

Los nuevos retos del Liderazgo



Estudio elaborado por PeopleMatters

Septiembre 2020

*Executive
summary*



1

¿Por qué trabajar sobre los Nuevos Retos del Liderazgo?

2

Características de la muestra

3

Principales hallazgos:

- Retos
- Obstáculos
- Nuevas conductas de liderazgo: importancia y aplicación práctica

4

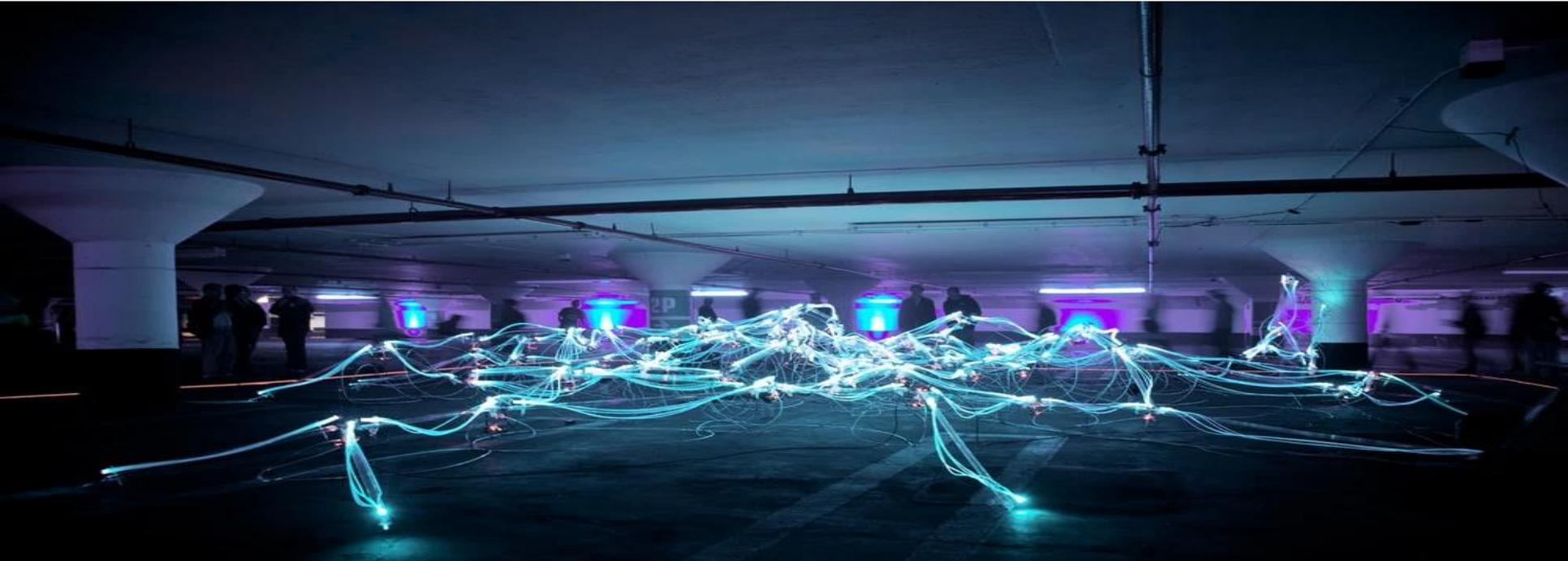
Tendencias y buenas prácticas en el liderazgo



1

¿Por qué trabajar sobre los Nuevos Retos del Liderazgo?





Los y las líderes hoy necesitan operar en un
entorno organizativo diferente y en proceso de **(r)evolución**
Transformación > tecnología



3 *macrotendencias que impactan en el liderazgo y van ganando velocidad*



1



ORGANIZACIONES
ÁGILES, LÍQUIDAS
Y FLEXIBLES



2



DIVERSIDAD
E INCLUSIÓN



3



NUEVAS FORMAS
DE TRABAJAR



**Velocidad de los cambios → mejora continua
→ cuestionar los límites y las “viejas” formas de trabajar**



➔ Impacto en las relaciones entre departamentos, los procesos y las formas de trabajar de las personas



Sólo un 12% de las empresas considera que sus directivos/as tienen el “mindset” adecuado para liderar la organización (MIT Sloan 2020)





El **nuevo liderazgo** requiere **conductas** relacionadas con los **cambios** en nuestro entorno



