producción para las empresas de la muestra no son relevantes y al compararlos con el pasado, se puede señalar que es un tipo de incentivo en extinción.

Largo plazo (más de un año): Los programas de incentivos de largo plazo más significativos son los bonos de retención de largo plazo, cuya importancia ha ido creciendo en el tiempo al registrar un 24% de las empresas que los pagan a sus ejecutivos, principalmente los superiores. Este tipo de programas va en ascenso en desmedro del segundo de los programas de retención e incentivo de largo plazo, los stock options, que en Chile no alcanzan los niveles que se observan en países más desarrollados y en compañías más grandes en tamaño. En efecto, en Chile un 10% de las empresas otorga opciones de acciones a sus ejecutivos -también del nivel superior preferentemente-, cifra muy similar a la que existía hace cinco años atrás lo que muestra un estancamiento

en ese nivel, mientras que la participación de los bonos de retención de largo plazo han aumentado su importancia relativa.

Con todo, una de cada tres empresas comprendidas en la muestra tiene un programa de incentivos y retención de largo plazo a sus ejecutivos, lo cual marca una tendencia relevante, dado que sólo hace 10 años atrás estos programas eran escasos en el mundo corporativo chileno.

Otros incentivos de largo plazo: Se incluyen dos beneficios para los ejecutivos que son indemnización de años de servicio por sobre los mínimos legales, con un 59% de las empresas y el financiamiento

Los bonos de retención de largo plazo han crecido en desmedro de los stock options

de programas de post grado que un mayoritario 73% de compañías ofrece a algunos de sus empleados.

Otros incentivos variables (de corto plazo): Los seguros son por lejos el beneficio más común de todos los analizados, con un 90% de frecuencia entre las empresas que conforman la muestra; los bonos colectivos muestran un 29% de otorgamiento, los premios por antigüedad alcanzan un 18%, mientras que los premios específicos por rendimiento un 10% de frecuencia: no se observaron para Chile cifras relevantes de programas muy comunes en Estados Unidos tales como planes de pensiones o de jubilación anticipada, como tampoco de planes de jubilación complementaria.

El análisis de las prácticas y políticas de incentivos variable permite a las empresas contrastar sus prácticas de incentivos tanto de corto como de largo plazo a sus ejecutivos, incentivando el desempeño por una parte y la fidelización por otra.

Desde el año 2007, el número de lobbistas registrados en Estados Unidos ha caído más de un 17%. Este declive se atribuye a una economía en recesión en que las compañías recortaron su gasto en lobby y el endurecimiento de la normativa que regula el ejercicio en el año 2007. La nueva norma obligaba a lobbistas a publicar el informe de sus actividades cada 4 meses y a revelar todas las contribuciones que realizan a candidatos, comités y PACs, con una prohibición de ejercer el lobby de hasta 2 años para congresistas y sus empleados tras abandonar el ámbito público. Con esto el interés de registrarse murió: el miedo a la transparencia tenía un mayor costo que el de ejercer la influencia en privado a través de los vacíos de la ley.

Sin embargo, los expertos opinan que esta industria no está muriendo sino que está regre-

TRIBUNA LIBRE



Paulina Ibarra

DIRECTORA EJECUTIVA
FUNDACIÓN MULTITUDES

Transparencia, el mejor de los desinfectantes

sando a la clandestinidad. Algunos investigadores indican que el número real de lobbistas sólo en el Distrito de Columbia es de más de 100.000.

El 28 de noviembre 2014 comenzó a regir en Chile la ley del lobby. Y la situación local podría ser más compleja. Las formas y procedimientos para el control de lobby y las sanciones de cada reglamento ponen en peligro la imparcialidad que cualquier juicio justo podría escarmentar como inexistente.

En el caso del Congreso, por ejemplo, serán los mismos diputados y senadores quienes establecerán cuáles serán los registros que realizarán de determinadas reuniones. También están los cuestionamientos sobre la falta de un mecanismo sancionador para los sujetos activos, ya que la ley pone énfasis en los sujetos pasivos, y por último la zona gris en la que caen las empresas.

A pesar de que la ley es un signo positivo en transparencia, al celebrar esto, debemos cautelar con las mismas ganas sus grandes vacíos. Por ejemplo, jamás sabremos quién influenció las decisiones de las autoridades por teléfono o vía e-mail, porque la ley no considera este tipo de comunicaciones como lobby.

Un juez del Tribunal Supremo de los Estados Unidos a principios del siglo XX, señaló que "la luz del sol es el mejor de los desinfectantes". En este sentido, la actividad de lobby no debe ejercerse en la sombra y al amparo de lagunas legales arbitrarias, sino que debe estar bajo la luz para que sea visible y transparente. Por eso, la sociedad civil debiera conocer a cabalidad los efectos de esta ley y sus aplicaciones. Sus intereses pueden estar en juego y en discusión en las instancias más eficientes si utilizan esta nueva ley a su favor.

