

Estudio

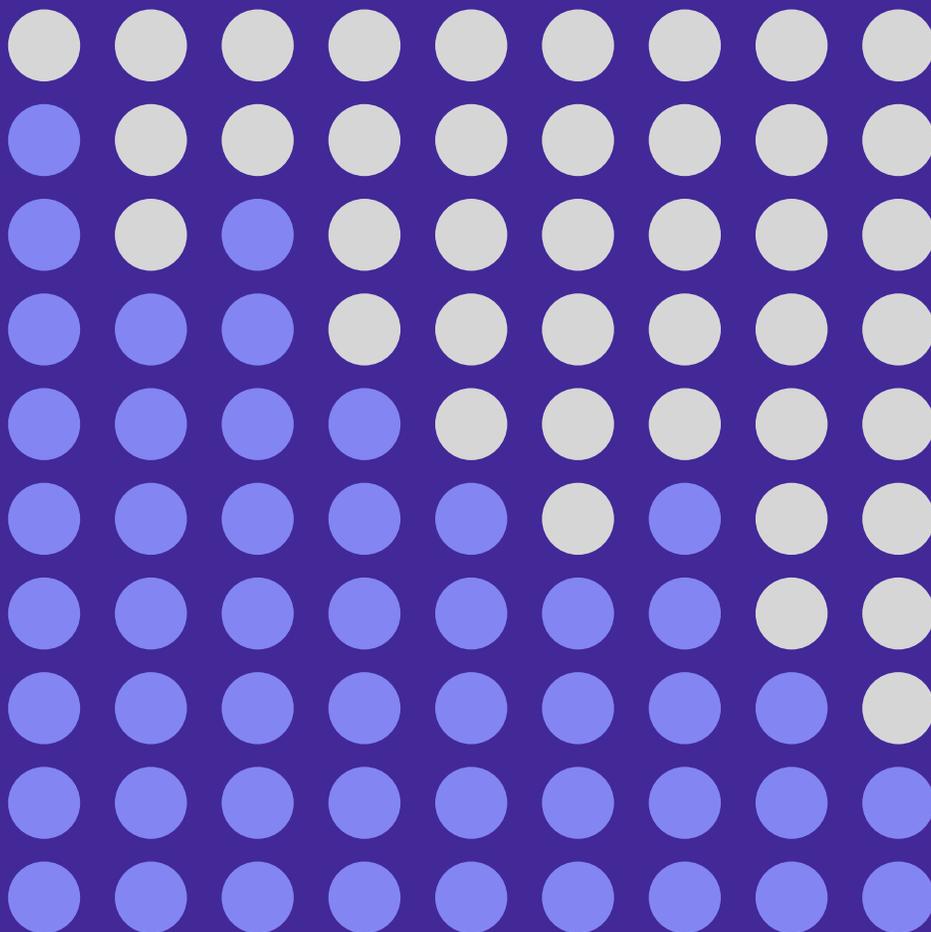
Tendencias en Directorios 2024

Instituto de Directores de Chile

Enero 2024



Introducción



En el dinámico panorama empresarial de 2024, el gobierno corporativo emerge como un pilar fundamental para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones. Este estudio de investigación pretende analizar las tendencias de los directorios corporativos en este año, centrándose en la percepción de 240 directores clave en empresas de diversos sectores.

El enfoque se concentra en un análisis exhaustivo de factores demográficos, incluyendo género y edad, que inciden en la configuración de los directorios. Se busca comprender cómo estas variables influyen en la toma de decisiones y en la dinámica interna de las organizaciones, promoviendo una visión más inclusiva y equitativa en el ámbito corporativo.

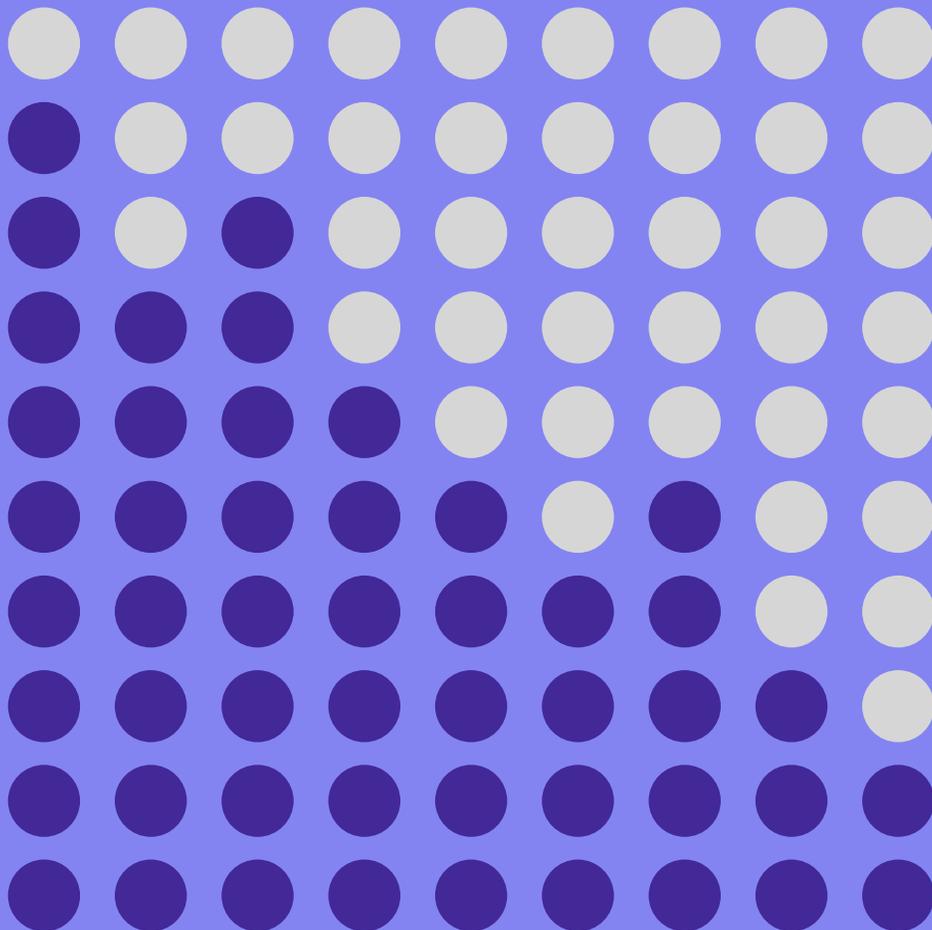
Este estudio también aborda los desafíos y fortalezas identificados por los directores encuestados, destacando las áreas de mejora que podrían impulsar la eficacia y la eficiencia en la gestión corporativa. Los riesgos, tanto presentes como potenciales, son examinados minuciosamente para anticipar posibles problemas y fortalecer la resiliencia de las empresas en un entorno empresarial cada vez más complejo.

Además, se exploran las futuras problemáticas que podrían surgir en el horizonte, con un enfoque en la identificación de perfiles de directorio emergentes que podrían ser esenciales para abordar los desafíos del futuro. La investigación busca proyectar posibles cambios en las responsabilidades y roles de los directores, adaptándose a las demandas cambiantes de la sociedad y del mercado.

