LITORALPRESS

Fecha: 15-06-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: SOCOVESA, PAZ, ENEL, SANTAN DER, ENJOY, TELEFONICA Y MÁS, la nueva normalidad" tras récord en rotación de gerentes generales

Pág. : 8
Cm2: 983,6
VPE: $ 12.920.477

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

Cambios de CEO han sido una constante, este año, en grandes compañías:

SOCOVESA, PAZ, ENEL, SANTANDER, ENJOY, TELEFÓNICA Y MÁS, la "nueva normalidad" tras récord en rotación de gerentes generales

Forma parte de un fenómeno global que en 2024 elevó los cambios en la plana ejecutiva de las grandes empresas mundiales. Presión financiera, reordenamiento y la búsqueda de nuevos perfiles aparecen como exigencias comunes de una transformación que se profundizó con la pandemia. Los directorios quieren CEOs con metas concretas y habilidades para adaptarse a los múltiples cambios que enfrentan las compañías. • **MARÍA JOSÉ TAPIA**

Hace dos semanas, Socovesa anunció que, a partir del 1 de julio, César Barros Soffia asumía su gerencia general. En mayo había dejado el cargo Mauricio Varela, un histórico que estuvo 15 años en esa posición. Paz Corp hizo algo similar con la partida del mismo César Barros, a liderar la competencia. Dos cambios que se suman a una seguidilla de movimientos gerenciales en otras grandes compañías durante este semestre: Roberto Muñoz dejó de ser el principal ejecutivo de Telefónica, tras 13 años en el cargo; luego de dos décadas, Pablo Bezanilla abandonó la gerencia de Besalco; el español Román Blanco parte de Santander Chile; Giuseppe Turchiarelli hizo lo propio en Enel Chile, y en Engie, Rosaline Corinthien asumió un cargo global, siendo reemplazada en la gerencia en el país por Juan Villavicencio. Suma y sigue.

Se trata de un fenómeno global. En 2024, a nivel mundial, hubo un récord histórico con 202 salidas de gerentes generales entre las grandes empresas globales que cotizan. Y, si bien *head hunters* señalan que estos movimientos de altos ejecutivos —la mayoría pactados— se dan al cierre de un año fiscal, y se comunican algunos meses después, la rotación actual tiene razones transversales.

"Después del estallido social, la pandemia y el tema geopolítico, existe una volatilidad que implica un *skill* distinto de liderazgo, una capacidad de resiliencia, de planificar más corto, que algunos gerentes no tenían", dice Juan Pablo Solar, del *head hunter* Spencer Stuart. "(El covid-19) forzó a las compañías a enfrentar un período de incertidumbre que, superado, vino un nivel de disrupción que está impactando en muchos sectores", agrega el director del Centro de Gobierno Corporativo UC y director de empresas, Luis Hernán Paul.

FRANCISCO JAVIER OLEA

Menos paciencia

"En Chile, el 'período de gracia' tradicional se ha comprimido: si el plan no despega en 12-18 meses, se cambia el piloto", señala el director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School, Alfredo Enrione.

Es que si antes los directorios de las compañías daban una y otra oportunidad para que los gerentes cumplieran los planes, hoy ese plazo se ha acotado, en medio de un entorno pospandemia donde las vicisitudes financieras son la tónica. "Veo a directorios más nerviosos, más cortoplacistas, con expectativas de que se tomen decisiones más rápidas. Antes veíamos a gerentes generales a los que se les daban muchas oportunidades, ahora no hay espacio para equivocarse tanto", subraya el director regional de Hispanoamérica de Robert Walters, Alfredo Araneda.

Enrione enumera tres aspectos que obligan a las mesas a actuar más aceleradamente: presión financiera en sectores expuestos al ciclo local, reordenamientos desde las matrices globales y la búsqueda de perfiles nuevos para desafíos de transformación, regulación y sostenibilidad.

