

n negocios&economía

inversiones+liderazgo



opinión

Fernando Galante
Especial para UNO



La vuelta del IPC

Y un día volvió. Se hizo larga la espera desde aquel febrero de 2007 cuando el gobierno de turno liderado por su Secretario de Comercio, Guillermo Moreno, decidió que la mejor forma de frenar la ya entonces creciente inflación era intervenir el organismo encargado de medirla (el Indec).

A partir de entonces la historia ya es vieja y aburrida: la inflación siguió creciendo y cada vez a mayor ritmo. Con el cambio de gobierno llegó la intención de resucitar al Indec y de volver a darle seriedad y credibilidad al (Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El nuevo IPC se volvió a publicar el 16 de junio pasado, las autoridades argumentan que se demoraron porque las series estadísticas fueron devastadas, otros aducen que no querían reflejar la fuerte inflación que la devaluación y los ajustes tarifarios generarían. Cada cual elige a quien creerle.

¿Qué pasó con los precios en el último tiempo? Algunas de las alternativas que se utilizaron, y que hasta recibió la venia del actual gobierno fue el IPC de la provincia de San Luis (que no fue intervenido en estos años). Así como también el índice Congreso elaborado por consultoras privadas, pero dado a conocer por el Congreso para evitar las presiones, amenazas y juicios que se podían recibir por animarse a medir la realidad.

Si tomamos la historia reciente, por ejemplo desde enero de 2014, el aumento de precios que arrojan es similar: 109,06% para San Luis y 110,50% para el Congreso. Esto resultaría en una inflación anualizada de 46,58% y 47,29% respectivamente. Es decir que aquellos que tuvieron pesos en sus bolsillos durante este periodo vieron esfumarse el poder adquisitivo de los mismos.

Pero lo más importante es que nuevamente tenemos un índice para seguir la inflación. El primer

dato en publicarse fue de una suba de 4,2% en los precios durante el mes de mayo para la Ciudad de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires. Un número muy elevado que aún registra un fuerte arrastre de muchos de los ajustes que se debieron dar en estos últimos meses. Aunque el Banco Central (BCRA) espera, y las expectativas de mercado así lo indican, una fuerte desaceleración a partir de junio.

Y aún más importante para los inversores, como para los que quieren proteger el poder adquisitivo de sus ahorros, es la noticia que se conoció en estos días: el CER se volverá a calcular con los nuevos índices.

¿Qué es el CER? El Coeficiente de Estabilización de Referencia es elaborado por el BCRA y se utiliza para indexar contratos. Esto significa que los montos se actualizan por el ritmo de aumento de los precios que conforman el IPC. Por ello es que una alternativa simple para proteger nuestros ahorros de la inflación es invertir en bonos que ajustan por CER, una práctica que había perdido importancia en los últimos años, pero que hoy vuelve a tener sentido.

Los títulos públicos que ajustan por CER dan la posibilidad de ajustar nuestros ahorros por la inflación, e inclusive de ganar una pequeña renta por encima de la misma. Es así que podemos encontrar títulos que pagan CER más 3,4 o hasta 5 puntos porcentuales sobre la inflación. Es decir que incluso permiten ganar una rentabilidad real positiva por encima del aumento de los precios.

En conclusión aquellos que esperan que la inflación siga siendo elevada, o que simplemente quieren un resguardo para los pesos, nuevamente pueden encontrar en el CER el aliado perfecto para hacerlo.

+ El autor es director y economista jefe de Chimpay SA. Agente productor del Mercado de Capitales bajo el número de registro 535 de la C.N.V.



opinión

Alfredo Diez
Especial para UNO



Coaching. Es una disciplina que le permite al líder crear equipos de trabajo de alto rendimiento.

El estilo tradicional de conducción está pasado de moda

El coaching es una disciplina que permite al líder expandir su potencial personal al tiempo que crea equipos de trabajo de alto rendimiento con el objetivo de lograr resultados extraordinarios y sostenibles para la empresa.

Actualmente el mundo empresarial tiene muy en claro que el estilo tradicional de dirección en base a la imposición de autoridad "orden, mando y control" ha pasado de moda al verificarse su ineficiencia. Esto significa que se acabó el "aquí mando yo" como modelo de liderazgo. Las empresas necesitan directivos y gerentes que sepan estimular y dar ejemplo a sus subordinados.

El mercado exige hoy de los directivos, que no solo que sean "humanos", sino que provean respuestas rápidas, rendimiento creciente, audacia, creatividad, profesionalidad y una capacitación progresiva que los mantenga competitivos. Sin embargo este reclamo empresarial hace que la permanencia de un empleado valioso en una empresa sea un punto crítico. El coaching viene entonces a cumplir la tarea al apoyar el desarrollo personal, la carrera profesional, la satisfacción y la competitividad del manager dentro de la empresa, lo que al mismo tiempo produce la conservación de empleados valiosos en sus

puestos de trabajo.

Empresas de éxito y trayectoria como General Electric, Sony, Johnson & Johnson, Hewlett Packard, Ernst & Young o IBM, son solo algunas de las pioneras en la utilización del coaching; no es casualidad advertir que todas ellas se encuentran entre las empresas más importantes del mundo.

Estas empresas han reconocido el valor de que sus directivos sean capaces de hacer de coaches de los subordinados, ya que no solo adquieren confianza en sí mismos, sino que se embarcan en un continuo desarrollo personal, calificando al coaching como una competencia indispensable para todos sus mandos superiores.

Actualmente las empresas se afanan por lograr mayor productividad, aumentar la rentabilidad, mantener en sus puestos de trabajo a aquellos empleados valiosos y mejorar la lealtad de los clientes hacia la misma. La pregunta es obvia: ¿Cómo lograrlo? La respuesta es simple: mejorando las relaciones del empleado dentro de su empresa.

Un estudio de la Gallup Organization sobre 2 millones de empleados en 700 empresas alrededor del mundo reveló que el tiempo que un empleado permanece en una empresa y su productividad están determinados por la relación que este mantenga con su supervisor inmediato. Y la calidad de esa relación

umentará cuando este superior directo tenga ciertas cualidades humanas y capacidades profesionales en forma de habilidades directivas.

En resumen cuando: inspire confianza en su subordinado, valore su capacidad y habilidad individual, se preocupe por él como ser humano, tenga expectativas positivas, sepa comunicarlas de manera clara, lo haga participe de sus decisiones, ejercite un *feedback* constructivo y apoye su desarrollo personal y profesional.

En definitiva, cuando este superior sea un verdadero Coach.

Mucho más que números

Según un estudio del CIPD, el 87% de las compañías británicas llevan a cabo iniciativas de coaching para sus empleados en estos momentos. El resto de Europa está siguiendo la misma tendencia, incluso España, y esto responde a que:

Manchester Inc. EEUU comprobó que el coaching otorga un retorno sobre la inversión (ROI) de 7 veces su costo en mejoras de rendimiento y calidad

De acuerdo a Public Personnel Management, RU las empresas que combinan el coaching en sus programas de entrenamiento mejoran la rentabilidad en un 85% versus 23% con sólo formación tradicional.

Según datos de Manpower de Canadá el 100% de los empresarios indican una mejora a nivel de la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo, el servicio al cliente y a la hora de establecer objetivos.

+ El autor es doctor of business administration y executive coach