El estudio no solo se centra en los desafíos y problemas actuales, sino que también proyecta la agenda de los directorios para 2024, identificando los aspectos que impactarán significativamente en su toma de decisiones. Análisis profundo de factores como la innovación tecnológica, la sostenibilidad ambiental y la responsabilidad social empresarial, dando una visión integral de los desafíos y oportunidades que los directores enfrentarán el próximo año.

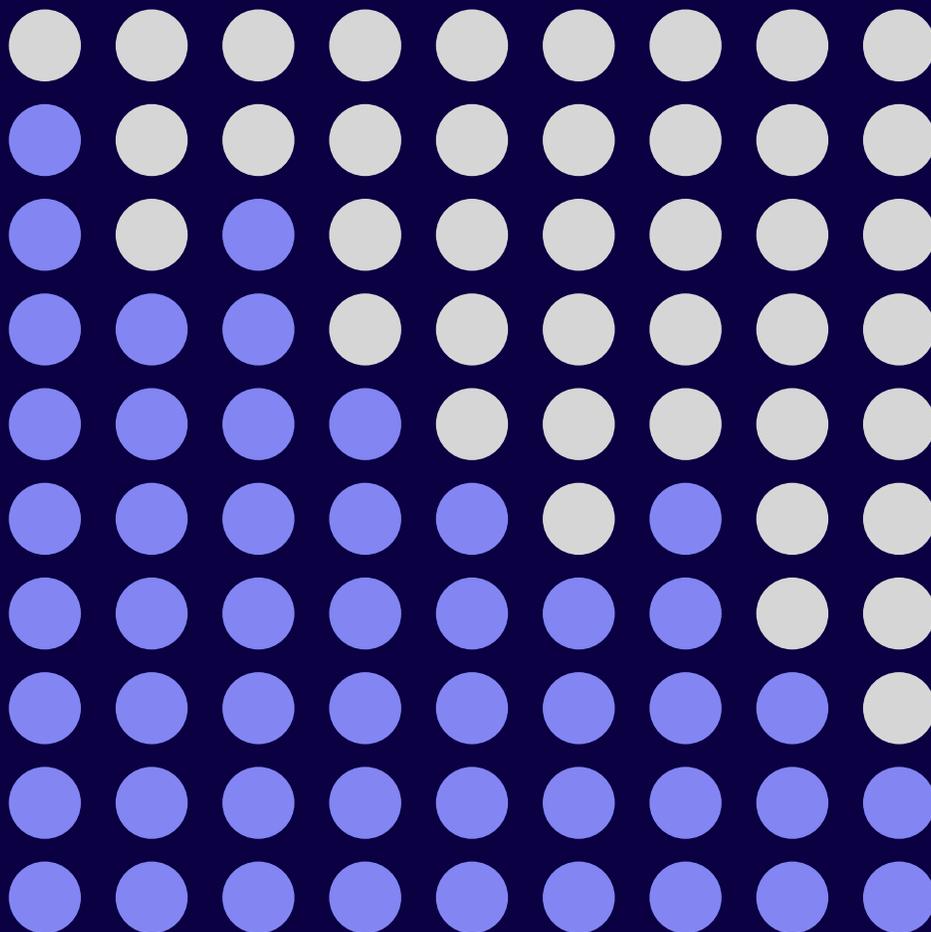
En última instancia, este estudio pretende proporcionar un conocimiento detallado sobre los pensamientos, prioridades y preocupaciones de los directorios corporativos en 2024. Al comprender profundamente su perspectiva, se busca contribuir a mejorar el gobierno corporativo y fortalecer el papel vital de los directores en el éxito de las organizaciones empresariales.

Objetivo general



El objetivo de este estudio de investigación es examinar y comprender las tendencias actuales en los directorios y comprender los desafíos que se presentan para el año 2024, anticipar y entender los riesgos presentes y potenciales de las empresas, para fortalecer su resiliencia en un entorno empresarial cada vez más desarrollado para aportar al mejoramiento continuo del gobierno corporativo y fortalecer el papel esencial de los directores en el éxito sostenible de las organizaciones empresariales.

Metodología

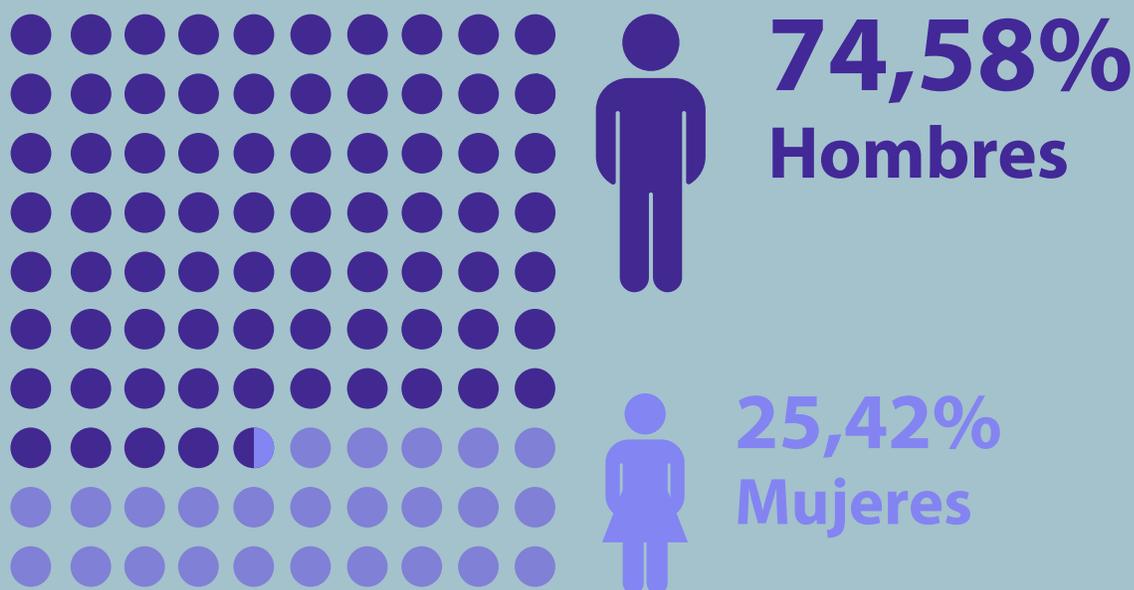


Este estudio empleó una encuesta en línea con 16 preguntas, incluyendo 2 con escala Likert del 1 al 7, 10 de selección múltiple (hasta tres preferencias), y 4 que permitían más de tres opciones junto con respuestas escritas. El período de recolección de datos se llevó a cabo entre el 12 de diciembre de 2023 y el 8 de enero de 2024.