Y por el otro lado —dice Araneda—, el mercado laboral y la coyuntura económica local han hecho que los ejecutivos no cumplan las metas, no reciban los bonos esperados y se abran a otros trabajos.

El gerente 2.0

Décadas atrás, los gerentes generales hacían carrera en las empresas. No era extraño ver CEOs que permanecían una veintena de años. Hoy, esos casos son excepcionales. "Antes esa estabilidad era bien vista, y eso ha cambiado drásticamente, los ciclos de permanencia son mucho más cortos", subraya el socio fundador de Amrop, Max Vicuña. En la actualidad, pueden estar siete a diez años, y no más. "El mercado está tan cambiante, con tanta incertidumbre, que hoy se puede necesitar eficiencia, y el próximo año, más tecnología. Se busca experiencia por sobre formación. El mandato es 'tráeme un talento que ya haya pasado por esta fase y pueda avanzar rápido y sin equivocarme en este proceso'", destaca Alfredo Araneda. Hoy se escogen gerentes para metas y desafíos acotados. Un *head hunter* ejemplifica: "El actual CEO de Falabella, Alejandro González, no necesariamente habría podido liderar una empresa con el color naranja, ni impulsar un *hub* tecnológico en la India; pero en el momento actual sí, porque tiene que garantizar eficiencia, reducir los costos y ese es su rol".

> **En Chile, el 'período de gracia' tradicional se ha comprimido: si el plan no despega en 12-18 meses, se cambia el piloto".**
>
> **ALFREDO ENRIONE,** DE ESE BUSINESS SCHOOL.

Enrione da ejemplos adicionales: "Paz Corp sustituyó a César Barros por Ariel Magendzo en plena reestructuración de deuda. El directorio necesitaba a alguien 'de la casa' que también pudiera hablar con los bancos. Socovesa fichó al mismo Barros —reputado 'bombero' en crisis— para liderar la recuperación" tras pérdidas por unos US$20 millones. Situación similar ocurrió en Enjoy, donde Carolina Gálvez dejó el cargo a los seis meses y en julio asumirá la ex-Sernatur Andrea Wolleter. "Tercer cambio en 18 meses, señal de que los acreedores ya no toleran ensayo-error", dice Enrione.

"La mirada es 'nuestros problemas son de hoy, no de cinco años más; entonces, como el mundo está tan cambiante, preocupémonos de traer a alguien que conozca los problemas de hoy, no de mañana'", dice un *head hunter*.

Eso, sumado a otras presiones que se ven más claramente en países desarrollados como, por ejemplo, la mayor participación de mujeres en cargos ejecutivos.

En el caso de las Fortune 500, ese porcentaje subió de 9% en 2021 a un 10,4% en 2024.

"Lo que era un buen gerente general en los últimos cinco años, o en una etapa en que estaba la compañía, cambia. Y ese buen gerente general ya no lo es", subraya Paul.

Enrione agrega: "En compañías con controladores extranjeros, la agenda ya no la dicta Santiago, sino Roma, París o Madrid. La silla del gerente general local es parte de un tablero regional". Y ejemplifica: Enel Chile promueve a Giuseppe Turchiarelli y trae a Gianluca Palumbo, "rotación típica de multinacional que quiere acelerar descarbonización"; Aguas Andinas devuelve el mando a un chileno tras reasignar a Daniel Tugues en Veolia, "el controlador busca liderazgo local para la agenda hídrica". Y, por último, Telefónica Chile releva a Roberto Muñoz por Juan Vicente Martín "justo cuando la matriz estudia desprenderse de activos en Hispanoamérica".

Las modificaciones también se dieron en Enel Distribución. En marzo asumió Mónica Hodor en reemplazo de Víctor Tavera. Y esta semana fue el turno de Cintac, parte del grupo CAP. Patricio Mellero dejó el principal cargo ejecutivo, y llegó el ingeniero comercial, Vicente Smith.

