

### Campaña “Líderes con Propósito” de Universidad del Pacífico en Perú

**Luis Camilo Ortigueira-Sánchez**

[lc.ortigueiras@up.edu.pe](mailto:lc.ortigueiras@up.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0376-0166>

*Universidad del Pacífico (Lima, Perú)*

**Juan Diego César Ramos Chuquiure**

[jc.ramosc@up.edu.pe](mailto:jc.ramosc@up.edu.pe)

*Universidad del Pacífico (Lima, Perú)*

#### Resumen:

Este artículo describe cómo la Universidad del Pacífico busca implementar el liderazgo con propósito en su modelo educativo. En primer lugar, se analiza la historia de la universidad y cómo ha estado siempre orientada no solo a ofrecer una formación académica, sino también a promover valores, un legado proveniente de la influencia jesuita de sus fundadores. Estos principios perduran hasta la actualidad. A continuación, se revisa la literatura sobre el liderazgo con propósito, un concepto que propone una gestión empresarial en la cual el líder reflexiona sobre su vida y sus objetivos personales, más allá de los fines de su trabajo o institución educativa. Posteriormente, el líder alinea ese propósito con los objetivos de la organización y los del personal a su cargo, fomentando un trabajo conjunto más eficiente. Este estilo de liderazgo genera beneficios como una mayor solidez organizacional, empleados más leales y motivados, y la posibilidad de que el líder logre sus metas personales a través de su labor. La Universidad del Pacífico ha incorporado el liderazgo con propósito en su currículo mediante cursos extracurriculares que incluyen actividades sociales. Además, su programa de becas "Líderes con Propósito" contribuye a esta iniciativa, permitiendo a los alumnos cubrir sus gastos y, una vez egresados, aportar a la beca para ayudar a nuevos beneficiarios, al mismo tiempo que les brindan formación similar a la que recibieron. Finalmente, se observa que el propósito de los egresados está claramente definido en aquellos que actualmente ocupan altos cargos, lo que evidencia la efectividad de los esfuerzos de la universidad.

**Palabras clave:** liderazgo con propósito, liderazgo, Universidad del Pacífico, organización empresarial, responsabilidad social, educación en valores, Compañía de Jesús

## “Leadership with Purpose” campaign of Universidad del Pacífico in Perú

### **Abstract:**

This article describes how the University of the Pacific seeks to implement purpose-driven leadership within its educational model. First, the university’s history is analyzed, focusing on its long-standing orientation not only toward providing academic training but also toward promoting values, a legacy stemming from the Jesuit influence of its founders. These principles continue to endure today. The article then reviews the literature on purpose-driven leadership, a concept proposing business management in which the leader reflects on their life and personal objectives, beyond the goals of their work or educational institution. Subsequently, the leader aligns this purpose with the organization's objectives and those of the staff under their charge, fostering more efficient collaboration. This leadership style yields benefits such as greater organizational strength, more loyal and motivated employees, and the leader's ability to achieve personal goals through their work. The University of the Pacific has integrated purpose-driven leadership into its curriculum through extracurricular courses that include social activities. Additionally, its "Leaders with Purpose" scholarship program contributes to this initiative by allowing students to cover their expenses and, upon graduation, contribute to the scholarship fund to help new beneficiaries, while also providing them with similar training to what they received. Finally, it is evident that the purpose of alumni is clearly defined in those who currently hold senior positions, which highlights the effectiveness of the university's efforts.

**Keywords:** purpose-driven leadership, leadership, Universidad del Pacífico, enterprise organization, social responsibility, value-based education, Jesuits

## 1. Introducción

La Universidad del Pacífico es una de las principales universidades del Perú, fundada en 1962 por un grupo de empresarios y miembros de la Compañía de Jesús. Antes de abordar la historia específica de la universidad, es importante destacar algunos de los valores clave de este último grupo, los cuales han sido implantados en la universidad desde sus inicios. A lo largo de este trabajo, se podrá observar cómo estos valores siguen persistiendo y moldeando la misión y visión de la Universidad del Pacífico.