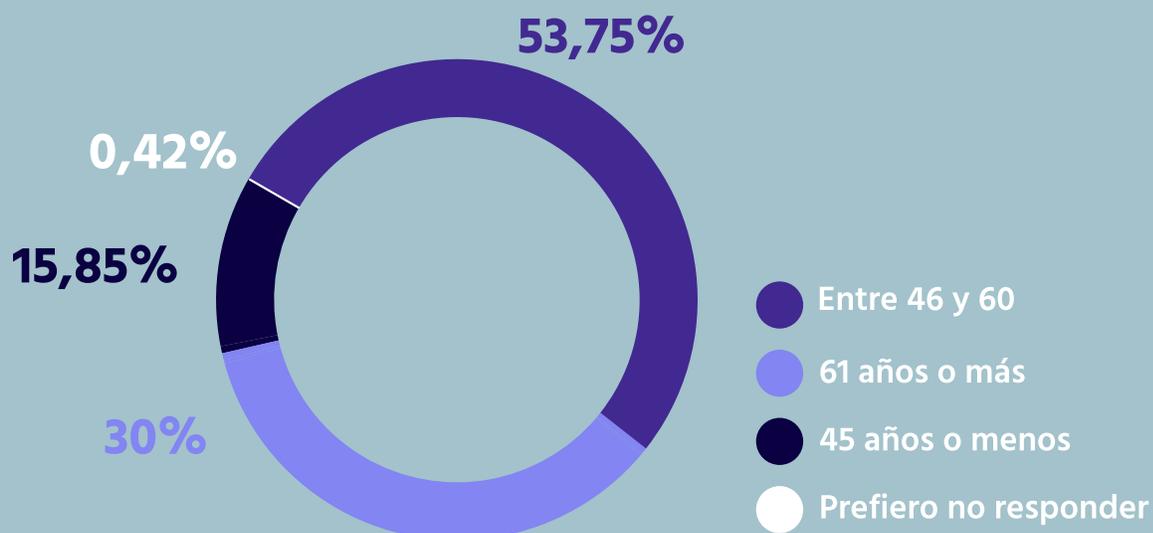
Universo: 240

Universo del estudio

El universo de este estudio es de 240 participantes. De los cuales, un 74,58% son hombres y un 25,42% mujeres. La distribución entre hombres y mujeres es similar a la composición actual que tienen los directorios en Chile.



Respecto al rango etario, el 53,7% de los directores tiene entre 46 y 60 años. Luego, un 30% de participantes son mayores a 61 años. Sólo el 15,83 % de los directores son menores de 45 años.



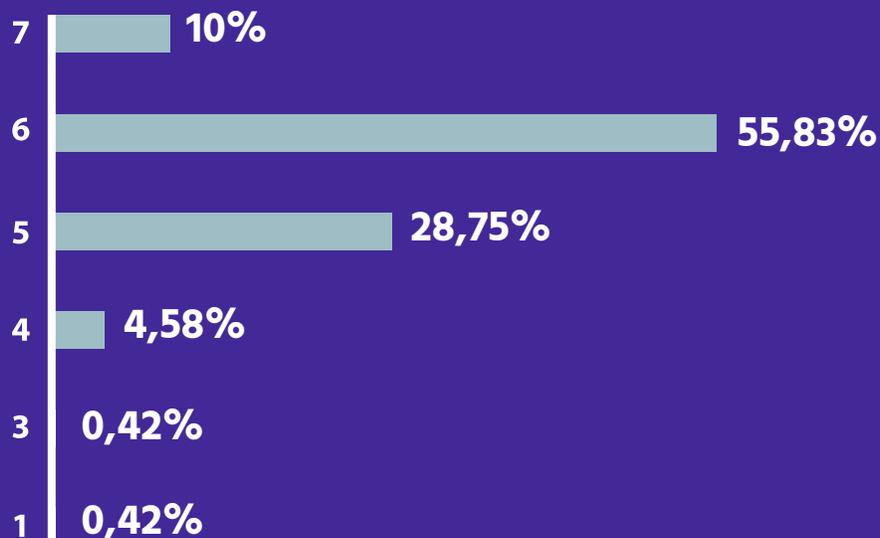
Sectores del universo de estudio

Los sectores a los cuales pertenecen los participantes corresponden a la tabla indicada a continuación. No obstante, podemos señalar que predominan en los sectores de Servicios, Financiero e Inmobiliario.

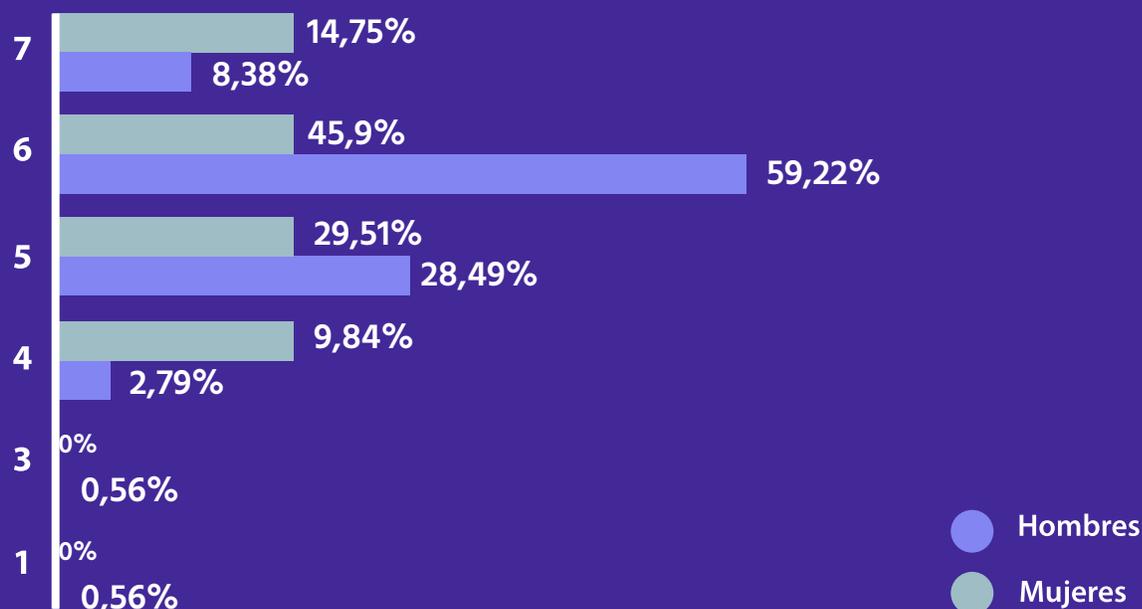
Servicios	13,25%	Forestal	2,56%
Financiero	10,47%	Turismo	2,35%
Inmobiliario	9,62%	Metal mecánico	1,35%
Alimentos y bebidas	8,12%	Telecomunicaciones	1,71%
Retail o comercio	7,69%	Entretenimiento	1,71%
Minero	6,62%	Pesquero	1,71%
Educación	4,91%	Sanitario	1,28%
Portuario, transporte y logística	4,70%	Vitivinícola	1,07%
Energía y combustibles	4,27%	Social y/o cultural	0,85%
Industria	4,27%	Ingeniería y Construcción	0,64%
Químico o farmacéutico	3,63%	Seguridad social y mutualidad	0,43%
Salud	2,99%	TOTAL	100%
Tecnología, logística y ciberseguridad	2,78%		

Autoevaluación

El estudio incluye preguntas de autoevaluación que permiten a los directores analizar su propio desempeño en sus roles empresariales. De acuerdo con los resultados, se evidencia que la mediana de las calificaciones otorgadas por los directores en su autoevaluación es de 6, con una media de 5,69.



