

Guía de Directores

Esta guía o partes de ella están actualmente desactualizadas, estamos trabajando en una nueva versión.



EJECUTIVOS (Desbloqueado en el nivel 15)

En el mundo real, las compañías contratan ejecutivos para asumir roles y funciones específicas. Abajo se detallan los roles existentes en Sim Companies que pueden ser asumidos por ejecutivos y cuáles son los beneficios que cada uno de ellos aporta:

Director de Operaciones

- Un buen Director de Operaciones (en inglés *Chief Operating Officer* o *COO*) disminuye los gastos administrativos en cierto porcentaje, reduciendo de tal manera los costos de producción y venta de la compañía. (Gastos administrativos)

Director de Finanzas

- Un buen Director de Finanzas (en inglés *Chief Financial Officer* o *CFO*) reduce los gastos de contabilidad. El límite donde comienzan los honorarios contables se extiende. (Honorarios contables a partir de)

Director de Marketing

- Un buen Director de Marketing (en inglés *Chief Marketing Officer* o *CMO*) disminuye los tiempos de venta e incrementan a su vez las ganancias. (Velocidad de ventas). También se asegura de que sus restaurantes obtengan mejores calificaciones.

Director de Tecnología

- Un buen Director de Tecnología (en inglés *Chief Technology Officer* o *CTO*) incrementa la probabilidad de que los puntos de investigación se conviertan en patentes. (Probabilidad de patente)
-



La tabla de arriba no posee beneficios aportados por los ejecutivos

La tabla de abajo sí posee beneficios brindados por los ejecutivos



**Gastos administrativos: 60.59% menos 32.72% = 27.87%
(gastos administrativo reales; ten en cuenta que el perfil de los jugadores siempre mostrará el primer %)**

Honorarios contables a partir de: $\$3M$ más $\$5,5M$ = $\$8,5$ millones (incrementa los gastos de contabilidad; visita las [preguntas frecuentes](#))

Esta tabla está ubicada debajo de los directores en tu sala directiva.

TALENTOS Y HABILIDADES

Existen 4 habilidades:

Administración (Director de Operaciones o COO)

Contaduría (Director de Finanzas o CFO)

Comunicación (Director de Marketing o CMO)

Ciencias (Director de Tecnología o CTO)

Cada candidato inicia con su conjunto de habilidades bastante bajo, pero mientras los entrenas y ellos adquieren experiencia trabajando en su área específica, las habilidades mejorarán. Los ejecutivos en los puestos de “personal”, es decir, que no ejercen un rol de importancia aún, van adquiriendo experiencia en todas las 4 áreas.

El índice de mejora está determinado por sus 4 **talentos** (un talento por cada habilidad). Los talentos en sí están ocultos, pero pueden ser apreciados indirectamente por la velocidad en la que aumentan sus habilidades. Los talento no cambian con el tiempo.

Los empleados en las posiciones de Director de Operaciones, Director de Finanzas, Director de Marketing y Director de Tecnología son los que contribuyen al desempeño de la compañía, tal como se explicó antes. Las habilidades de tu Director de Operaciones son las que más aportan a la reducción de los gastos administrativos. Sin embargo, la habilidad administrativa de los 3 directores restantes también coadyuvan un poco.



CONTRATACIÓN

Los ejecutivos pueden ser contratados siendo apenas graduados de la universidad o también haciéndote con los de otras compañías a través de agencias de contratación.



Puedes dejar que tu departamento de RR. HH. busque recién graduados, o tienes la opción de usar una de las tres agencias de contratación para ayudarte a encontrar y emplear al ejecutivo indicado. Las agencias te cobrarán una comisión si el ejecutivo opta trabajar para ti.

Si decides utilizar una de las 3 agencias de contratación, te será presentado un candidato conforme a tus requerimientos, ya sea desempleado o trabajando para una de las demás compañías. De acuerdo a la información que se te suministra, puedes elegir rechazarlo u ofrecerle un puesto y continuar con la oferta.

