

Altair | Soluciones Reales

Cinco premisas básicas para crear valor en una empresa

Crear valor en una empresa es conseguir que, en un momento dado, una compañía o una línea de negocio valga, en términos monetarios, más que en un momento anterior, superada la tasa de rentabilidad exigida por el accionista.

El primer paso para conseguirlo es gestionar la compañía bajo criterios de creación de valor, empezando por conocer e implementar estas cinco premisas:

1. Conocimiento de la compañía y análisis de la capacidad de crear valor

Lo primero que se debe hacer es determinar las variables clave para crear valor en una compañía (value drivers) a través de un análisis de sensibilidad sobre la valoración detallada de la empresa y realizar un análisis pormenorizado de la capacidad de crear valor por parte de cada una de las dimensiones del negocio.

2. Dimensiones de negocio asociadas a riesgos en el proceso de creación de valor de una empresa

Una vez se ha decidido la estrategia para crear valor en una empresa, la dirección de la misma debe promover la asignación eficiente de recursos a las unidades creadoras de valor.

Dado que el análisis de creación de valor va mucho más allá de un simple planteamiento de ingresos menos costes, es necesario comparar la capacidad de crear valor por encima del coste del capital invertido.

3. Análisis de la viabilidad económica

El análisis de viabilidad económica de las inversiones (VAN) ocupa un aspecto esencial en la gestión orientada al valor.

Este procedimiento permite analizar la creación de valor por parte de cada una de las inversiones iniciadas, permitiendo priorizarlas de acuerdo con el objetivo de crear valor en una empresa.

4. Definición de objetivos para crear valor en una empresa de forma tangible

Una vez definidos los objetivos clave para cada una de las medidas operacionales de cada una de las dimensiones del negocio, es necesario identificar los directores o gestores involucrados en conseguir dichos objetivos y vincular su gestión a la consecución de los mismos a través de una retribución variable.

El sistema de compensación para la dirección debe estar alineado con la creación de valor en la empresa y debe desarrollarse a todos los niveles de la organización.

5. Establecimiento de una política de comunicación a todos los niveles

El establecimiento de una política de comunicación a todos los niveles de la empresa es fundamental para el entendimiento e involucración de todo el personal y para la consecución de los objetivos.

De esta manera, toda la organización toma conciencia del papel que juega en la creación de valor y puede identificar perfectamente su contribución a la misma a través de la relación entre los indicadores de performance operativos y los indicadores de creación de valor.

Si todavía tienes dudas, en Altair | Soluciones Reales podemos ayudarte a establecer un modelo de gestión eficiente bajo los principales criterios de creación de valor.

INDICADORES DE PERFORMANCE Y PERSONAL

Personal	TSR	EVA	EBITDA	OVD ⁽¹⁾
Director General	*	*		
Staff de dirección General	*	*		*
Jefe de Unidades de Negocio		*	*	
Directores de Área			*	*
Resto de empleados				*

(1) OVD= Operating value drivers o indicadores de valor de naturaleza operativa: por ejemplo: tasa de aumento de cifra de ventas, número de medidos, tasa de crecimiento de los clientes, etc.

Artemio Milla Gutiérrez
Socio-Director
www.soluciones-reales.es



Resultados TANGIBLES
Y DIRECTIVOS Satisfechos