Así también, podemos ver que, dentro de la autoevaluación de desempeño, los hombres se autoevalúan mejor que las mujeres. Esto nos permite dar cuenta que las mujeres son más críticas y tienen una autopercepción más deficiente respecto del aporte que realizan en las compañías en las cuales se desempeñan.



Fortalezas de los directorios

Fortalezas identificadas en el estudio

Dado los desafíos de gobierno corporativo y sostenibilidad empresarial, quisimos consultar a los directores de las empresas, cuales eran desde su percepción las fortalezas que se requieren desplegar al ejercer el cargo de director de una compañía.

En este sentido cabe destacar que la opción con más menciones es “Conocimiento de la Industria y del Mercado” (60,8%), dejando en evidencia que el conocimiento profundo de la industria y del mercado es un factor clave para la toma de decisiones estratégicas.

La segunda fortaleza con más menciones es Experiencia y Dominio Financiero (52,9%), reflejando la relevancia de habilidades financieras sólidas en la gestión corporativa.

En tercer lugar, la visión estratégica se posiciona como un elemento crucial, representando un 42,1% de las menciones.

El análisis revela una perspectiva crítica al observar que la ética empresarial, tiene un 11,3 % de importancia, ocupando una posición de baja relevancia en el estudio. Este hallazgo plantea interrogantes significativas en relación con la importancia atribuida a la ética en la toma de decisiones y prácticas empresariales.

La siguiente tabla resume las respuestas recopiladas en torno a las principales fortalezas de los directores en Chile. En este análisis, se listaron competencias y habilidades para lo que los directores marcaron tres que consideran esenciales para desempeñar roles efectivos en los directorios corporativos.

Fortalezas	Nº de menciones	% menciones
Conocimiento de la industria y del mercado	146	60,8%
Experiencia y dominio financiero	127	52,9%
Visión estratégica	101	42,1%
Capital social y redes de contacto	60	25%
Conocimiento de la realidad del país	54	22,5%
Capacidad analítica	48	20%
Liderazgo y carisma	32	13,3%
Diversidad de profesiones, género y origen	31	12,9%
Ética Empresarial	27	11,3%
Conocimiento de la regulación y políticas públicas	24	10%
Capital cultural y multiplicidad de saberes	14	5,8%
Proactividad	8	3,3%
Manejo de las nuevas tecnologías y ciencia de datos	6	2,5%

Desafíos y áreas de mejora según directores

Sin duda, uno de los temas claves para la dinámica efectiva de los directorios es que develen los desafíos asociados al quehacer como director de empresas y establecer las áreas de mejora que deben estar presentes en los directorios en los que participan. En este sentido, el estudio nos proporciona una visión reveladora de las preocupaciones y aspiraciones de los directores.

1. Desafíos ampliamente reconocidos:

Visión Estratégica (41,3%): La alta proporción de menciones en este aspecto indica una consciencia aguda entre los directores sobre la necesidad de desarrollar una visión estratégica sólida para guiar las decisiones corporativas. Esta prioridad sugiere la importancia de mirar hacia el futuro y anticipar cambios en el entorno empresarial.

Manejo de las Nuevas Tecnologías y Ciencia de Datos (48,3%): La abrumadora mayoría de menciones en este ámbito refleja el reconocimiento de la creciente importancia de la tecnología y los datos en el mundo empresarial. La necesidad de mantenerse actualizado y competente en estos campos es clara.

Diversidad de Profesiones, Género y Origen (31,7%): La alta representación en esta categoría indica un creciente reconocimiento de la importancia de la diversidad en los directorios. Este aspecto resuena con la tendencia hacia un liderazgo más inclusivo y representa una respuesta a las demandas cambiantes de la sociedad.

2. Desafíos intermedios:

Conocimiento de la Regulación y Políticas Públicas (16,7%): Este aspecto, aunque no tan ampliamente mencionado como algunos otros, sigue siendo una preocupación significativa. La necesidad de comprender y adaptarse a los cambios normativos y políticos es evidente.

Capital Social y Redes de Contacto (11,3%): Aunque es una proporción relativamente menor, la importancia de las conexiones y redes sociales se destaca como un desafío a considerar.

3. Desafíos menos subrayados:

Capacidad Analítica (9,2%) y Ética Empresarial (11,3%): A pesar de ser competencias fundamentales, la menor frecuencia de menciones en estos aspectos podría indicar una subestimación de su importancia relativa o una menor consciencia sobre su impacto potencial.

4. Oportunidades de mejora emergentes:

Liderazgo y carisma (25,0%): Aunque bien representado, la presencia de liderazgo y carisma como desafío sugiere una creciente consciencia de la necesidad de cualidades más allá de las habilidades técnicas en el liderazgo empresarial.

La tabla presenta la cantidad y el porcentaje de menciones respecto a diferentes tipos de desafíos y áreas de mejora. Ofrece una visión esclarecedora de las preocupaciones y áreas de mejora identificadas por los directores participantes en el estudio. Este análisis busca desentrañar los patrones y destacar las tendencias más relevantes que emergen de las respuestas.

Tipos de desafíos	N° de menciones	% menciones
Manejo de las nuevas tecnologías y ciencia	116	48,3%
Visión estratégica	99	41,3%
Diversidad de profesiones, género y origen	77	31,7%
Liderazgo y carisma	60	25%
Capital cultural y multiplicidad de saberes	36	15%
Proactividad	36	15%
Probidad y transparencia	34	14,2%
Conocimiento de la realidad del país	34	14,2%
Conocimiento de la industria y del mercado	32	13,3%
Experiencia y dominio financiero	28	11,7%
Capital social y redes de contacto	27	11,3%
Ética empresarial	27	11,3%
Capacidad analítica	22	9,2%

Conclusiones y consideraciones:

La alta representación de “Manejo de las Nuevas Tecnologías y Ciencia de Datos” subraya la urgencia de la transformación digital en las empresas.

La diversidad en el directorio y la visión estratégica son áreas prioritarias, reflejando la evolución de las expectativas en torno al gobierno corporativo.

El reconocimiento de la ética empresarial y la capacidad analítica podría requerir mayor énfasis y consciencia en la importancia de estos aspectos.

En conjunto, este análisis informa no solo sobre los desafíos actuales sino también sobre las áreas de mejora que podrían moldear la próxima fase del gobierno corporativo. Las tendencias identificadas señalan oportunidades para el desarrollo y fortalecimiento continuo de los líderes empresariales en un entorno empresarial en constante cambio.