La información de un ejecutivo que no trabaja para ti aún es muy limitada. Para estudiantes universitarios sin previa experiencia laboral, el departamento de RR. HH. te enseñará un mensaje de evaluación. Para candidatos con experiencia laboral (en otras compañías), verás una breve información que describe su experiencia laboral y entrenamientos. **Un ejecutivo no puede recibir más de 20 entrenamientos.**

Información útil añadida en el [Foro](#) de Sim Companies:

[Una Guía sobre Ejecutivos](#) (contenido en inglés)



No puedes ofrecer ofertas a ejecutivos de otras compañías directamente. Los ejecutivos con experiencia pueden ser contratados únicamente a través de agencias. Una vez que has presentado la oferta, el ejecutivo te hará saber su respuesta dentro de 24 horas. Necesitarás pagar por todo el entrenamiento que el ejecutivo recibió dentro de las últimas 6 semanas (\$20.000 por cada entrenamiento). Si el ejecutivo fue despedido, todo el entrenamiento que recibió anterior a ello no tiene que pagarse.

Si, por lo contrario, tu ejecutivo es el que recibe una oferta externa (de otra compañía), existen varios escenarios que pueden suceder:

- La oferta es muy baja y tu empleado no considera ni tomarla en cuenta. Ni siquiera te enterarás de que tal oferta tuvo lugar.
- La oferta es alta y gana el interés de tu ejecutivo.
 - El ejecutivo es leal y prefiere quedarse. La oferta es rechazada y nunca sabrás que esto sucedió. (10% de probabilidad)
 - El ejecutivo está considerando seriamente tomar la oferta. No conoces los detalles de esta, pero puedes reaccionar dándole un aumento al sueldo de tu ejecutivo.

Puedes dejar que tu ejecutivo se marche y tome la oferta externa, o esperar las 24 horas para conocer su decisión final. Los ejecutivos que consideraron seriamente tomar la oferta, escogen al final de acuerdo al tamaño de la oferta y el sueldo que, posiblemente ajustado, reciben en tu compañía. Incluso si el ejecutivo decide marcharse, puede que no lo termine haciendo si la compañía ofertante no posee los fondos suficientes.

¿Cómo asegurarte de que tus ejecutivos no renuncien? Asegúrate de pagarles lo que merecen. Puedes aumentarles el sueldo en cualquier momento.

PERSONAL

El personal (otros directores) lo conforman empleados que no añaden ningún beneficio aún a los puestos gerenciales (Director de Operaciones, Finanzas, Marketing o Tecnología).

Puedes utilizar las posiciones del personal para entrenar a un empleado que será el reemplazo de un ejecutivo a punto de retirarse o que ha sido tomado por otra compañía. Los entrenamientos duran 27 horas y cuestan \$10.000.



Los puestos de los empleados pueden cambiar de puesto entre sí. Para hacer esto, seleccione **Mover**.



Nota: cambiar a alguien del personal a una posición gerencial le toma 3 horas al empleado para establecerse y asumir el nuevo puesto.

Las opciones para cambiar la posición se mostrarán bajo el director. Al seleccionar cualquiera de las posiciones, se moverán a esa ubicación. Esto cambiará las posiciones de ambos directores.



GASTOS

Debes pagarle a tus ejecutivos diariamente. El sueldo se te hace saber en el momento de la contratación. Otros gastos en los que puedes incurrir son: entrenamientos (\$10.000 cada uno), paquete de indemnización si decides despedir a tu ejecutivo (correspondiente a 3 días de sueldo). Puede que también tengas que realizar contraofertas de sueldo si otra compañía intenta hacerse con tu empleado.

A tus ejecutivos se les paga diariamente, por lo que si no tienes dinero suficiente para cubrir los sueldos, responderán con huelga.

ENTRENAMIENTO

Tienes la opción de entrenar a tus ejecutivos. Si adquieren habilidades o no a partir de la capacitación, depende de su talento subyacente. No hay garantía de que el entrenamiento resulte en la ganancia esperada de puntos de habilidad.

Cada entrenamiento tiene una duración de 27 horas y un costo de \$10.000.