La Compañía de Jesús fue fundada en el siglo XVI, y desde entonces, parte de su enfoque ha sido la educación. Como explican Clarence y Kesari (2022), el factor distintivo de la educación jesuita frente a otras radica en su énfasis en la inculcación de valores y liderazgo en los estudiantes. Se suele decir que, si se necesita un líder, lo mejor es contratar a alguien con formación jesuita. El artículo continúa afirmando que la educación jesuita moldea tanto la mente como el corazón de los alumnos, para que se conviertan en líderes creíbles, el tipo de líderes que los empleados suelen preferir. Esto se logra mediante la formación de personas que viven para los demás. Una de las formas en que se enseña este principio es a través de programas de ayuda social, en los cuales los estudiantes retribuyen a la sociedad en la que han crecido. De esta manera, se familiarizan con realidades distintas a las suyas, que a menudo no consideran ni conocen. Otro aspecto fundamental de la educación jesuita es la reflexión y la autocrítica. Al final de cada jornada, el estudiante debe reflexionar sobre lo que hizo bien y lo que hizo mal, sobre las decisiones tomadas, cómo lo afectaron y cómo afectaron a otros. Si sus acciones no fueron adecuadas, debe analizar cómo podría mejorar en el futuro. Así, la formación jesuita propicia un proceso constante de aprendizaje sobre las propias faltas, con el fin de corregirlas y mejorar continuamente.

Con estos valores en mente, pasemos a realizar una breve reseña histórica de la Universidad del Pacífico. Antes de su fundación, en 1950, el Perú experimentaba un auge económico debido al aumento en el precio del cobre. Sin embargo, existía una notable falta de infraestructura y de conocimientos para aprovechar plenamente este crecimiento, evitando que se tratara únicamente de una bonanza transitoria. Por este motivo, en 1962, se fundó la Universidad del Pacífico, con el objetivo de ofrecer formación en temas de organización y negocios, iniciando sus actividades el 23 de abril de ese año. En 1965, la universidad trasladó su sede a la actual ubicación en la avenida Salaverry. En 1969, se fundó el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP). En 2022, se celebraron 60 años de su fundación, y en 2023, la universidad abrió tres nuevas carreras: Humanidades Digitales, Ingeniería en Innovación y Diseño, y Política, Filosofía y Economía, con el objetivo de abordar los problemas actuales (Universidad del Pacífico, s/f a).

Después de revisar su historia, es importante considerar la situación actual de la universidad. La Universidad del Pacífico establece como visión ser una institución académica destacada por su liderazgo, comprometida con el desarrollo sostenible y con la misión de ofrecer una educación de alta calidad que genere impacto. En cuanto a su misión, busca la excelencia a través de carreras especializadas en economía, derecho y organización. Su propósito es formar líderes comprometidos con el servicio y la mejora de la sociedad peruana, esforzándose por innovar constantemente mediante la investigación científica. Tanto en su misión como en su visión, se refleja la importancia de los valores jesuitas: se busca formar líderes de

calidad, sin descuidar los principios fundamentales que permiten contribuir a hacer del mundo un lugar mejor (Universidad del Pacífico, s/f a).

En las figuras 1 y 2 se presentan pantallazos de la página web de la Universidad del Pacífico. La figura 1 muestra la pantalla principal al ingresar al sitio, destacando la acreditación, lo que subraya el compromiso de la universidad con mantener altos niveles educativos para sus alumnos.

Figura 1: fuente: <https://www.up.edu.pe/>

Por otro lado, en la figura 2 se puede ver un pantallazo que habla de la misión de la institución, resaltando la importancia de la responsabilidad social universitaria. Se busca que los alumnos puedan llevar “la sociedad hacia un desarrollo más humano y sostenible”. En ambas figuras, se puede ver la prevalencia del ideario jesuita del que hablábamos anteriormente.



Figura 2: fuente: <https://www.up.edu.pe/la-universidad/responsabilidad-social-universitaria>

## 2. Desarrollo del caso

A continuación, se presenta la revisión de la literatura relacionada con el liderazgo con propósito. Según Cardona et al. (2019), el concepto de liderazgo ha evolucionado a lo largo del tiempo, llegando recientemente al liderazgo con propósito. Se menciona un cambio de paradigma: anteriormente, se consideraba que el jefe debía estar por encima del empleado en todo momento, adoptando un liderazgo jerárquico. Hoy en día, prevalece la idea de un liderazgo compartido, en el que se reconoce que cada individuo tiene metas (propósitos) diferentes y que todos influirán de manera distinta en la empresa. Sin embargo, todas estas perspectivas deben converger hacia una meta común. El liderazgo con propósito concluye que es imposible que un propósito sea impuesto desde arriba hacia abajo. En su lugar, debe existir un propósito común hacia el cual cada individuo, sin compartirlo completamente, orientará su propio propósito. Es fundamental respetar tanto el propósito del líder como el de sus subordinados.

