

Max Schwarz, profesor de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad de Lima

## La escasez de Directores Independientes profesionales

Las nuevas Condiciones del mercado exigen ahora la participación cada vez más clara de verdaderos Directores Independientes en el más alto órgano ejecutivo de la sociedad (El Directorio) con la integración de profesionales capaces de proteger al accionista minoritario y garantizar la inserción de una voz crítica ética y racional independiente sobre las actividades de la empresa u organización que se gobierna.

En las actuales circunstancias, al 2019 aceptar participar en un Directorio en el Perú implica asumir ciertos riesgos de responsabilidad administrativa, penal y tributaria que deben ser tenidos en cuenta al momento de tomar la decisión de incorporarse al Directorio de la empresa.

En ese contexto la renovación periódica exige la presencia de una nueva generación de Directores Independientes con al menos las siguientes características:

- Conocimiento del modelo de negocio y experiencia práctica especializada en algún campo o componente particular del modelo que pueda agregar valor a la organización.
- Ausencia de conflicto de intereses e Independencia de partes respecto a la compañía y sus actividades vinculadas.
- Capacidad reflexiva crítica respecto al impacto de las actividades del negocio en las partes interesadas vinculadas y en las acciones que sean necesarias para proteger al accionista minoritario de manera equilibrada buscando

una gestión equitativa en la dirección de la empresa.

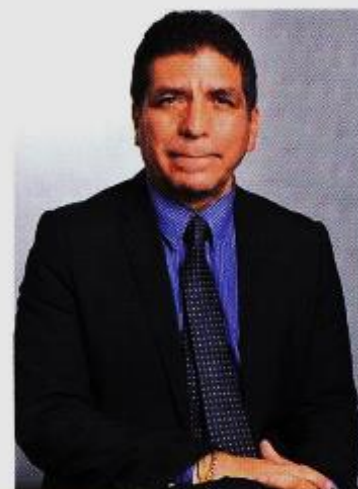
- Capacidad de Análisis de Riesgo para identificar potenciales oportunidades y amenazas que el modelo de negocio pueda presentar para comunicarlas oportunamente en previsión de una toma de decisiones oportuna y responsable por parte de la empresa.

Para lograrlo es necesario contar con una sana rotación de Directores Independientes a los cuales generalmente se recomienda mantener con una participación no mayor a 3 años en el Directorio (y tal vez con una renovación máxima de 1 vez) debiendo rotarse de manera que regularmente se inserten ideas frescas e independientes al Directorio de la empresa.

En ese contexto, queda claro que un Director Independiente con más de 10 años de participación ya no es más independiente por lo que su función queda desnaturalizada cuando estos casos suceden.

El mercado peruano al 2019 exige la presencia de nuevos directores independientes que tengan una significativa experiencia gerencial y directiva previa con altas acreditaciones éticas y deontológicas para agregar valor a las organizaciones.

Lamentablemente en la actualidad las escuelas no forman directores y las que lo hacen aún trabajan de manera muy incipiente pues vienen siendo formados por instructores con escasa experiencia corporativa o empresarial con lo cual se genera una pronta presión de demanda sobre la escasa oferta de Directores Independientes que puedan cubrir



las necesidades del mercado en empresas públicas y privadas.

Esto genera una enorme oportunidad profesional para personas con la experiencia y calificaciones apropiadas de la industria el mercado, los servicios y la empresa que pueden ser capitalizados en las organizaciones hacia el futuro en el marco de las nuevas regulaciones y exigencias que plantea el mercado.

### EMPLEO Y REFORMA

Sobre la urgente reforma laboral que el Perú requiere el especialista señaló que nuestro país necesita tomar medidas concretas para conseguir que el empleo formal, el que tiene acceso a derechos, planes de crecimiento y remuneraciones justas, sea ostensiblemente más atractivo que el actual sistema de empleo informal y el subempleo.

Para ello, dijo, se necesita promover la creación de empleo formal con incentivos tributarios temporales, hasta llegar a metas razonables de formalidad en dicho rubro, la posibilidad concreta de disminuir el costo laboral, la oportunidad de eliminar las restricciones a la desvinculación laboral y a la irracional reposición judicial de trabajadores poco eficientes.

Asimismo, se requiere la unificación de las modalidades de contratación bajo marcos de empleo seguros, que respeten los derechos de los colaboradores y permitan a las empresas cesar la relación laboral cuando no se cumplan los estándares mínimos de productividad.