Las categorías de entrenamiento son las siguientes:

- Entrenamiento gerencial (habilidades administrativas)(COO)
- Seminario de contabilidad (habilidades contables)(CFO)
- Taller de comunicación (habilidades comunicativas)(CMO)
- Conferencia de ciencias (habilidades científicas)(CTO)
- Lecciones amplias de habilidades (administrativas, contables, comunicativas, científicas)

El máximo número de entrenamientos que puede recibir un ejecutivo son 20 sesiones.

Consejo: utiliza lecciones amplias de habilidades en ejecutivos recién contratados para encontrar sus puntos fuertes. Si ves que no adquieren ninguna habilidad en 2 o 4 sesiones, despídelos y busca nuevamente a un nuevo candidato.

EXPERIENCIA

Los directores pueden ganar **experiencia** con el tiempo y pueden adquirir habilidades sin capacitación. Los directores en los puestos principales (COO, CFO, CMO, CTO) tienen una mayor probabilidad de obtener habilidades basadas en esos puestos. Por ejemplo: los directores de operaciones tienen una mayor probabilidad de obtener habilidades de gestión.

La experiencia se puede ganar a diario (no garantizado).

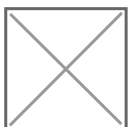
14:00 UTC - Experiencia de directores

"Los ejecutivos adquieren sus habilidades de experiencia, en función de su puesto y el tiempo que llevan allí".

Consulte la [tabla de horarios](#) para conocer su hora local.

RETIRO

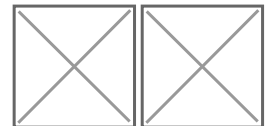
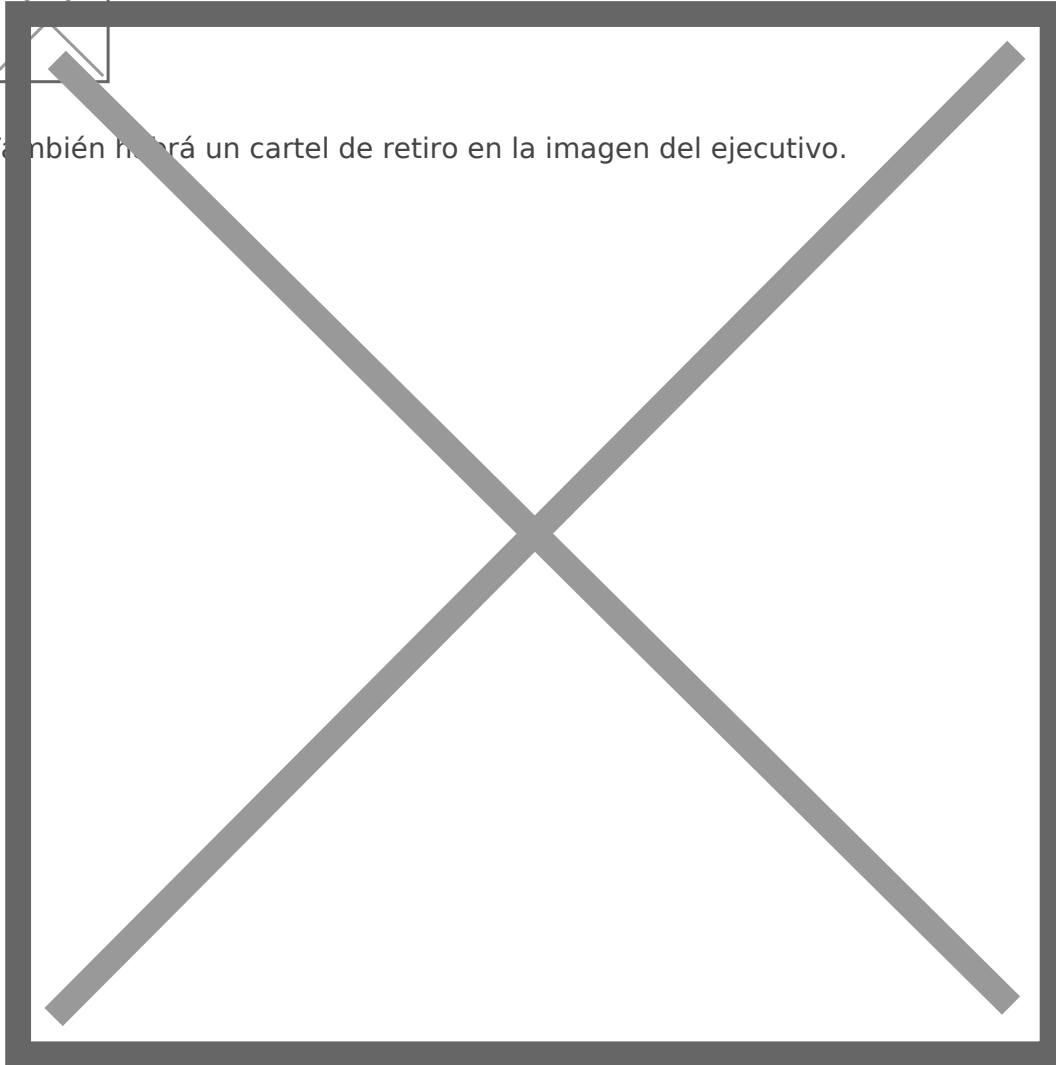
Los ejecutivos envejecerán y se retirarán en algún momento. Envejecen 1 año cada 2 días. Entre más dinero perciban, mayor será la probabilidad de que se retiren antes. Te llegará una notificación por parte de tu Asistente Personal antes de que tu ejecutivo se retire.



