

Se habla de aprovechar la oportunidad que ofrecen épocas de desequilibrio, para replantear el negocio, hacer cambios importantes rápidos, tanto a nivel de estructura de negocio como a nivel de estructura organizacional. Es interesante la tendencia en nuestro país. Existe más de una decena de organizaciones locales, transnacionales e importantes grupos económicos del país que están enfocados en hacer cambios, en reestructurar el modelo del negocio para el presente y futuro, así como en repensar el perfil de los ejecutivos a reclutar, desarrollar y retener. En compañías corporativas,

es cada vez más valorado contratar ejecutivos con experiencia en el diseño e implementación de planes de cambio radicales o programas y herramientas de gestión para cambiar la estructura del negocio y de la organización, así como con orientación a la gestión del talento humano. Sin embargo, es cierto también que la mayoría de las compañías medianas y pequeñas de nuestro mercado, está aún lejos de esta evolución.

Finalmente, cada vez se tiene más consciencia de que la integridad y transparencia en el diseño,

comunicación y ejecución de los planes, recuperan la credibilidad y, por ende, se colocan por encima de otras competencias. El liderazgo participativo o fomentar la participación del equipo en la generación de ideas innovadoras que permitan lograr resultados genera compromiso, identificación y motivación, base para formar una cultura de alto desempeño. Nuevamente en Perú, compañías líderes valoran ejecutivos que han demostrado en sus carreras, la transparencia en la comunicación e integridad, así como liderazgo con estilo participativo que genera compromiso y forma equipos de alto desempeño. ■

El ejecutivo moderno



Inés Temple

Presidente Ejecutivo de DBM Perú y DBM Chile

En esta época de crisis económica, las diferentes empresas del país tienen expectativas muy grandes para captar nuevos ejecutivos, con un alto nivel de solidaridad y responsabilidad social, lucidez, liderazgo, y sobre todo disposición a los cambios de nuestra sociedad globalizada.

Con un amplio criterio personal, valores y principios, una actitud permanente de claridad y transparencia en sus decisiones, y disciplina personal, en los últimos tiempos, el ejecutivo peruano ha evolucionado ante estos retos comunes.

En todo nivel económico, existen empresarios cortoplacistas y complicados, algunos sectores menos afectados por la crisis económica, pero aún así el país requiere de ejecutivos que actúen con rapidez, energía, estrategia, liderazgo y sobre todo decisión.

Mantener los principios morales, la ética, y respetando a los que lo rodean, son otros de los requisitos que debe reunir un buen gerente o empresario.

Si bien hoy reconocemos a quienes son capaces de hacer empresa, de promover nuevas ideas, la aceptación de este éxito tiene todavía un punto de quiebre, admiramos al emprendedor, pero rechazamos al empresario.

Hay una regla que dice que el 2% de las personas trata de engañar sistemáticamente, pero no perdamos de vista que el 98% restante actúa correctamente y entre ellos está la mayoría de empresarios del país. Seamos objetivos; nuestra ética no depende de cómo nos ganamos la

vida, sino de nuestros valores. Es momento de romper algunos mitos. En el mercado peruano e internacional, existen instituciones especializadas en captar y colocar en las empresas a los mejores talentos. En el mercado laboral, trabajamos hace 16 años. En ese lapso, hemos ayudado a 3,800 ejecutivos y 26,000 empleados y operarios. Y he aprendido que lo más importante de una persona es la actitud.

