

03-10-2009 Humanitas. Alejandra Aranda en "Head Hunters dicen que ley de Gobiernos Corporativos abrirá directorios a caras nuevas" en El Mercurio p. B6

Sección: Economía y negocios – Capital Humano

Frente a críticas a la nueva normativa:

Head hunters dicen que ley de Gobiernos Corporativos abrirá directorios a caras nuevas

Los expertos coinciden en que la legislación excluirá a profesionales que pueden estar altamente calificados, pero destacan que abrirá un espacio para que otros, más jóvenes, puedan hacer su aporte a las compañías.

VICTORIA REYES y BERNARDITA SERRANO

Las III sociedades anónimas abiertas listadas en la Bolsa deberán contar con, al menos, un director independiente de acuerdo con la nueva Ley de Gobiernos Corporativos. Para algunos expertos, los requisitos que estos profesionales deben cumplir (ver recuadro) son tan restrictivos que el universo de profesionales se reduce a unos pocos y que será muy difícil encontrar gente 100% "pura" con experiencia y que no tenga intereses indirectos con las empresas.

Y aunque todavía los *head hunters* no han tenido un aumento de peticiones de búsqueda, sí reconocen que se abrirá el mercado de los directorios a nuevos profesionales que podrían cumplir con los requisitos. "De que es restringido el mercado, sí. Pero hay mercado, sobre todo de ejecutivos de 50 años que no necesariamente quieren seguir una carrera ejecutiva *full time*", explica Luis Hernán Cubillos, socio de Egon Zehnder.

Y según afirma Alejandra Aranda, socia de Humanitas Executive Search, ya hay empresas que están trabajando en este sentido. "La idea es ampliar la base de directores emergentes que fueron ejecutivos hasta hace muy poco y que tienen una trayectoria organizacional y estratagica que les hizo ver los temas en la primera línea", explica.

Para Gerardo Varela, socio de Cariola, Díez, Pérez-Cotapos y Cía., se abre una oportunidad para los extranjeros y para los académicos. Y aunque Axel Buchheister, director de estudios jurídicos de Libertad y Desarrollo y quien asesoró a los senadores de la Alianza en el análisis del proyecto, cree que sí hay mucha gente calificada para estos cargos, dice que esta normativa

abrirá una oportunidad especialmente a abogados, ingenieros y economistas.

Lo más probable es que los requerimientos de búsqueda aumenten en abril, una vez que la mayoría de las empresas tengan sus reuniones de accionistas y se determine cómo buscarán a los nuevos directores. Según Benjamín Toselli, presidente de IT Hunter, los *head hunters* no demorarán menos de un año en encontrar a los directores independientes, y eso le preocupa. "Será una búsqueda difícil, pero es cosa de tiempo, donde podríamos preparar para capacitar, y en menos de un año no tendremos a este tipo de profesionales", dice.

Impedimentos

Pero más allá de la oportunidad, los expertos concuerdan en que habrá profesionales con amplia experiencia que quedarán fuera de algunos procesos. "En Chile las empresas son altamente concentradas y es muy difícil cumplir con los grados de independencia que establece la ley.

Lo anterior va a excluir a profesionales altamente capacitados que aportarían la objetividad y monitoreo que se necesita", explica Cristián Solís de Ovando, socio regional de Finanzas Corporativas y Desarrollo de Negocios de KPMG. Para él, la ley debiera haber sido menos restrictiva y haber establecido

penas para quienes no las cumplieran. En la misma línea, Axel Buchheister piensa que el único error en este punto de la ley es que se inhabilitará a personas que puedan ser apropiadas para el cargo. "Esa gente podría ser muy apta por el conocimiento de mercado que tienen de la empresa", dice.

ALGUNOS EXPERTOS dicen que será muy difícil encontrar gente 100% "pura" con experiencia y que no tenga intereses indirectos con las empresas.

Además, según cuenta Max Vicuña, socio de MV Amrop, "los lazos de conocimiento y de experiencia son tan probables que al final casi todos van a tener conflicto de intereses. La independencia de un director es un problema de actitud y no de una ley. Y esa actitud consiste en velar por los intereses de la empre-

sa que, a veces, están alineados con los del controlador".

Para Gerardo Varela, socio de Cariola, Díez, Pérez-Cotapos y Cía., estos impedimentos harán que sea muy difícil encontrar un director independiente adecuado. "La definición quedó muy amplia, y se prestará para que

gente de buena fe deje de ser director independiente. Costará tener la certeza de encontrar gente que no caiga en ninguna de las incompatibilidades", dice.

Pero más allá de las diferencias, la realidad es que, dependiendo de la empresa, cada una va a necesitar que se le confeccione un verdadero "traje a la

medida" y que se le encuentre un director con un perfil muy específico. Por lo menos así lo grafica Alejandra Aranda. "Además de cumplir con la ley, deben cumplir con estándares éticos, ser capaces de mitigar los riesgos y agregar valor al directorio que ya existe y a la compañía", explica Aranda.



» Quiénes no pueden serlo

No se considerará independientes a quienes se hayan encontrado en los últimos dieciocho meses en alguna de las siguientes circunstancias:

1 Mantuvieron alguna relación con la sociedad o las demás sociedades del grupo de que ella forma parte, su controlador, o con los ejecutivos principales.

2 Mantuvieron una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con lo establecido en el punto anterior.

3 Hubiesen sido ejecutivos o directores de organizaciones sin fines de lucro que hayan recibido aportes de las personas indicadas en el punto 1.

4 Que hubiesen sido accionistas que directa o indirectamente hayan poseído o controlado el 10% o más del capital de la sociedad, o ejecutivos o directores de los principales competidores, proveedores o clientes de la sociedad.