DF.cl

LO MÁS LEÍDO

1. Hernán Büchi: "Desgraciadamente, lo que vemos hoy es que el empresario es sinónimo de abusador"
2. Vacancia en oficinas premium alcanzó al cierre de 2014 su nivel más alto desde 2007
3. Petróleo sigue en declive y China lanza salvavidas financiero a Venezuela y Ecuador
4. Endeudamiento en bonos y créditos crece 75% y suman US\$ 23 mil millones en 2014
5. Conmoción en Francia por ataque contra semanario Charlie Hebdo: gobierno acusa acto terrorista
6. IPC: caída en precios de combustibles compensará alza en transportes en enero
7. Caso Penta golpea al presidente de la UDI tras filtración de mail y él defiende su autonomía

CORREOS

LOS CORREOS DEBEN DIRIGIRSE AL MAIL buzondf@df.cl EL DIARIO SE RESERVA EL DERECHO DE SELECCIONAR, EXTRACTAR, RESUMIR Y TITULAR LOS CORREOS PUBLICADOS.

Educación

Señor Director:

La brecha entre educación pública y privada a mi parecer está siendo inadecuadamente encarada por el "ideologismo oficial", por cuanto si bien es cierto que se sabe que en parte se origina en la mala calidad del magisterio que atiende al sector público (aspecto que la reforma no ha tocado ni tocará por razones político-electorales) y del estilo de proceso educativo que se emplea en éste, una parte importante (decisiva) de las causas de esa brecha dice relación con el nivel cultural e intelectual de los educandos, el cual es abismantemente distinto entre los que normalmente asisten a colegios privados y los que van a las escuelas públicas. Ya que por más que se trate de explicar que los colegios que recurren a "la selección" para lograr éxito en los certámenes e indicadores de eficacia, los estudiantes de "élite" (cultural e intelectual) seguirán brillando donde se les coloque, por cuanto la obtención de sus logros educativos en gran medida es el resultado de una ecuación personal que suma cultura familiar (lenguaje, conocimientos, valores, formas de pensar)

y ADN, fundamentalmente lo primero; y de manera accesoria la variable "calidad socio-cultural del entorno". Este último factor externo a la familia es elegible y si se elige bien suma, de lo contrario resta. A nadie se le obliga a relacionarse con la peor gente del barrio o del colegio. El problema por lo tanto tiene raíces históricas (de historia familiar) y se auto regenera producto de lo mismo, ya que esos estudiantes a los cuales le va siempre bien, sean ricos o pobres, de izquierda o de derecha, provienen de medios culturalmente superiores y que han aprendido porque les han enseñado (en casa) que "tras 20 años de jolgorio, vienen 60 años de miseria humana" y por lo tanto, tratarán de formar familias en que la cultura, la responsabilidad y la satisfacción por el trabajo bien hecho son valores permanentes. Esto último no se adquiere eliminando el "copago" y reemplazando la "selección de ingreso" por tómbolas. Luego, para "emparejar la cancha" como dicen los oficialistas, es necesario reemplazar en una alta proporción la mala o defectuosa influencia familiar que afecta a los malos alumnos (ellos lo reflejan), por la influencia trans-

formadora que debería ejercer la escuela. Ello, como tarea nacional, requiere de docentes, locales e instrumentos pedagógicos apropiados a ese fin.

CARLOS BENAVIDES ZAVALA

Reforma laboral

Señor Director:

"Con la "colusión" del Gobierno y la CUT en la Reforma Laboral (también en el reajuste), secuestraron a los trabajadores y no los dejan salir a negociar con sus empleadores, además, los están chantajeando para obligarlos a sindicalizarse, cosa que la mayoría de los buenos trabajadores (la mayoría) y que tienen una buena relación con su empleador que les cumple en todo, no desean ni necesitan hacer, por ello la cantidad de trabajadores sindicalizados no pasa del 10% o 12%, incluyendo, tengo entendido a los empleados fiscales. Por algo será. También ellos ven el actuar de la mayoría de los dirigentes sindicales, que, al igual que los diputados y senadores, se eternizan en los cargos, se benefician de ellos y eso a los trabajadores no les agrada ni soportan.

EDUARDO GERMAIN CONCHA

Proyecto de ley de medios electrónicos

Señor Director:

El proyecto de ley de medios electrónicos busca que tanto blogs como las redes sociales cuenten con un registro oficial y obliga a los usuarios a pagar por su uso, siempre que exista una periodicidad mínima de cuatro publicaciones a la semana. Polémicas como la libertad de expresión y el costo por el uso de redes sociales saldrán a dispersarse por un ambiente ya enrarecido y ensalzado durante el 2014, no dando tregua a una sociedad abatida por las constantes reformas de cambios.

FRANCISCO ABARCA TUZZINI
INGENIERO CIVIL INDUSTRIAL

Orwell y Bachelet

Señor Director:

Es cierto -Orwell dixit-, el secreto de gobernar es actuar con la certeza del que nunca ha cometido errores. Pero a la vez jojo Presidenta!, haber aprendido de ellos.

GABRIEL GUILOFF