En cuanto a la evolución de las teorías de liderazgo, en la primera mitad del siglo XX se creía que los líderes poseían cualidades innatas, las cuales se encontraban comúnmente en líderes sociales y políticos. Sin embargo, con el paso del tiempo, esta teoría fue desmentida. En la década de 1960, se cambió el enfoque de las cualidades a las acciones, buscando determinar cuál era el comportamiento adecuado para un líder y cómo este podía conducir correctamente a su empresa. Se teorizó que este comportamiento debía ser único para cada organización, adaptándose a las características de sus subordinados. En otras palabras, un líder debe adoptar un estilo que resuene con sus empleados. Para la década de 1970, se comenzó a estudiar las relaciones entre los líderes y sus subordinados, con el fin de comprender cómo estas pueden contribuir a un liderazgo eficaz. Posteriormente, se introdujo el concepto de liderazgo transformacional, que implica que

el líder debe poseer una gran energía para el cambio, junto con la capacidad de gestionar grandes organizaciones. La transformación debe ser de la empresa hacia un ideal alcanzable, que el líder visualiza y que debe ser atractivo para sus empleados. Otro estilo de liderazgo es el servil, que se basa en el deseo humano de servir desinteresadamente. El líder busca servir tanto a la empresa como a sus empleados, y este enfoque requiere de mucha humildad. El problema con estos modelos tradicionales es que conceptualizan el liderazgo como un proceso de arriba hacia abajo. En realidad, los empleados juegan un papel crucial para el éxito de la empresa: los empleados más proactivos son mejores para la organización. El liderazgo con propósito se basa en la confianza y la influencia mutua, no solo preguntándose qué hacen los líderes, sino también por qué lo hacen, cuáles son sus metas y propósitos. Estos son únicos para cada individuo, pues cada líder es diferente, y no debe limitarse a imitar las características del líder popular del momento. Se trata de un desarrollo personal que permite definir un propósito claro.

El propósito personal es el resultado de un proceso introspectivo en el cual el individuo reflexiona para descubrirlo. Una vez identificado, busca alinearlo con el propósito de la empresa, de manera que su propósito personal se refleje en las decisiones y acciones que toma en su trabajo. De este modo, el líder puede influir en sus subordinados dentro de la organización. Para descubrir su propósito, el individuo debe reflexionar sobre dos aspectos previos: comprender su propósito personal y descubrir cómo este se manifiesta en todas sus actividades. Para comprender el propósito, primero debe preguntarse por qué desea ser líder y dirigir a otros. Este propósito está relacionado con su pasado, presente y futuro, con sus habilidades, motivaciones, etc. Además, el propósito no es un fin, sino un medio para dar sentido a las acciones diarias. El propósito debe ir más allá de uno mismo, influyendo también en el círculo de personas cercanas. En las empresas, un líder tiene la responsabilidad de ayudar a los empleados a descubrir sus propios propósitos, compartiendo el suyo y escuchando activamente lo que ellos le expresan. Este proceso de escucha mutua debe promover un entendimiento profundo de los propósitos de ambos. Sin una buena relación, el liderazgo con propósito no puede florecer.

En Lleo et al. (2021), se señala un creciente interés por el papel del propósito en las empresas. Cuando este se transmite a todos los empleados, puede facilitar la flexibilidad y adaptabilidad, mejorar la captación y retención de talento, aumentar la motivación y fomentar la colaboración y las relaciones entre los trabajadores. Este artículo introduce el concepto de implementación del propósito, que implica la transición de una definición abstracta a una acción concreta. Este proceso se compone de dos etapas: conocimiento y contribución. Sin embargo, se enfatiza la importancia de la internalización del propósito por parte de los empleados. Se revisan diversas definiciones de propósito: como la responsabilidad de la empresa, como algo que tiene significado para el individuo y mejora el mundo, o como una meta que beneficia a la sociedad. El propósito también puede vincularse con la sostenibilidad, ya que ambos conceptos implican actuar desinteresadamente en beneficio de los demás. En el proceso de implementación, el propósito debe definirse claramente para garantizar una comprensión precisa de su contenido. La fase final consiste en la contribución del propósito, es decir, su aplicación en las actividades diarias de la empresa. Sin embargo, la etapa intermedia, la internalización del propósito, a menudo se pasa por alto. Es esencial que los empleados comprendan y se sientan impulsados por el propósito de la empresa para que este realmente los motive. El estudio concluye que el conocimiento, la internalización y la contribución del propósito son esenciales para su implementación efectiva, y se encontró que estas tres dimensiones son distintas pero complementarias.