También recibirás una el día que lo hagan.



También habrá un cartel de retiro en la imagen del ejecutivo.



Pago alto = \$ 20,000 +

Pago moderado = \$ 10,000 a \$ 20,000

Pago bajo = menos de \$ 10,000

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE DIRECTORES Y PERSONAL

Referencia rápida:

Candidatos: 10 horas

Se establecen en: 3 horas

Costo por entrenamiento: \$10.000, 27 horas, 20 sesiones

Puesto para personal adicional: 50, 100, 200, 400, 500

Paquete de indemnización: 3 días

Huelga: 24 horas

Pago de sueldos: 04:00 UTC

Retiro de ejecutivos: 08:00 UTC

Explicación:

Encontrar **candidatos** toma 10 horas.

El **establecerse en un puesto gerencial** tarda 3 horas.

El **costo por entrenamiento** son \$10.000 y 27 horas, con 20 sesiones como máximo.

Los **paquetes de indemnización** corresponden a 3 días de sueldo.

Los **puestos para personal** adicional cuestan: 50, 100, 200, 400, 500 (sim boosts)

Una **huelga** durará 24 horas:

- Si no tienes dinero suficiente para pagarle a tus ejecutivos, se declararán en **huelga**.
- El desempeño de tu compañía no incluirá los beneficios aportados por los ejecutivos mientras estos estén en **huelga**.
- Cualquier entrenamiento podrá continuar durante una **huelga**.
- Dos días seguidos en **huelga** significará la salida definitiva de los ejecutivos de tu compañía.

Los **sueldos** son pagados automáticamente a las **04:00 UTC**. Visita el [Horario](#) para saber cuándo sucede en tu hora local.

Los ejecutivos se **retiran** a las **08:00 UTC**. Visita el [Horario](#) para saber cuándo sucede en tu hora local.

CÓMO USAR LOS EJECUTIVOS SABIAMENTE

Asegúrate que cada ejecutivo que empleas te genera más dinero del que le pagas diariamente. Siempre mantente en búsqueda por un buen candidato y ¡diviértete!

Artículos útiles en nuestro periódico local The Sim Companies Times (listados por fecha):

(Recursos en ingles)

[Understanding the Boardroom - Part 1 - The Value of Executives](#)

[Understanding the Boardroom - Part 2 - Prospecting for Talent](#)

[How Much Do Executives Cost? What Do They Give Me?](#)

[Genie of the Lamp: The Power of Science \(CTO and Patents\)](#)

[Filling the Executive Gap- A Guide for Beginners](#)

[The Tax Man Cometh \(Accounting Overhead\)](#)

Revision #1

Created 26 July 2025 15:24:22 by The Center

Updated 26 July 2025 15:24:45 by The Center