



## Análisis

CLAUDIO PIZARRO

Profesor Adjunto, Ingeniería Industrial, Universidad de Chile. *Managing partner* CIS Consultores.

### “SUCCESSION” Y LA SUCESIÓN

“Succession” es una de las series más exitosas en la historia de los Emmy Awards. En cuatro temporadas, la última acaba de terminar, cuenta la historia de la familia Roy y su devenir en múltiples frentes: empresarial, familiar, personal, matrimonial, societario y, por supuesto, fusiones y adquisiciones (M&A), lo cual queda reflejado de manera feroz en su temporada final.

El guion reconoce la gravitación trascendental de las emociones en los negocios, mucho más que razones económicas y competitivas. Esas emociones están radicadas en las personas, pero también en las distintas comunidades: la familia, los directores y ejecutivos, accionistas, los medios de comunicación y también en la opinión pública y los políticos. En definitiva, para comprender los negocios es requisito entender a las personas y el funcionamiento de múltiples comunidades. Un tema central de la serie es la lucha desatada por la sucesión del liderazgo familiar y empresarial, una vez que el fundador o patriarca comienza a dejar su posición de líder, ya sea por decisión propia o forzada. En el mundo empresarial vemos muy seguido esta situación, cuando después de largas décadas, y en un contexto de cambio de época, se requieren nuevas habilidades y capacidades para llevar adelante proyectos empresariales que exigen disrupción sostenida. Lo anterior no se concreta sin una buena dosis de humanidad, ya que se requiere enorme empatía para cuidar a las nuevas generaciones, al negocio y a los socios; más allá de los egoístas intereses personales, ya que la empresa y la familia están primero. Esto es fácil decirlo, pero no hacerlo. La complejidad de cada persona es enorme, lo que se traduce en amor y odio al mismo tiempo, siendo un desafío mayor la sostenibilidad de las empresas en el tiempo.

El recambio generacional y la profesionalización de las empresas es un imperativo después de la pandemia. La transformación digital se acelera y los desafíos políticos, sociales y competitivos son más complejos y exigentes. Se necesitan los mejores ejecutivos y eso implica una formación sólida en negocios, además de una experiencia probada. Al mismo tiempo, se requiere una perspectiva amplia para comprender la complejidad que enfrentamos, para lo cual la filosofía, la historia y la literatura son claves, ya que, de lo contrario, cómo entendemos al ser humano con el que interactuamos todos los días.

El desafío de la sucesión es mayor ahora. Se trata de seleccionar al mejor profesional y persona para un liderazgo más diverso, más inclusivo y más equitativo. La serie ilustra de manera magistral los puntos señalados, por lo que vale la pena verla. Una de las mejores series de todos los tiempos.

### INGENIERO FRANCISCO SOTO ASUME LA GERENCIA GENERAL DE COPSA

La Asociación de Concesionarios de Obras de Infraestructura Pública (Copsa A.G.) informó que Francisco Soto Retamal asumió como gerente general del gremio.

Según los antecedentes proporcionados por la institución, el ejecutivo es ingeniero civil industrial de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con menciones en Minería y Medio Ambiente, y además cuenta con un MBA en la Universidad Adolfo Ibáñez. Anteriormente ejerció cargos ejecutivos y gerenciales en empresas mineras como Codelco, Antofagasta Minerals y BHP (Ex BHP Billiton). Así también, se desempeñó en compañías internacionales de servicios y gremios empresariales como el Consejo Minero de Chile A.G.



El nuevo gerente general de Copsa, Francisco Soto.

## Futuro e inteligencia artificial: “Empresas menos ágiles perecerán”

Así lo visualiza el cofundador de Nvidia Corp., Jensen Huang, la compañía cuyos chips son claves en el desarrollo de la tecnología.

VLAD SAVOV Y DEBBY WU  
Bloomberg

Las empresas y las personas deben familiarizarse con la inteligencia artificial o correr el riesgo de salir perdiendo, dijo el cofundador y director ejecutivo de Nvidia Corp., Jensen Huang.

Huang, cuya empresa de diseño de chips alcanzó un máximo histórico, impulsada por la enorme demanda de los proveedores de servicios de IA, pronunció un discurso de graduación en el que afirmó que la nueva tecnología transformará el panorama corporativo y cambiará todos y cada uno de los trabajos.

“Las empresas más ágiles aprovecharán la IA y mejorarán su posición. Las empresas menos ágiles perecerán”, dijo el CEO a los estudiantes graduados de la Universidad Nacional de Taiwán en Taipéi. “Mientras que a algunos les preocupa que la IA pueda quitarles el trabajo, alguien que sea experto en IA lo hará”.

La tecnología, introducida en la conciencia popular por Chat GPT de OpenAI a fines del año pasado, se utilizará como



Huang les dijo a estudiantes universitarios que creen algo nuevo en la era de la IA rápidamente o se arriesgarían a quedarse atrás.

mo copiloto para potenciar el desempeño de los trabajadores en un amplio rango de industrias, al tiempo que creará nuevos empleos que nunca existieron y hará que otros queden obsoletos, dijo Huang.

Los procesadores de Nvidia son el estándar de oro para entrenar modelos de IA como el que sustenta Chat GPT. La empresa con sede en Santa Clara, California, ha sido la principal beneficiaria de la carrera por ofrecer rivales a la tecnología de OpenAI. Huang, a diferencia de otras figuras prominentes en el ecosistema global de IA, como Sundar

Pichai de Alphabet Inc., Robin Li de Baidu Inc. y Sam Altman de OpenAI, no ofreció ninguna nota de cautela.

Huang dijo a los estudiantes que crearan algo nuevo en la era de la IA rápidamente o se arriesgarían a quedarse atrás.

“En un período de 40 años, creamos la PC, internet, los dispositivos móviles, la nube y ahora la era de la IA. ¿Qué más van a crear? Sea lo que sea, corran tras ello como hicimos nosotros. Corran, no caminen”, dijo. “O se corre por comida o se corre para no convertirse en comida”.