En Losada-Vázquez (2022), se aborda el desafío que enfrentan los gerentes durante un cambio administrativo en sus empresas. Este proceso puede ser caótico y complejo, especialmente cuando la nueva cultura empresarial difiere de la anterior. El propósito empresarial es crucial en este contexto, ya que es esencial para la identidad de la compañía. El impacto social del liderazgo con propósito también es un tema de interés, pues un propósito empresarial debe ser lo suficientemente fuerte como para permitir que la empresa siga operando incluso si el líder que lo implementó deja de trabajar allí. El líder debe poseer diversas cualidades para afrontar los desafíos de dirigir una empresa, como ser un modelo a seguir, motivar

a sus subordinados y alinear sus contribuciones. Además, debe ser capaz de darle significado al trabajo de sus empleados, conectándolo con problemas sociales. Esta coherencia debe reflejarse en todas las acciones de la empresa. La integridad, la escucha activa, el storytelling y el empoderamiento de los empleados son características importantes que los gerentes deben poseer. El estudio concluye que el liderazgo con propósito contribuye a una mayor alineación interna, promoviendo la sostenibilidad y el impacto social de la empresa.

Beard (2015) realiza un estudio sobre cómo el liderazgo con propósito en los profesores puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. La investigación propone que el propósito ayuda a reducir la brecha en el desempeño estudiantil. En las escuelas, como en cualquier organización empresarial, las decisiones diarias son fundamentales, por lo que los valores y objetivos de los líderes educativos tienen un impacto directo en el comportamiento de los docentes. El liderazgo con propósito se define a través de cinco criterios. Primero, los líderes deben desempeñar sus funciones en la escuela con un propósito claro. Segundo, no deben conformarse con el statu quo, sino que deben cuestionarlo para determinar si es apropiado para los problemas actuales. Tercero, el liderazgo es una vocación, y estos individuos sienten la necesidad de responder a ella para mejorar la situación. Cuarto, deben valorar tanto la excelencia académica como la ética, permitiendo que los estudiantes reflexionen sobre su realidad y consideren hacia dónde deben dirigirse. Finalmente, el liderazgo con propósito transforma aspectos como la disciplina y la creación de presupuestos en oportunidades para que los estudiantes cuestionen y propongan mejoras. Este enfoque permite cerrar brechas en el rendimiento académico, como se evidenció en el caso de la superintendente Adira.

Cragi y Snook (2014) destacan cómo, en la actualidad, el propósito ha adquirido un papel central en la orientación del liderazgo, tanto en el ámbito ejecutivo como en la vida personal. Sin embargo, a pesar de su creciente relevancia, muchas personas aún no tienen su propósito claramente definido ni saben expresarlo. El propósito no está relacionado con logros académicos o laborales, sino con quién es la persona en su esencia. Encontrar el propósito no es fácil, especialmente en una era saturada de información que influye en nuestra identidad. Para encontrarlo, se debe reflexionar sobre los momentos clave de la vida y buscar el hilo conductor que los une, prestando especial atención a las experiencias formativas y los momentos de adversidad. También puede ser útil preguntar a los demás cómo nos perciben. Una vez identificado, el propósito debe ser expresado de manera clara y transformado en acción. Para lograrlo, se recomienda establecer metas a corto, mediano y largo plazo, con pasos concretos para mantener el rumbo hacia el propósito.

Finalmente, desde la perspectiva de la Universidad del Pacífico, el liderazgo con propósito está presente en diversos aspectos de su enseñanza. La universidad promueve el liderazgo y la ética como pilares fundamentales en su propuesta formativa. Su misión es crear líderes no solo con una educación académica de alta calidad, sino también con el compromiso de contribuir al desarrollo del país. Además, se destacan diversas actividades extracurriculares que buscan formar a los estudiantes más allá de los conocimientos técnicos. Los valores jesuitas, que surgieron en la fundación de la universidad, siguen siendo una influencia clave en su enfoque educativo, orientado a formar a los estudiantes tanto académicamente como en términos de valores éticos y responsabilidad social. Estas actividades incluyen labores sociales obligatorias para los estudiantes, que deben realizar créditos de trabajo comunitario como parte de su formación (Universidad del Pacífico, s/f b; Universidad del Pacífico, s/f c; Universidad del Pacífico, s/f d).