Nuevo rol y responsabilidad de los directores

Factores que impulsan el cambio de rol y responsabilidades de los directores

La pregunta formulada sobre los factores clave que impulsaron, aceleraron y/o desencadenaron el cambio en el rol y las responsabilidades de los directorios proporciona una visión profunda de los elementos que han influido en la evolución del panorama empresarial y, por ende, en la función de los directores. La información recopilada revela una serie de factores clave que los directores consideran como impulsores significativos en la transformación de sus roles y responsabilidades en el ámbito empresarial.

La tabla presenta la cantidad y el porcentaje de menciones respecto a distintos factores que impulsan a que los directores cambien su rol y asuman nuevas responsabilidades.

Factores clave	Nº de menciones	% menciones
Las nuevas sanciones penales, ambientales y de libre competencia a los Directores	130	54,2%
La transformación digital	100	41,7%
Las exigencias de las nuevas generaciones	74	30,8%
La mayor competencia en los mercados	63	26,3%
El empoderamiento de los consumidores	59	24,6%
La expansión de las redes sociales y los medios de comunicación	48	20%
La incertidumbre geopolítica mundial	40	16,7%
Las nuevas exigencias de los mercados internacionales	35	14,6%
La polarización política	27	11,3%

Los participantes de la encuesta eligieron a las “nuevas sanciones penales, ambientales y de libre competencia a los directores”, como el principal factor que impulsó/aceleró/desencadenó un cambio en las responsabilidades de los directorios. A su vez, está dentro de las 5 principales áreas por fortalecer. Lo mismo con la “transformación digital”, puesto que fue elegida como una de las más destacadas para fortalecer. Es decir, las nuevas tecnologías según el universo del estudio impulsan a cambios, pero falta por mejorar.

Nuevo rol y responsabilidades de los directorios en los últimos 5 años

El 95% de los participantes concuerda en que el rol de los directores ha experimentado cambios significativos en los últimos cinco años. Destacan la creciente importancia de la transparencia en la toma de decisiones, la necesidad de adquirir competencias diversas y actualizadas, y la importancia de la resiliencia ante crisis.

La percepción general refleja un escenario dinámico, donde la adaptación constante, la transparencia y las competencias multifacéticas son fundamentales para el liderazgo efectivo en la actualidad. Este consenso subraya la necesidad imperativa de los directores de ajustarse no solo a las demandas del entorno empresarial, sino también a las expectativas cambiantes de sus equipos y organizaciones.

La siguiente tabla aporta información detallada sobre las percepciones de los directores respecto a la asunción de su nuevo rol y las responsabilidades asociadas. En ella, hay un desglose de porcentajes que revela la medida en que los directores consideran haber adoptado y asumido el desafío de sus roles recién asignados. Este análisis proporciona una visión más completa de la actitud y aceptación de los directores hacia sus responsabilidades emergentes, brindando así una comprensión más profunda de su adaptación a las nuevas demandas del entorno empresarial.

¿Crees que en los últimos 5 años ha cambiado el rol y las responsabilidades del director de empresas?



Así también al consultar cuáles consideran que son los cambios más significativos en el papel y las responsabilidades podemos ver:

Respuesta	¿Cuál consideras que es el cambio más significativo en el papel y las responsabilidades de los directores de empresas en la actualidad?
La transparencia con que deben ejercer su labor	29,17%
Las competencias que deben tener para desempeñar su trabajo adecuadamente	26,25%
Adaptación a crisis y resiliencia	12,50%
La dedicación que deben entregarle a su trabajo	9,58%
Innovación y desarrollo	8,33%
Sostenibilidad y Cambio climático	6,67%
La necesidad de estar informado de los problemas contingentes de la sociedad.	5,42%
La apertura a discutir con personas de todo el espectro político y valórico.	2,08%
TOTAL	100%

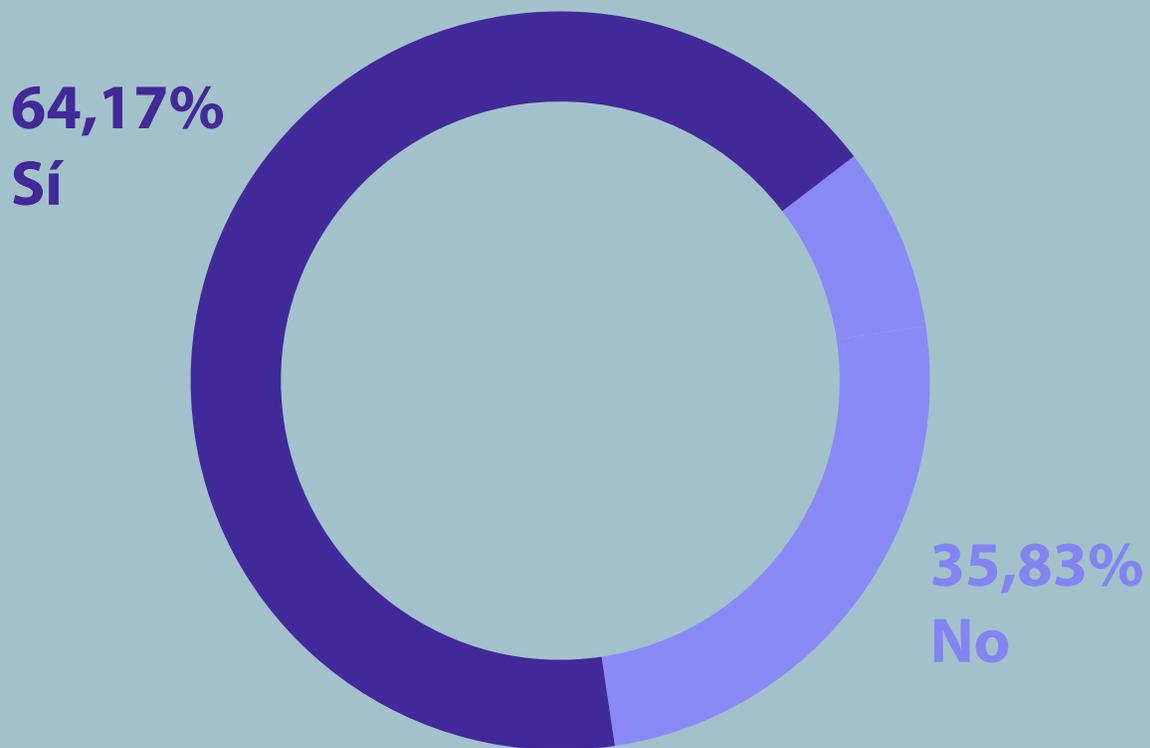
En una perspectiva adicional, la mayoría de los participantes sostiene la convicción de que los directores han abordado de manera efectiva su reciente transformación de roles y asumido las nuevas responsabilidades asociadas. Este consenso refleja una percepción generalizada de adaptabilidad y capacidad de los directores para ajustarse a las demandas cambiantes de su posición.

