

DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN EL DESARROLLO DE LIDERAZGO EN GRANDES EMPRESAS PRIVADAS EN EL PERÚ

Verónica Vargas Soto

Este estudio, de carácter cualitativo, consistió en explorar las propuestas y las buenas prácticas en desarrollo de liderazgo que existen en el país, así como en identificar los desafíos del liderazgo y de la gestión de formación en liderazgo en empresas privadas grandes. La información se obtuvo de entrevistas realizadas a siete gerentes de las áreas de Gestión de Personas de empresas privadas de la mayor facturación en el país, entrevistas a cuatro directivos de organizaciones que ofrecen el servicio de desarrollo de liderazgo y una entrevista realizada al director de una universidad corporativa local.

Los hallazgos de este estudio revelan que cuatro de las siete empresas de la muestra tienen una perspectiva moderna de liderazgo, que implica el desarrollo de liderazgo colectivo. Asimismo, seis de las siete tienen propuestas que están alineadas con varias de las mejores prácticas de desarrollo de liderazgo. Se extrajeron, además, buenas prácticas recomendadas por los entrevistados. En general, se resalta la formulación de un modelo de desarrollo de liderazgo que integre y dé coherencia a todas las actividades formales en la materia, y que sea de fácil comprensión para su pronta aprobación por el equipo directivo de la organización. Por otro lado, el modelo debe es-

tar directamente relacionado con la estrategia y las necesidades del negocio, siendo vital el involucramiento del gerente general en el proceso de desarrollo de liderazgo. De las siete empresas, se identifica una que aún tiene un desarrollo incipiente en la materia, sin percibir desafíos de liderazgo.

En relación con el análisis de proveedores, en este estudio se identificaron cincuenta y nueve organizaciones que ofrecen el servicio de desarrollar liderazgo, y se profundizó en cuatro que son o han sido proveedoras de las empresas de la muestra. La sistematización de estas propuestas permitió conocer su perspectiva de liderazgo y la manera como trabajan.

Este estudio también identifica desafíos que revelan la intención de tener empresas inclusivas y más humanas. Se definen retos de liderazgo, como aprender a trabajar con generaciones diferentes, tener apertura a conversaciones difíciles e incrementar el porcentaje de mujeres en cargos directivos. Adicionalmente, se menciona que cada etapa del proceso de desarrollo de liderazgo representa importantes desafíos de gestión, desde la formulación de un modelo y la identificación de proveedores en los que se deposita confianza, hasta el hecho de asegurar que la propuesta de desarrollo de liderazgo tenga el impacto esperado.

A pesar de las limitaciones en la aplicabilidad y transferencia de los resultados del estudio por haber utilizado una muestra pequeña y dirigida, y de la identificación de limitaciones conceptuales, pues es tan amplia la literatura sobre el tema que la selección puede ser considerada parcializada, el estudio muestra la gran oportunidad que significa que las empresas privadas estén invirtiendo en desarrollar habilidades laborales con un fuerte impacto personal, bajo el concepto de que liderar a un equipo o ejercer liderazgo comienza por liderar la vida de uno mismo e involucrarse con los desafíos que plantea el día a día. Asimismo, implica manejar mejor las diferencias y los conflictos, tema que en el Perú falta desarrollar. ❖

Este estudio revela que cuatro de las siete empresas de la muestra tienen una perspectiva moderna de liderazgo, que implica el desarrollo de liderazgo colectivo.