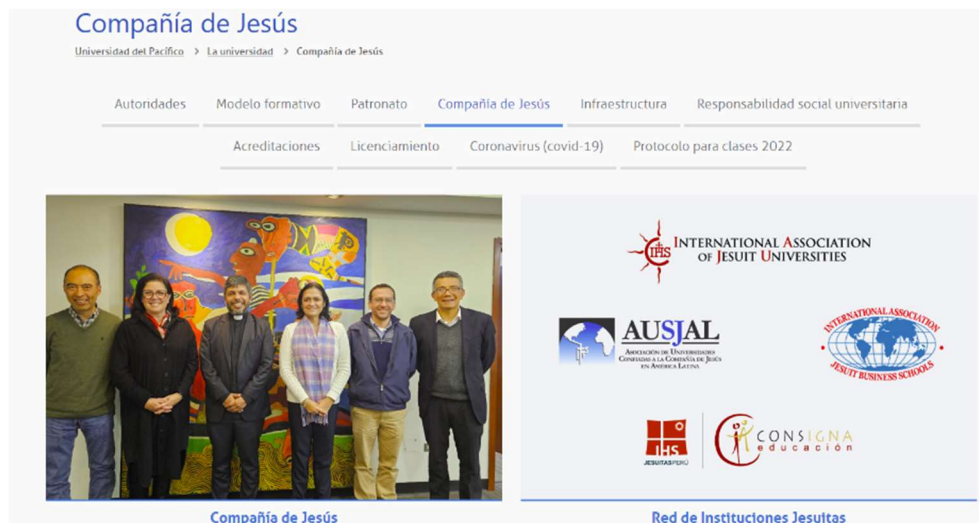








Figura 3: fuente: <https://www.up.edu.pe/la-universidad/compania-de-jesus/>

Otra parte importante del liderazgo con propósito planteado por la Universidad del Pacífico es la Beca "Líderes con Propósito". Esta surgió a raíz de la pandemia, con el fin de poder ayudar a aquellos alumnos que tenían buen rendimiento académico, pero se enfrentaban a dificultades económicas. En la actualidad, esta beca apoya tanto a alumnos que recién empiezan en la universidad como aquellos que ya han estado ahí por un tiempo. Además de cubrir una parte significativa del costo de la matrícula, esta beca tiene beneficios adicionales, como un plan de salud y una laptop.

Sin embargo, lo que hace única a esta propuesta de beca es que los beneficiarios actuales reciben instrucción de beneficiarios pasados. Empezando en el sexto semestre de sus carreras, los beneficiados podrán ser instruidos por egresados en posiciones destacadas. Adicionalmente, otro punto a destacar de la Beca "Líderes con propósito" es que una vez el alumno se gradúe, ayudará a los nuevos beneficiados. Esto no solamente se hace a través del apoyo académico como se mencionó anteriormente, sino que también por medio de un pago que realizan y se utiliza para cubrir los gastos de la beca. Por último, cabe considerar que para el proceso de selección (luego de un proceso de preselección en el que se ven conocimientos y los motivos para requerir una beca) se evalúan cualidades del alumno como el liderazgo y la responsabilidad social, lo cual una vez más muestra el compromiso con el liderazgo con propósito (Universidad del Pacífico, s/f e).

Cómo último punto sobre el desarrollo del liderazgo con propósito en la Universidad del Pacífico, se discutirá ahora esta tabla (figura 4) que muestra egresados de la institución académica junto con su ocupación, su propósito en una palabra y un mayor desarrollo de este. Esta última parte es de gran importancia, puesto que como hemos visto anteriormente, se tiene que poder definir de manera clara el propósito para realmente tenerlo interiorizado. Otro aspecto por considerar es la vocación que tiene que cada egresado, porque ahí se puede ver que asumen cargos de alta importancia, que se han conseguido gracias a una formación académica sólida. Ahora, pasando a ver los propósitos en sí, se aprecia que los objetivos comparten una idea de cambiar/mejorar el mundo. Aquí se puede ver evidencia de verdadero liderazgo con propósito como se ha explicado en los inicios de este texto. Esto se debe a que los egresados están en cargos con poder, y desde ahí tienen definidos sus propósitos, los cuales están fuertemente conectados con responsabilidad social. Toman el liderazgo como un llamado a cumplir con su rol en el mundo desde la posición en la que están con las herramientas que han adquirido en sus experiencias estudiantiles y laborales (Universidad del Pacífico, s/f f).

