



Headhunter Boyden vuelve a Chile: “Los ojos de los inversionistas están puestos acá”

• TRINIDAD RIOBÓ M.

Las hermanas Francisca y María José López llevan más de dos décadas dedicadas al mundo de la búsqueda y selección de altos ejecutivos. Con experiencia liderando procesos de *executive search* en industrias como minería, energía, infraestructura, salud, *retail*

socias directoras al mando de la nueva oficina en Chile de la australiana Boyden, consultora global especializada en *headhunting* y liderazgo ejecutivo, con presencia en más de 45 países, 72 oficinas y 80 años de historia.

Boyden llegó por primera vez a Chile en 1994 y mantuvo operaciones locales hasta ini-

reingresó al mercado bajo su nueva política global y con foco en fortalecer su desarrollo en América Latina. La reapertura de la oficina local se concretó hace menos de un mes, liderada por Francisca López, con más de 20 años de experiencia en *executive search* y trayectoria previa encabezando equipos especializados en firmas *boutique* del sector, y María José López, quien suma más de 15 años liderando búsquedas ejecutivas y una carrera ligada al mundo empresarial y *retail*.

La firma comenzó con sus operaciones en una apuesta que —según explican sus socias directoras— responde a un cambio en cómo se está mirando a Chile desde el extranjero. “Chile pasó a ser el referente de la región”, afirma Francisca López. “Hoy no se habla solo de Chile, sino de cuánto puede aportar el país a las búsquedas regionales y globales”.

Las socias directoras aseguran que el país sigue siendo percibido como uno de los mercados más estables y serios de América Latina, especialmente en sectores ligados a minería, energía e infraestructura. “Los profesionales chilenos son vistos como ejecutivos serios, con buena trayectoria laboral y altos estándares éticos”, sostiene María José López.

Ese posicionamiento, agregan, se da en un momento donde varias compañías chilenas están expandiendo operaciones hacia otros países y donde inversionistas extranjeros están aumentando su interés por instalarse o desarrollar proyectos en la región. “Hay muchas empresas chilenas creciendo hacia América Latina, Estados Unidos y Europa. Y también muchos proyectos internacionales mirando Chile”, aseguran.

Parte importante de lo que Boyden busca traer al mercado local son justamente esas prácticas internacionales. La firma trabaja de manera integrada entre oficinas, compartiendo búsquedas, metodologías y

análisis entre países. “No es que Chile haga solo búsquedas acá. Si una empresa busca un ejecutivo en Perú, el proceso se hace en conjunto”, explican.

Las ejecutivas cuentan que durante una reciente reunión global de socios en Grecia quedó en evidencia el interés que existe por el mercado chileno. “Todos los socios tenían clientes con los ojos puestos en Chile”, recuerdan. “Muchos ya conocían a Boyden en otros países y querían replicar esas prácticas acá”.

Aunque reconocen que el contexto económico sigue siendo desafiante, aseguran que el mercado ejecutivo se mantiene activo. “Las empresas quieren revisar cómo están sus equipos, qué talento tienen y cómo prepararse para crecer”, señalan. Según explican, muchas compañías están revisando sus planes de sucesión, liderazgo y estructuras internas para prepararse para nuevos ciclos de crecimiento y expansión regional.

Nuevo estándar para los cargos C-level

Según explican, una de las principales tendencias que están trayendo desde afuera tiene relación con el

cambio en el perfil ejecutivo que hoy buscan las compañías. Si antes el foco estaba en habilidades técnicas, hoy el liderazgo, la adaptabilidad y la capacidad de gestionar equipos son igualmente o más relevantes.

“Hoy se espera que los CEO y gerentes tengan visión estratégica, capacidad de liderazgo y estructuras más horizontales”, afirma Francisca López. “Ya no se busca un líder que opaque al equipo, sino alguien que permita que sus ejecutivos se luzcan”.

Desde la consultora sostienen que las empresas están buscando ejecutivos capaces de enfrentar contextos inciertos, integrar innovación y liderar transformaciones culturales al interior de las organizaciones. “Hoy un CEO tiene que

tener capacidad de adaptabilidad y aprendizaje continuo. Si no, queda solo en lo técnico”.

La inteligencia artificial también está modificando la industria del *executive search*. Boyden cuenta con un equipo global de tecnología y CTO dedicado exclusivamente a desarrollar herramientas y mejorar procesos de búsqueda y evaluación de talento. “La inteligencia artificial potencia la investigación, pero no reemplaza entender la cultura de una organización, sus equipos y lo que necesita”, explica Francisca López.

Otro de los focos que quieren impulsar desde Chile tiene relación con el liderazgo femenino y la participación de mujeres en directorios y altos cargos ejecutivos. “No sacas nada con formar mujeres si después no generas el cupo para que crezcan”, dicen. “Hoy los CEO tienen que preocuparse de que existan planes de sucesión, *mentoring* y desarrollo real. No basta con que quede como una declaración de principios”, agregan.

Las ejecutivas también des- ‘acan que el estilo de liderazgo femenino ha comenzado a ganar espacio en industrias donde antes predominaban perfiles más tradicionales. “Se está dejando atrás esa caricatura de que la ejecutiva tenía que ser extremadamente dura para validarse. Hoy hay mujeres muy potentes liderando equipos, siendo cercanas y generando credibilidad”, señala María José.

Pese al escenario económico todavía incierto, desde Boyden aseguran que “el mercado está positivo. Las empresas quieren revisar cómo están sus equipos, qué talento tienen y cómo prepararse para crecer”.

La apuesta de la firma, dicen, apunta justamente a eso: “Queremos ayudar a que las compañías chilenas sean empresas de clase mundial. Y eso implica también tener ejecutivos a la altura de ese nivel”.



María José y Francisca López.

CARLA PINILLA