Navegar en el nuevo entorno



Compartir recursos y responsabilidades



Crear valor a los grupos de interés internos y externos

2

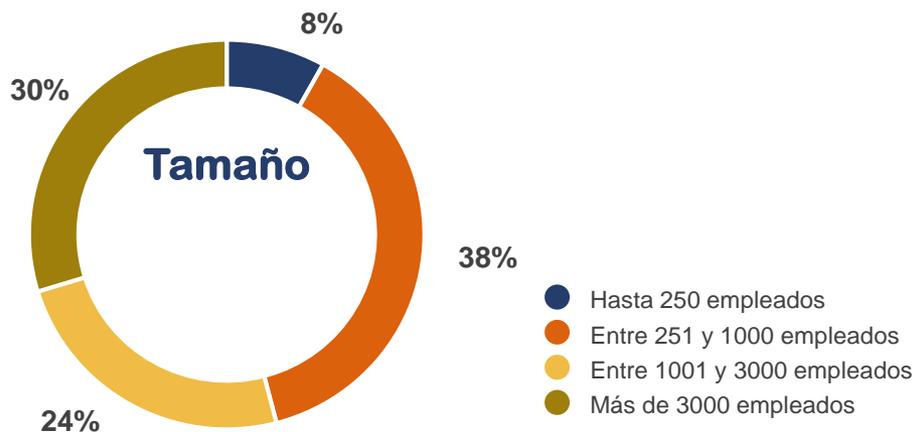
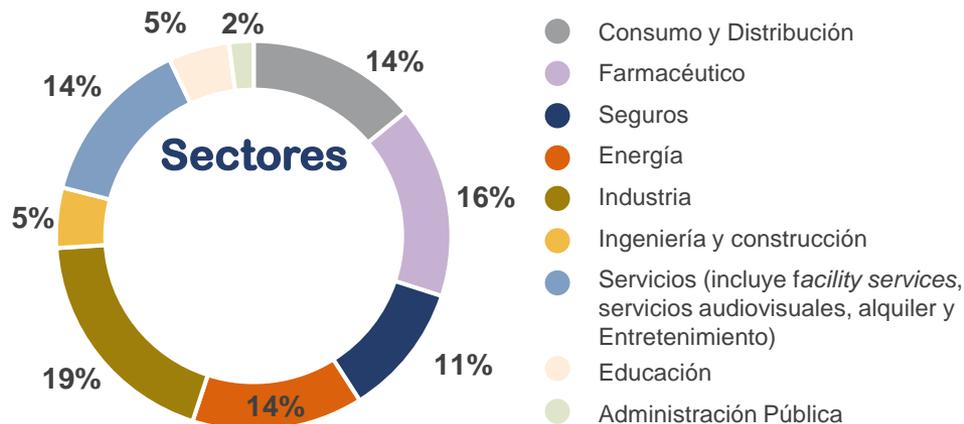
Características de la muestra





Participantes en el estudio

El estudio de **Nuevos Retos del Liderazgo** se ha elaborado en base a las **nuevas tendencias y buenas prácticas**, y en las respuestas facilitadas por **37 empresas españolas e internacionales**, en su mayoría grandes empresas, muchas de ellas multinacionales, referentes en su sector y en el entorno de negocios en España y el mundo.



3

Principales hallazgos





Los mayores retos

81%



Comunicar una visión
que **motive** a las
personas a adoptar
nuevas formas de
trabajo para ganar
flexibilidad y rapidez

57%



Navegar la incertidumbre
en el entorno: asumir
riesgos calculados **sin**
perder el foco en el
cliente y los objetivos

57%



Comprender y **saber**
explicar implicaciones de
los cambios
para la organización y las
personas



Los principales obstáculos

71%



No se sienten cómodos con las nuevas conductas de liderazgo

65%



Creen que deben controlar la actividad, se resisten a delegar

35%



No perciben la necesidad o los beneficios de cambiar



(Casi) todas las **conductas** son valoradas como muy importantes ...



Navegar en el nuevo entorno

- Adaptarse al entorno y aterrizar la estrategia para los empleados



Compartir recursos y responsabilidades

- Compartir información y conocimientos, trabajar en red



Crear valor a los grupos de interés internos y externos

- Resolver problemas y tomar decisiones con mente abierta, no según el estatus quo

.... Aunque en algunos aspectos, España no está alineada con las tendencias internacionales. No es habitual fomentar estas prácticas:



Participación de empleados en la toma de decisiones



Autonomía de los empleados



Los líderes son conscientes de la importancia de las conductas, pero las practican poco



La actuación inadecuada de los/las líderes supone un freno a la colaboración y la flexibilidad que las organizaciones necesitan

Crítica + Importante
 Es práctica habitual
 Los / las líderes son conscientes de su importancia pero sólo algunos/as las practican

4

Tendencias y buenas prácticas en el liderazgo





Buenas prácticas para responder a las 3 macrotendencias





En PeopleMatters ayudamos a nuestros clientes con soluciones adecuadas para responder a los retos
informacion@peoplematters.com



Soluciones