Líder	Organización	Propósito	Declaración
	Rector de la Universidad del Pacífico	Servir	“Propósito es el deseo de lograr un cambio positivo en el mundo”
	Profesora principal e Investigadora de la Universidad del Pacífico	Formar	"Si nosotros formamos personas capaces de tener un sueño que vaya más allá de quedarme en el mundo del emprendimiento y convertirlo en empresas generadoras de trabajo y bienestar para la sociedad, creo que hemos logrado el propósito de la Universidad y los docentes que es transformar el mundo en el que vivimos."
	Directora del Centro de Ética y Responsabilidad Social (CERS) de la Universidad del Pacífico	Transformar	"Los abusos y las injusticias me indignan y me impulsan a actuar. Escojo mis batallas y dirijo mis energías a aquellas causas en las que mi intervención puede contribuir a resolver alguna inequidad y mejorar la situación de algún grupo vulnerable."
	Decano de la Facultad de Economía y Finanzas de la UP	Crear	"El propósito de los líderes es entregar toda su energía para crear oportunidades que den bienestar a las personas."
	Ex ministra de Economía	Inspirar	"Los mejores funcionarios públicos tienen un propósito compartido: su obsesión por buscar el bien común en cada una de sus decisiones, acciones y comportamientos."
	CEO de Credicorp	Impactar	"No hay nada que se pueda construir sin principios éticos, morales y valores personales."




	Mariela García	Gerente General de Ferreycorp	Impactar	"Impactar positivamente en la vida de los demás, significa dar esa milla extra para atreverte y exigirte a lograrlo."
	Luis Felipe Castellanos	CEO de Interbank	Trascender	"Haber hecho cosas por las personas en las que puedo tener un impacto, y por el mundo, para que estén mejor que cuando yo llegué."
	Paola Medina	Gerente General en TRUPAL	Contribuir	"Ser agente de cambio, liderar con el ejemplo, trabajar con pasión haciendo que las cosas sucedan."

Figura 4. Fuente:

[https://lideresconproposito.up.edu.pe/?utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=60aniversario](https://lideresconproposito.up.edu.pe/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=60aniversario)

### 3. Preguntas para discutir

**Pregunta 1:** *El slogan de la Universidad del Pacífico cambio de “formar líderes responsables para el mundo” a “formar líderes con propósito para el mundo”. ¿Por qué no Líderes responsables con propósito para el mundo?*

Si bien en este texto se ha hablado del liderazgo con propósito y las cualidades que lo hacen beneficioso para los individuos, este no siempre fue el principal enfoque de la Universidad del Pacífico. Previamente, su propuesta era formar líderes responsables para el mundo, implicando líderes con responsabilidad social. Ante esto, uno podría preguntarse porque se dio este cambio y, además, porque se descartó la parte de “responsable” al dejarla fuera del nuevo slogan.

Se tendría que analizar si es que el propósito también puede englobar adecuadamente a la responsabilidad social, ya que parte de la construcción del propósito de las personas toma en cuenta la formación de valores y de esta responsabilidad. Asimismo, se tiene que analizar si es que la universidad a dejado de lado la responsabilidad social en su enseñanza, puesto que si esta siguiera siendo un factor importante entonces no importaría que estuviera fuera del slogan y ayudaría a formar el propósito de los alumnos.

**Pregunta 2:** *¿Cómo medir correctamente la capacidad de liderazgo? ¿Puede haber seguimiento una vez terminada la universidad?*

#### Casos

Otro aspecto que considerar es cómo se debe medir el liderazgo, si es que si quiera se puede hacer esto. Para ver si realmente son efectivos los esfuerzos de la Universidad del Pacífico para formar líderes, se debería poder medir de alguna forma los resultados. Actualmente, muestran sus resultados al ser bien representados en estudios de rankings de líderes (viendo que son egresados de la universidad) y de perfiles de egresados. No obstante, el liderazgo con propósito va más allá de ocupar un alto cargo en alguna institución, sino es una cuestión de conocerse y desde el puesto en el que estés liderar alineando tu trabajo con tus metas. Esto podría explorarse recolectando más testimonios sobre los propósitos de egresados de la universidad, inclusive si no han llegado a puestos importantes. Ahí se podría ver realmente el efecto que tiene la universidad sobre todos los alumnos.

