



El Interim Management y los objetivos

2009-07-13

Hace unos días se suscitó [aquí](#) una discusión sobre el papel de un Interim Manager y los objetivos. Muy interesante, la verdad. No debería existir mucha diferencia entre el mundo corporativo y el Interim Management sobre la “obligación” de alcanzar objetivos. En el mundo corporativo un directivo tiene una parte de su salario atada a la consecución de un objetivo concreto ya sea de ventas, de penetración de mercado, de beneficios, de ahorros, etc... Y, por lo tanto, un Interim Manager debería ser valorado por el mismo rasero. A un ejecutivo “en línea” si no logra su objetivo lo más probable es que simplemente no cobre su bonus. Son contados los casos donde es despedido. Muchos hemos estado en el mundo corporativo y sabemos que siempre hay una explicación para no haber alcanzado el objetivo propuesto en el presupuesto.

Pero en el Interim Management hay un plus de “obligación”. A nosotros nos contratan porque se supone que hemos hecho lo mismo otras veces, porque tenemos la expertise, porque estamos por encima del cargo que ocupamos (sobre cualificados) y, por encima de todo, porque al no tener implicaciones “políticas” tenemos la capacidad de ser más ejecutivos.

Pero ¿es eso óbice para valorarnos si, por causas externas, no conseguimos los objetivos propuestos en el contrato de arrendamiento del servicio? Pues no estoy del todo seguro. Si asimilamos el Interim a la posición de cualquier directivo no debería ser así. Pero lo cierto es que vendemos justamente lo que hemos mencionado en el párrafo anterior.

Visto así creo que si no logras el objetivo no hiciste bien tu trabajo. A las agencias de publicidad se las debería valorar por si la campaña hizo que las ventas crecieran, a la mayoría de empresas de M&A por el valor de la compra realizada, a un experto en fiscalidad por los ahorros conseguidos, etc. pero no siempre es así. Por lo tanto ¿hasta qué punto un Interim debería ser distinto a cualquiera de los servicios que acabo de mencionar? ¿Debería cobrar sus servicios si no consiguió los objetivos propuestos?

Otra cosa es la legalidad de no pagarle sus honorarios después de un servicio ciertamente prestado o la adecuación a la ley laboral del servicio de Interim Management. Pero eso da para otro post.

Y vosotros ¿Qué opináis de todo esto?

David Soler

david.soler@bwconsultores.com