La confianza expresada por los participantes sugiere que los directores han demostrado un compromiso efectivo con la evolución de sus funciones, incorporando con éxito las expectativas y responsabilidades emergentes. Este reconocimiento de la adaptabilidad y liderazgo de los directores implica una transición exitosa hacia un enfoque más dinámico y proactivo en la gestión directiva.

Este fenómeno puede interpretarse como una respuesta positiva a la capacidad de los directores para abrazar la innovación, la agilidad y el aprendizaje continuo en un entorno empresarial en constante cambio. La aceptación mayoritaria de esta transformación sugiere una alineación entre las expectativas de los participantes y las acciones emprendidas por los directores, lo que fortalece la confianza en la efectividad del liderazgo directivo actual.

En resumen, la percepción generalizada de que los directores han integrado con éxito sus nuevos roles y responsabilidades refleja una evaluación positiva por parte de los participantes. Esta adaptabilidad y respuesta proactiva a los desafíos emergentes indican un enfoque comprometido hacia el liderazgo efectivo, subrayando la importancia de la evolución continua en el ámbito directivo para afrontar los cambios y dinámicas del entorno empresarial moderno.

¿Crees que los/as directores han asumido -y tomado cartas en el asunto- para asumir este nuevo rol y responsabilidades?



Predicción agenda 2024 según directores

Aspectos de la agenda que impactarán en 2024 a los directorios

Los participantes han manifestado sus perspectivas sobre los elementos que preverán como impactantes en la agenda de los directorios para el año 2024. En este análisis, se destacan principalmente la ciberseguridad, la innovación y regulación de la inteligencia artificial. El notorio avance de la inteligencia artificial generativa, y la relevancia de la política nacional como puntos clave que captarán la atención de los directores en el próximo año.

La ciberseguridad se erige como una prioridad indiscutible, evidenciando la creciente preocupación por salvaguardar la integridad de los sistemas empresariales en un entorno digital en constante cambio. La necesidad de establecer políticas y prácticas que garanticen la protección de datos y activos se posiciona como una imperante responsabilidad para los directorios.

En paralelo, la innovación y la regulación de la inteligencia artificial emergen como factores ineludibles en el panorama estratégico de los directorios. La rápida evolución tecnológica y las implicaciones éticas asociadas con la inteligencia artificial demandan una atención constante y la formulación de enfoques reglamentarios que guíen su implementación de manera ética y efectiva.

Asimismo, el avance significativo de la inteligencia artificial generativa se proyecta como un catalizador para la toma de decisiones estratégicas. La capacidad de esta tecnología para crear contenido de manera autónoma plantea nuevas posibilidades y desafíos, instando a los directores a evaluar su impacto en diversos sectores y a adaptar sus estrategias empresariales en consecuencia.

Curiosamente, la sostenibilidad emerge como el tema menos mencionado, representando solo el 0,4% de las opiniones. Este fenómeno podría atribuirse a una posible limitación de perspectiva a corto plazo en los directorios, donde las urgencias inmediatas eclipsan las consideraciones a largo plazo. Sin embargo, es esencial recalcar la importancia de la sostenibilidad en la agenda empresarial, ya que las cuestiones ambientales y sociales son intrínsecas al éxito a largo plazo de cualquier organización.

La tabla a continuación presenta los resultados que develan las predicciones formuladas por los directores que tomaron parte en el estudio.

En conclusión, la visión de los participantes delineada anteriormente revela un panorama complejo y dinámico para los directorios en 2024, donde la gestión de la ciberseguridad, la adaptación a la inteligencia artificial, y la consideración de la sostenibilidad son aspectos cruciales que exigirán una atención estratégica y proactiva.

Ciberseguridad	149	62,1%
La doble carrera por la innovación y regulación de la Inteligencia Artificial	112	46,7%
Avance significativo de la Inteligencia Artificial Generativa	104	43,3%
Política nacional	74	30,8%
Superciclo de las elecciones globales	61	25,4%
Aumento de la inflación	46	19,2%
Mayor influencia de Estados indecisos geopolíticos (India, Arabia Saudita, Turquía, Sudáfrica y Brasil)	39	16,3%
Marco regulatorio	11	4,6%
Crecimiento económico	7	2,9%
Crisis económica	5	2,1%
Economía global	2	0,8%
Seguridad	2	0,8%
Sustentabilidad	1	0,4%
Total general	240	

Riesgos en los próximos dos años para el desempeño de las empresas

Los directores participantes en el estudio han evaluado detenidamente los riesgos que podrían incidir en el desempeño empresarial, identificando diversas áreas de preocupación. En primer lugar, la falta de cohesión y la polarización política han surgido como factores preeminentes, acaparando la atención con un 22,47%. Este hallazgo refleja la creciente consciencia de la influencia que los entornos políticos fracturados pueden ejercer sobre la estabilidad y eficiencia operativa de las empresas.

En segundo lugar, destaca la inquietante presencia de economías criminales o actividades ilícitas, que el 11,01% de los directores ha señalado como un riesgo de gran relevancia. Este fenómeno subraya la importancia de la integridad y la ética en el ambiente empresarial, así como la necesidad de medidas preventivas para salvaguardar la integridad del tejido empresarial.

Los ciberataques y la ciberseguridad ocupan el tercer puesto en las preocupaciones, con un 9,97%. Este resultado resalta la creciente amenaza que representa la ciberdelincuencia y la importancia de implementar estrategias robustas de seguridad digital para proteger los activos y la información sensible de las empresas.

En cuarto lugar, el cambio climático y la escasez hídrica emergen como riesgos significativos, despertando la atención con un porcentaje relevante. Aunque sorprendentemente, la sostenibilidad no es prioridad en las agendas de los directorios, este hallazgo sugiere que los directores reconocen la necesidad de abordar los desafíos ambientales como riesgos tangibles a corto plazo, aunque no se abordan con la misma urgencia que otras cuestiones.

En resumen, la evaluación de riesgos por parte de los directores revela una perspectiva multifacética de las amenazas potenciales para el desempeño empresarial. Desde la disrupción política hasta la ciberseguridad y las preocupaciones medioambientales, este análisis da una visión integral que subraya la complejidad y la interconexión de los desafíos de las empresas.

La siguiente tabla presenta en detalle los factores de riesgo mencionados por los directores, ordenándolos de mayor a menor para ilustrar su nivel de preocupación.

Factores de riesgo en el desempeño de los directorios	Cantidad	Porcentaje
Falta de cohesión social y polarización política	151	62,9%
Proliferación de economías criminales o actividades ilícitas	74	30,8%
Ciberataques y ciberseguridad	67	27,9%
Cambio climático y escasez hídrica	67	27,9%
Desempleo e informalidad	53	22,1%
Resguardo de la seguridad pública	47	19,6%
Inestabilidad geopolítica	45	18,8%
Constitución y políticas públicas	32	13,3%
Inflación y alza de costos de vida	29	12,1%
Disrupciones en las cadenas logísticas de suministro	18	7,5%
Inteligencia Artificial	16	6,7%
Crisis energética	15	6,3%
Los emprendimientos de base científica y tecnológica que desafían a los incumbentes en los mercados	14	5,8%
Deterioro de la salud mental	13	5,4%
Desinformación y fake news	8	3,3%
Burbujas de activos financieros	6	2,5%
Crisis de deuda pública	6	2,5%
Migraciones masivas	6	2,5%
Colapso de servicios e infraestructura pública	5	2,1%
Total General	240	

Nuevos perfiles necesarios según directores

Nuevos perfiles necesarios según los directorios

Los perfiles considerados como prioritarios por los directorios destacan la necesidad de habilidades específicas, siendo los expertos en regulación y políticas públicas los más demandados, representando un significativo 22,9%. En segundo lugar, se observa un fuerte interés en profesionales del ámbito financiero, con un 22,0%, seguido de cerca por aquellos especializados en ciencia de datos, quienes obtuvieron un notable 19,5%.