**Pregunta 3:** *¿Hay una construcción apropiada del propósito de los estudiantes alrededor de su vida universitaria?*

En este trabajo se ha podido ver que la Universidad del Pacífico se preocupa por, además de dar educación de calidad, formar en valores. Esto se hace principalmente a través de cursos extraacadémicos, que incluyen actividades como labores sociales o ayudar a microempresarios. No obstante, uno podría preguntarse si la formación que se les da en realidad los lleva a formar un propósito. En la revisión de la literatura, se menciona que lograr descubrir tu propósito no es una tarea fácil, sino que toma mucho tiempo y requiere una capacidad de autorreflexión. Si bien en la universidad se ayuda en la formación de una conciencia social, no hay un curso específico en el cual los alumnos exploren su propósito. Cabría preguntarse si es mejor seguir con el acercamiento actual en el que se les da las herramientas a los estudiantes para descubrir su propósito por su cuenta o si sería mejor que se de un seguimiento más cercano para garantizar que sea desarrollado.

**Pregunta 4:** *¿Se puede evitar caer en liderazgos jerárquicos? ¿En realidad siempre se pueden alinear los propósitos de las personas?*

Si bien al revisar la historia de las teorías de liderazgo se puede ver que cada vez se aleja más de una estructura jerárquica, esto puede ser mucho más difícil de conseguir en la práctica. Sin importar el tipo de trabajo, siempre habrá alguien que está en la cima de la empresa y otros que están subordinados a él. Incluso si el líder encuentra su propósito, este puede acabar absorbiendo los propósitos de los demás, quitándoles la individualidad a sus empleados. Esto se encadena con la segunda parte de la pregunta, puesto que los propósitos de las personas pueden diferir bastante entre sí. Es más, las metas de trabajadores individuales pueden no estar alineadas con la de la empresa, dificultando más una sinergia adecuada. Uno debe preguntarse por las dificultades prácticas y posibles obstáculos que pueden surgir al tratar de adaptar un liderazgo con propósito en una empresa.

**Pregunta 5:** *¿Realmente los alumnos están interiorizando el liderazgo con propósito?*

Esta pregunta está vinculada con la pregunta 2, puesto que la dificultad en percibir si los egresados ejecutan correctamente su liderazgo vendría a ser una consecuencia de interiorizar erróneamente el liderazgo con propósito. Es complicado ver si es que alguien realmente interioriza un concepto, por lo cual es válido preguntarse si realmente se ha logrado el efecto querido. Una vez más, una respuesta a este hueco sería ver si los egresados establecen un propósito y si ellos, independientemente de su posición, lo ejercitan en su trabajo.

#### 4. Conclusiones

En este trabajo se ha explorado el liderazgo con propósito y como este ha venido siendo implementado en la Universidad del Pacífico. Se empezó viendo cómo desde los orígenes de la universidad se le daba importancia al liderazgo y a formar profesionales con ética, puesto que una parte de los fundadores venían de la Compañía de Jesús. Igualmente, se puede ver que estas ideas siguen siendo parte de la visión y misión de la institución hoy en día. Posteriormente, se pasó a hacer la revisión de literatura correspondiente. Empezando con una historia de las teorías de liderazgo, que en un pasado era más jerárquica y basada en valores innatos, pero poco a poco fue pasando a versiones que tomaban más en cuenta a los empleados y acciones que los líderes pueden tomar.

Se establece que el liderazgo con propósito implica trabajo en equipo, en el que el líder y sus subordinados alinean sus propósitos (a su vez, todo esto se debe hacer bajo la luz de las metas de la empresa). También se habla de cómo al haber un propósito claro de la empresa con el cuál los empleados se puedan identificar, estos están más inclinados a quedarse más tiempo trabajando ahí. Asimismo, que el propósito esté claramente definido ayuda a que la compañía se mantenga activa, incluso si el líder actual la abandona, puesto que tiene fundamentos sólidos.

