

## #Somos Financieras



**BERNARDITA MENA**  
 SOCIA PRINCIPAL DE STANTON CHASE CHILE

“Las empresas están buscando líderes que inspiren y que a su vez sean más transparentes y humildes cuando se equivocan”

■ La experta aseguró que al buscar ejecutivos, además de la incorporación de mujeres, las empresas están poniendo énfasis en un perfil con conocimiento en IA, sostenibilidad y liderazgo habilitador.

POR ISABEL RAMOS JELDRES

Las nuevas leyes laborales y la demanda por parte de las empresas de una mayor diversidad están cambiando el perfil de los ejecutivos que las consultoras están saliendo a buscar al mercado, explicó la gerenta general de Stanton Chase Chile, Bernardita Mena.

Además de encabezar la operación local de una consultora presente en 45 países, Mena es miembro desde hace dos años del directorio global, siendo la primera latina en acceder a la junta, y la única mujer que la integra. “Obviamente, hay un tema de compromiso nuestro con la diversidad, pero no llegué ahí por la cuota. Llegué ahí porque fuimos el país que en 2022 creció más en el mundo porcentualmente”, dijo en conversación con DF.

– **¿Cuáles son las principales tendencias actuales en la búsqueda de ejecutivos?**

– Hay desafíos que se han puesto sobre la mesa. Uno es incorporar más mujeres y creo que es súper relevante. Hoy día, las empresas quieren incorporar otras miradas, otras maneras de pensar y poner mujeres en cargos de liderazgo para ser buenos ejemplos para las que están por venir.

Otra cosa que se empieza a escuchar es que se necesitan ejecutivos alineados con los temas de inteligencia artificial. Pero no que la gente

sepa de IA, sino cómo combinar la irrupción de tecnología con el negocio. Los temas de sostenibilidad también son súper relevantes: cómo hacer negocios conectados con la comunidad y que cuiden el medio ambiente. Eso aguas adentro exige que los ejecutivos sean más integrales.

Y por otro lado, nos empiezan a pedir en los perfiles un tipo de liderazgo más habilitador, un líder más coach, que sea influyente, pero que también ayude a que los otros saquen lo mejor de sí mismos. En el fondo, líderes que inspiren y que a su vez sean más transparentes y humildes cuando se equivocan. Antiguamente, el liderazgo era mucho más jerárquico, las empresas necesitaban líderes que supieran todo. Hoy el líder es alguien que tiene la humildad para decir “esto no lo sé, esto lo aprendo de mi equipo”.

– **¿Y qué demandan los candidatos que buscan trabajo en el mundo ejecutivo?**

– Hay una tendencia relevante de cómo conecta mi propósito, mi desarrollo futuro, con el propósito de la empresa. Eso se conecta con la sostenibilidad y viene empujado por las generaciones jóvenes. Eso hace que las empresas empiecen a preguntarse por el propósito. ¿Cuál es nuestra misión? ¿Cómo encantamos a estas nuevas generaciones que empiezan a entrar, desde los altos ejecutivos, para que hagamos equipo

juntos y combinemos? Porque si no hay propósito, un día se van a ir.

**Impacto de cambios laborales**

– **¿Cómo se están preparando las organizaciones para la Ley de 40 horas y la Ley Karín? ¿Qué impacto tienen en la contratación de ejecutivos?**

– Es un desafío gigante. Y es que las empresas quieren, en términos generales, ser más atractivas y más flexibles para atraer talento femenino y jóvenes. Pero las leyes no ayudan porque exigen cosas que no van acorde a los desafíos que

Respecto de la Ley de delitos económicos, uno de los impactos que todavía no está tan claro, pero que se viene, es el tema del manejo de la información confidencial. Si la persona maneja información confidencial no va a ser tan fácil que se pueda ir a un competidor. Eso va a poner barreras al movimiento ejecutivo natural, que es buscar un ejecutivo de esa misma industria, traer a alguien que sepa hacer algo parecido a lo que yo hago, pero que lo haga mejor.

– **Además, ahora todos asumen la responsabilidad de las decisiones. ¿Eso también exige buscar otro perfil de director o hacerle**

ocupar cargos de directorio tienen que saber de temas financieros, legales, de gobernanza, de liderazgo. El no saber ya no te exime de responsabilidad. Hoy día tienes que estar mucho más preparado para asumir un cargo de director.

– **Y en el caso de la Ley Karín, sobre acoso sexual y laboral ¿cómo se están preparando las organizaciones?**

– Es un cambio cultural total. Lo que están haciendo las organizaciones grandes es capacitar, primero, en qué se trata la ley. Y segundo, implementar políticas que eviten estos casos. Hay un trabajo a nivel de gobernanza, de decir qué políticas

“Hay un trabajo a nivel de gobernanza (con la Ley Karín). Es lo que pasó antiguamente con los temas de prevención de riesgos, que se aplicaron de la misma manera: políticas, procedimientos, mitigación y capacitación”.

tienen las empresas. Las grandes compañías se están preparando, lo veo en los gremios, conversan sobre el futuro del trabajo y la Ley de 40 horas, que le pega bastante a los ejecutivos. Al trabajador le cambia su sistema de trabajo, hay que modificar los turnos y evaluar los costos, pero el ejecutivo tiene que aprender a trabajar con equipos más productivos, para hacer lo mismo que antes hacías en 45 horas, pero en 40 con las mismas personas.

**capacitaciones?**

– Más que otro perfil, lo que vemos en el mundo de los directores es que se exige que tú sepas. Antes, por ejemplo, confiabas que el otro, que era el financiero si tú tenías la mirada legal, te podía cubrir y existía el “yo no sabía”. Hoy la ley exige que todos seamos responsables, independientemente de que tengas los conocimientos específicos. Y eso ha tenido un impacto en la formación, porque las personas que quieren

vamos a implementar para evitar que ocurran estos casos que pueden ser eventualmente juzgados. Es un poco lo que pasó antiguamente con los temas de prevención de riesgos, que se aplicaron de la misma manera: políticas, procedimientos, mitigación y capacitación.

El gremio en este caso es un buen aliado, porque las empresas conversan sobre qué están haciendo. Hay una buena colaboración, se comparten mejores prácticas.