Este patrón de elección revela una convergencia con los desafíos identificados por los directorios. Al reconocer la falta de conocimiento sobre el nuevo marco regulatorio, la alta valoración de expertos en regulación y políticas públicas se justifica como una estrategia proactiva para abordar esta carencia. La presencia de profesionales de las finanzas también se alinea con la necesidad de gestionar eficientemente las complejidades económicas y financieras, identificadas como desafíos relevantes.

Cabe destacar que la inclusión de mujeres expertas en los directorios no se planteó como una opción predefinida, sino que la expresaron espontáneamente los participantes. Esta observación resalta la creciente consciencia y reconocimiento de la importancia de cerrar la brecha de género en los directorios. La inclusión de este elemento refleja el cambio de paradigma hacia la diversidad de género como una consideración clave en la configuración de los equipos directivos, subrayando la relevancia asignada a la equidad de género en la toma de decisiones estratégicas.

En conclusión, la elección de perfiles especializados y la incorporación de la perspectiva de género evidencian una adaptación consciente de los directorios a los desafíos emergentes y a la evolución del entorno empresarial. Este enfoque estratégico no solo refleja una respuesta directa a las áreas de necesidad identificadas, sino que también resalta la importancia de la diversidad de talentos y la equidad de género como motores clave para el éxito sostenible de los directorios en la era empresarial contemporánea.

Perfiles	Pensando en la renovación del Directorio en el que participas, ¿cuáles crees que son los perfiles que necesariamente debieran conformar ese directorio?
Expertos en regulación y políticas públicas	22,92%
Profesionales de las finanzas	22,08%
Profesionales de la ciencia de datos	19,58%
Trabajadores de la propia empresa	12,50%
Profesionales de las ciencias sociales	12,08%
Expertos en innovación	3,75%
Comunicadores o personas de los medios de comunicación	2,50%
Lobbistas	2,08%
Diversidad de experiencias	1,67%
Mujeres expertas	0,83%
Total general	100%

Efectividad de los directorios

Efectividad de directorios

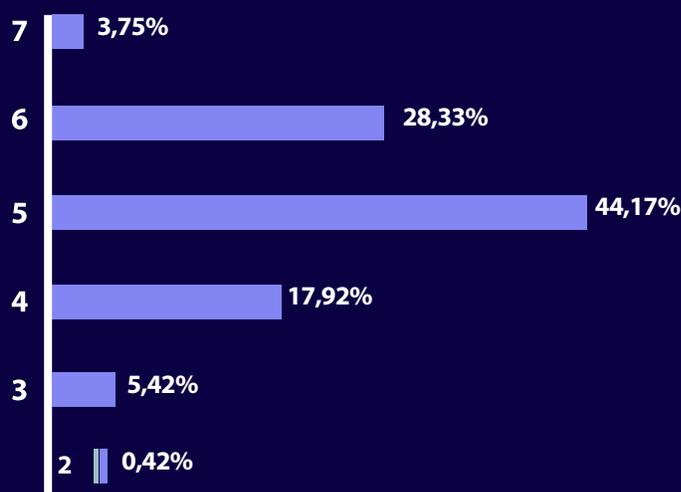
Un esclarecedor análisis de la evaluación realizada por los participantes revela que un significativo 72,4% otorgó calificaciones desde un sólido 5 al valorar la efectividad de los directorios. Asimismo, un sólido 90,4% expresó su confianza con calificaciones a partir del nivel 4, indicando una percepción generalizada de eficacia en las funciones directivas. En contraste, un reservado 9,5% asignó calificaciones inferiores a 4, lo que sugiere que una minoría considera que hay áreas de mejora en la actuación de los directorios.

Este panorama muestra una tendencia mayoritaria hacia la percepción positiva de la efectividad de los directorios, respaldando que los participantes han evaluado bien la gestión y toma de decisiones de estos cuerpos directivos. Este respaldo masivo refleja la confianza depositada en la capacidad de los directorios para abordar los desafíos y orientar estratégicamente a las empresas hacia el éxito.

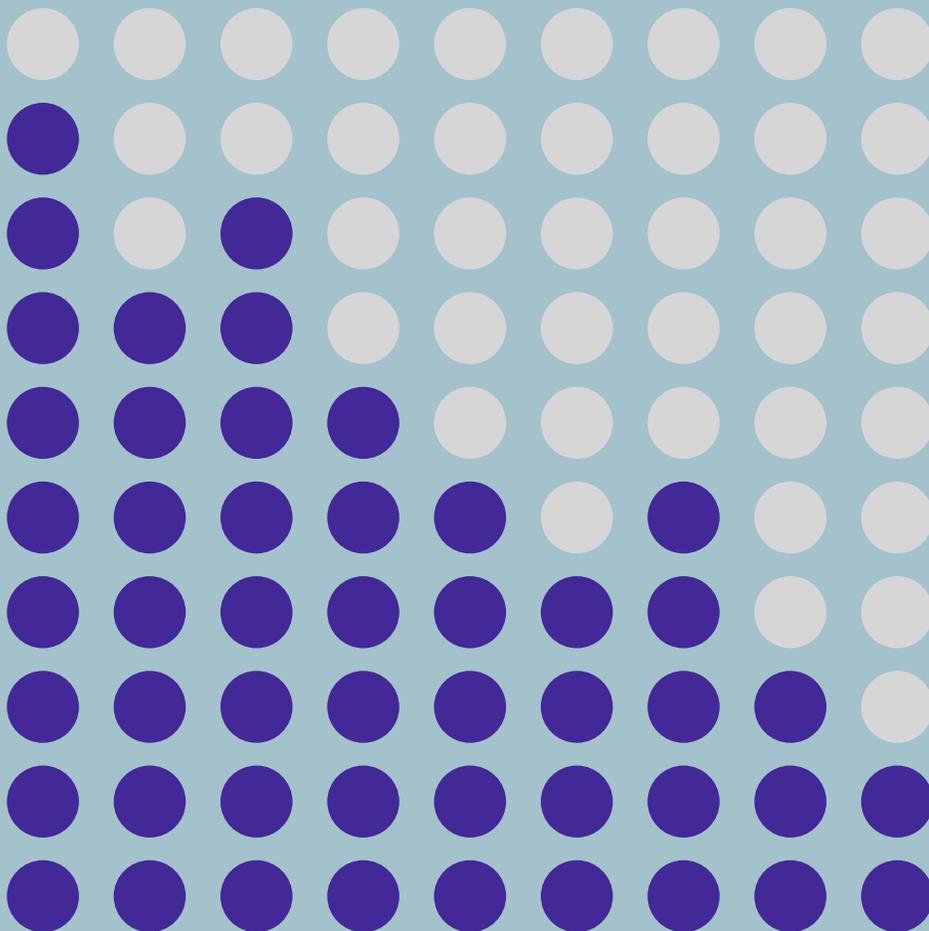
Cabe destacar que esta favorable evaluación podría sugerir que los participantes reconocen y valoran el desempeño de los directorios en la formulación de estrategias, la gestión de riesgos y la toma de decisiones clave. Sin embargo, es fundamental abordar las evaluaciones menos favorables para comprender y abordar cualquier área de oportunidad que existir, para fortalecer la eficacia y la excelencia de los directorios en el futuro.