El propósito en sí es aquello que hace a cada persona única. No es un cargo laboral, la carrera que estudias, que tal te fue en esa carrera ni nada relacionado a esto. Más bien, es algo personal que está fuertemente vinculado a la identidad de uno y se desarrolla a lo largo de la vida. Viendo ya a los actos de la Universidad del Pacífico para inculcar el liderazgo con propósito en sus alumnos, se puede ver esto primero en la enseñanza en sí. Se forma a los estudiantes no solo académicamente, sino también en valores a través de cursos extraacadémicos incluyendo labores sociales, dándoles una mayor conciencia social. Por otro lado, otro aspecto de alta importancia es la Beca “Líderes con Propósito”, la cual busca ayudar a alumnos a cubrir sus gastos universitarios.

Inclusive, esta beca va más allá y se diferencia de otras ya que permite a los alumnos recibir instrucción de anteriores egresados que solían ser beneficiarios. Asimismo, para ayudar a mantenerla, el sistema tiene un componente cíclico puesto que los antiguos beneficiarios pagan una cuota la cual es utilizada para pagar por los gastos de los beneficiarios actuales, quienes en el futuro también pagarán por nuevos becados. Un último factor por considerar es el testimonio de exalumnos. En estos se puede ver cómo efectivamente se han desarrollado múltiples propósitos, todos con responsabilidad social en mente, tomando provecho del alto cargo que ocupan para poder lograr sus objetivos.

En suma, el liderazgo con propósito es una propuesta prometedora que permite a las empresas desenvolverse de una mejor manera. Los planes que la Universidad del Pacífico ha desarrollado están alineados con esta idea y parecen resultar en un buen rendimiento; sin embargo, hay cuestiones de medición, seguimiento y efectividad respecto al liderazgo que aún se tienen que trabajar y desarrollar.

#### 5. Bibliografía

Beard, K. S. (2015). *Standing in the Gap: Theory and Practice Impacting Educational Opportunity and Achievement Gaps*. In *Urban Education* (Vol. 53, Issue 5, pp. 668–696). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/0042085915613553>

Cardona, P., Rey, C., Craig, N. (2019). *Purpose-driven Leadership*. In: Rey, C., Bastons, M., Sotok, P. (eds) *Purpose-driven Organizations*. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-17674-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-17674-7_5)

Clarence, M., & Jena, L. K. (2022). *Jesuit education system: creators of credible leaders*. En Vilakshan - XIMB Journal of Management (Vol. 20, Issue 2, pp. 313-319). Emerald. <https://doi.org/10.1108/xjm-07-2021-0202>

Craig, N., & Snook, S. (2014). *From purpose to impact*. Harvard business review, 92(5), 104-111.

Lleo, A., Bastons, M., Rey, C., & Ruiz-Perez, F. (2021). *Purpose implementation: Conceptualization and measurement*. Sustainability, 13(4), 1921.

Losada-Vazquez, A. *Organizational Learning at PurposeDriven Enterprise: Action–Research Model for Leadership Improvement*. Sustainability 2022, 14, 1301. <https://doi.org/10.3390/su14031301>

Universidad del Pacífico. (s/f a). *La universidad, Más de 60 años de historia*. Up.edu.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.up.edu.pe/la-universidad>

Universidad del Pacífico. (s/f b). *La universidad, Modelo formativo*. Up.edu.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.up.edu.pe/la-universidad/modelo-formativo>

Universidad del Pacífico. (s/f c). *La universidad, Compañía de Jesús*. Up.edu.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.up.edu.pe/la-universidad/compania-de-jesus/>

Universidad del Pacífico. (s/f d). *La universidad, Responsabilidad Social Universitaria*. Up.edu.pe. Recuperado el 7 de diciembre de 2024, de <https://www.up.edu.pe/la-universidad/responsabilidad-social-universitaria/>

Universidad del Pacífico. (s/f e). *Becas. El poder para crear tu carrera*. admision.up.edu.pe. Recuperado el 9 de diciembre de 2024, de <https://admission.up.edu.pe/becas/>

Universidad del Pacífico. (s/f f). *Líderes con propósito para el mundo. Propósito UP*. lideresconproposito.up.edu.pe/. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de [https://lideresconproposito.up.edu.pe/?utm\\_source=newsletter&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=60aniversario](https://lideresconproposito.up.edu.pe/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=60aniversario)

Universidad del Pacífico. (s/f g). *Centro de ética y gestión Sostenible. Proyección social*. <https://ceges.up.edu.pe/>. Recuperado el 12 de diciembre de 2024, de <https://ceges.up.edu.pe/cursos-de-sostenibilidad/proyeccion-social/>