"Hoy, las compañías son intensas en necesidad de talento, símil a lo que eran antes en capital. Esto es lo que hace la mayor diferenciación", explica Luis Hernán Paul.

Las tecnológicas a nivel global tomaron hace años una decisión radical —cuenta Araneda— al decir "mis próximos CEOs tienen que ser perfiles CTO, que vengan desde el lado técnico y que manejen la tecnología". En Microsoft, Amazon, entre otras, han seguido esa corriente. No necesariamente un CEO hoy tiene que ser el gerente comercial o de finanzas, que era la tendencia. Hoy puede ser el gerente de márketing". Recuerda que WOM puso a Sebas-

LITORALPRESS

Fecha: 15-06-2025
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: SOCOVESA, PAZ, ENEL, SANTAN DER, ENJOY, TELEFONICA Y MÁS, la nueva normalidad" tras récord en rotación de gerentes generales

Pág. : 9
Cm2: 392,4
VPE: $ 5.154.983

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida

César Barros renunció a Paz Corp y asumirá la gerencia de Socovesa.

La exdirectora de Sernatur Andrea Wolleter asume la gerencia de Enjoy el 1 de julio.

Andrés Trautmann llegará a la gerencia del Santander, en reemplazo de Román Blanco.

Roberto Muñoz dejó la presidencia y gerencia de Telefónica Chile tras 13 años en el cargo.

tián Precht, que era el CMO. "Lo que buscan las empresas son conocimiento del negocio, habilidades blandas, liderazgo".

"El gerente general chileno 2025 opera bajo nuevas reglas: mayor velocidad de decisión, competencias múltiples y rotación más frecuente. Más que una lluvia de despidos, hay una lluvia fina de razones que mojan distinto a cada empresa, pero todas comparten la certeza de que el costo de no moverse puede ser mayor que el costo de cambiar de líder", destaca Enrione.

Talento externo

Luis Hernán Paul relata que la primera pregunta que se hacen en directorios donde ha participado es: ¿Qué pasa si nos levantan al gerente general?, ¿tenemos talento adentro? En muchas oportunidades, ese talento no existe. Y hay que mirar afuera.

Tradicionalmente, los gerentes generales tenían trayectoria en la empresa, una dinámica que se superó en medio de una falta de talento para enfrentar ciertos desafíos. "Existe la necesidad de buscar talento afuera, y no solo en la competencia o dentro de Chile. Varias veces me han llamado empresas para pedirme *mapping talent* de empresas que están fuera de Latinoamérica", destaca Araneda. Y esa máxima no es solo local: los llamados *insiders* han caído también a nivel internacional. Según un estudio de Spencer Stuart, la proporción de directores ejecutivos externos llegó a representar el 44% de todos los nuevos nombramientos del S&P 1500 —incluye el S&P 500, S&P 400 y S&P 600—, la cifra más alta desde que comenzó el registro.

"Tener planes de sucesión es caro, porque es tener, como a la espera, a gente buena. Y como el mercado hoy es más conocido, uno puede prescindir de esta segunda línea a la espera, e ir al mercado a buscar al mejor", subraya Max Vicuña.

Ahora —apuntala un *head hunter*— que el CEO venga de afuera, es costoso.

"Si miras lo que se hizo en Falabella o en Cencosud, también fue 'okey, tenemos candidatos internos robustos, pero chequeemos afuera'". Finalmente, en ambos casos quedó un interno: Alejandro González y Rodrigo Larraín, que conocen el negocio, al directorio y saben lidiar con los dueños.

"Eso habla de que probablemente los planes de sucesión de esas compañías, y de muchas en Chile en general, no son claros; son pocos los casos que hoy dicen 'un buen gerente tiene su reemplazo dentro del equipo'", explica Juan Pablo Solar, de Spencer Stuart. "La pregunta no es si veremos más cambios, sino si los directorios chilenos están preparando a la siguiente generación para estos nuevos ritmos de liderazgo", concluye Enrione.

www.litoralpress.cl