En resumen, aunque la mayoría de los participantes percibe positivamente la eficacia de los directorios, la atención a los detalles y la disposición para mejorar seguirán siendo imperativas para mantener y elevar los estándares de liderazgo en el ámbito empresarial.

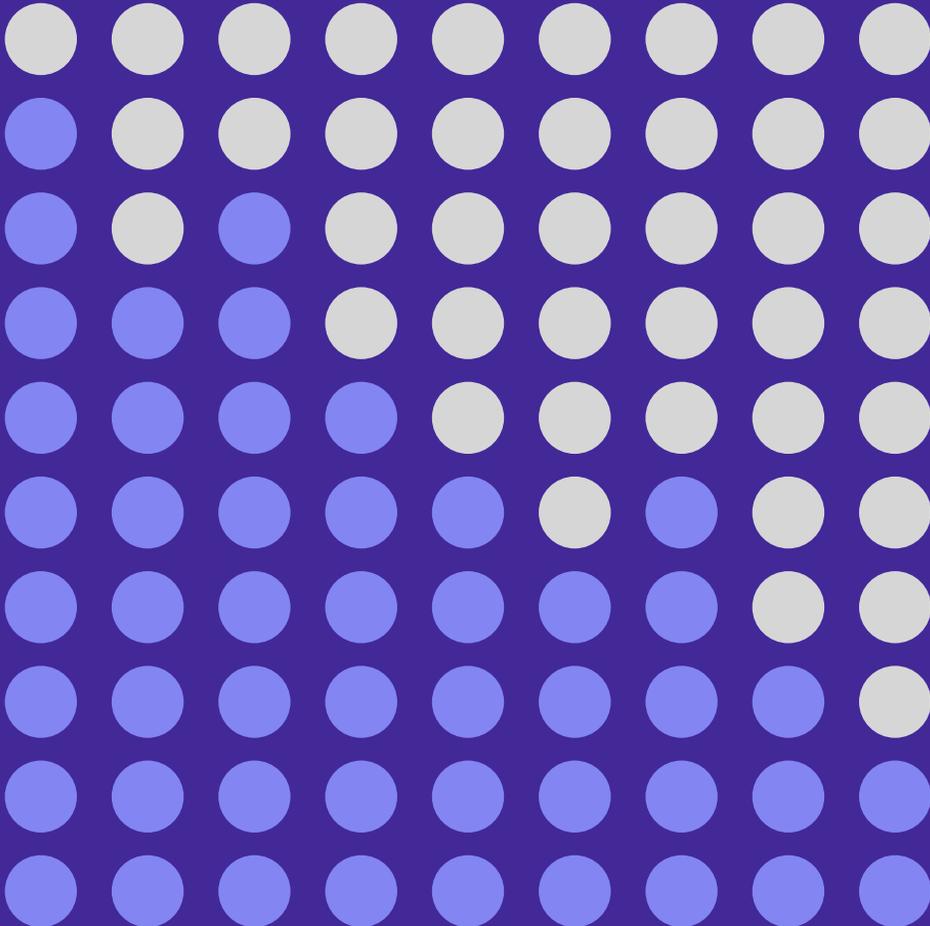
¿Cómo calificarías la efectividad y la función de los directorios en Chile, asignándoles una puntuación del 1 al 7? (1: Calificación más baja - 7: Calificación más alta)



Conclusiones



Recomendaciones



Priorizar la ciberseguridad: Dado que la ciberseguridad emerge como la principal preocupación para los directores, se sugiere que las empresas refuercen sus medidas de seguridad digital. Esto incluye la implementación de políticas y prácticas que salvaguarden la integridad de los sistemas empresariales, así como la actualización constante de las defensas contra ciberataques.

Enfocarse en la regulación de la inteligencia artificial: La regulación de la inteligencia artificial se posiciona como un aspecto crucial en la agenda de los directores. Se recomienda que las empresas estén al tanto de las regulaciones emergentes en este campo y desarrollen enfoques éticos y efectivos para implementar tecnologías de inteligencia artificial.

Atender las preocupaciones de sostenibilidad a largo plazo: A pesar de que la sostenibilidad es la preocupación menos mencionada, se recomienda que las empresas no descarten la importancia de este aspecto a largo plazo. Abordar temas ambientales y sociales puede contribuir no solo a la responsabilidad corporativa, sino también a la resiliencia y al éxito a largo plazo de la organización.

Diversificar y actualizar perfiles en los directorios: Dado que los directores identifican la necesidad de perfiles especializados, especialmente en regulación, finanzas y ciencia de datos, se sugiere que las empresas busquen activamente talentos con estas habilidades. Además, la inclusión espontánea de mujeres expertas resalta la importancia de fomentar la diversidad de género en los directorios.

Fomentar la adaptabilidad y resiliencia: Dado el consenso sobre la evolución de los roles de los directores, se recomienda que las empresas promuevan la adaptabilidad y resiliencia entre sus equipos directivos. Esto implica la disposición para ajustarse a las demandas cambiantes del entorno empresarial y la capacidad de abrazar la innovación.

Evaluar constantemente la efectividad del directorio: Aunque la mayoría de los participantes percibe positivamente la efectividad de los directorios, se sugiere que las empresas continúen evaluando y mejorando sus prácticas de gobernanza corporativa. Esto implica abordar las áreas de oportunidad identificadas por la minoría que asignó calificaciones inferiores.

Fomentar el aprendizaje continuo: Dado el énfasis en la importancia de la transparencia, la adquisición de competencias diversas y la resiliencia ante crisis, se recomienda que los directores y líderes empresariales fomenten el aprendizaje continuo. Estar informado sobre los cambios en el ambiente empresarial y adquirir nuevas habilidades será fundamental para un liderazgo efectivo.

Estas recomendaciones están diseñadas para ayudar a las empresas a abordar los desafíos identificados por los directores y a posicionarse de manera proactiva frente a un entorno empresarial en constante evolución.

Estudio

Tendencias en Directorios 2024

Instituto de Directores de Chile

Enero 2024

