

*Estudio ICEO (International Center for Executive Options)***PROBLEMAS EN LA CADENA DE SUMINISTRO (29,08%), LA GLOBALIZACIÓN Y EL AUMENTO DE LA COMPETENCIA (27,89%) Y LA COMPLEJIDAD DEL CUMPLIMIENTO REGULATORIO (27,49%)  
PRINCIPALES RETOS PARA LOS LÍDERES ESPAÑOLES**

- *LHH, líder mundial en soluciones integrales de talento de [The Adecco Group](#), presenta los resultados de su nuevo estudio ICEO (International Center for Executive Options) para obtener información sobre el estado del liderazgo ejecutivo en 2025.*
- *La investigación pone de relieve los principales desafíos externos que preocupan a los líderes españoles en la actualidad. Entre ellos, destacan problemas en la cadena de suministro (29,08%), la globalización y el aumento de la competencia (27,89%) y la complejidad del cumplimiento regulatorio (27,49%). Estos resultados reflejan una presión significativa sobre los directivos, que deben equilibrar el crecimiento empresarial con la necesidad de adaptarse a un mercado cada vez más dinámico y competitivo.*
- *Por su parte, los principales desafíos internos que limitan la efectividad de los equipos de liderazgo en nuestro país incluyen la falta de cohesión dentro del equipo de liderazgo senior (26,69%), la implementación deficiente de iniciativas de gestión del cambio (26,69%) y los procesos de toma de decisiones ineficaces (25,90%).*
- *El estudio también analiza el nivel de confianza que tienen los líderes en sus propias capacidades y en las de sus equipos. Por un lado, los líderes españoles se muestran bastante seguros al ser preguntados por el nivel de confianza en su capacidad para afrontar los desafíos actuales: en una escala del 1 al 10, el 31,87% ha marcado el 8; el 22,71% el 9; y el 17,13% el 7. Por otro lado, al ser consultados por el nivel de confianza en su equipo de liderazgo, el 35,06% ha señalado el 8, el 21,51% el 9 y el 19,12% el 7.*
- *La fidelización del talento directivo sigue siendo una cuestión clave para las organizaciones. En este sentido, un 31,87% de los líderes españoles indica que más de la mitad de su equipo de liderazgo ha cambiado en el último año. Así, España se encuentra con un nivel de rotación más bajo que la media global: un 43,3% de los líderes afirma que más de la mitad de su equipo de liderazgo ha cambiado en el último año.*
- *El bienestar de los líderes es otro de los aspectos que cobra relevancia en este informe. El 47,01% de los directivos españoles se siente sobrecargado de trabajo y agotado, mientras que un 57,37% expresa la necesidad de contar con más opciones de apoyo al liderazgo.*
- *Para responder a estos desafíos, LHH cuenta con su servicio boutique ICEO (International Center for Executive Options), orientado a altos ejecutivos/as. ICEO ofrece un acompañamiento integral y personalizado, una solución eficaz para apoyar a los altos ejecutivos en su crecimiento profesional.*

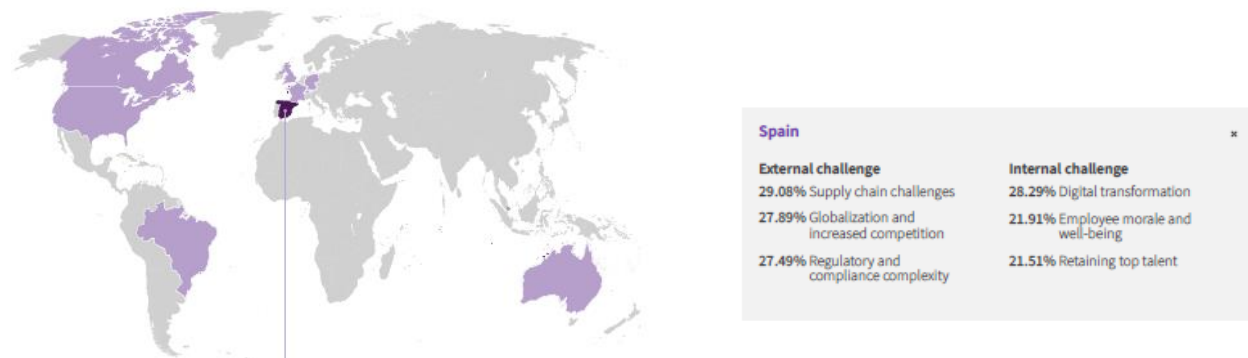
Madrid, 27 de marzo de 2025 – [LHH](#), líder mundial en soluciones integrales de talento de [The Adecco Group](#), acaba de presentar los resultados de su nuevo estudio **ICEO (International Center for Executive Options)**. Con el objetivo de ayudar a las empresas a prepararse mejor para los desafíos futuros, la compañía ha realizado una encuesta a 2.675 c-level (los puestos directivos de más alto nivel en una empresa), de los cuales 251 son de España, abarcando múltiples industrias y regiones. De esta manera, el informe es una herramienta valiosa para comprender diferentes perspectivas y obtener información sobre el estado del liderazgo ejecutivo en 2025.

Bajo esta perspectiva, la investigación pone de relieve los principales desafíos externos que preocupan a los líderes españoles en la actualidad. Entre ellos, destacan **problemas en la cadena de suministro (29,08%)**, **la globalización y el aumento de la competencia (27,89%)** y **la complejidad del cumplimiento regulatorio (27,49%)**. Estos resultados reflejan una presión significativa sobre los directivos, que deben equilibrar el crecimiento empresarial con la necesidad de adaptarse a un mercado cada vez más dinámico y competitivo.

## Liderazgo en un contexto exigente

Los retos a los que se enfrentan los equipos de liderazgo hoy en día son múltiples y complejos. En este punto, además de los comentados anteriormente, los líderes españoles también señalan los desafíos económicos y de mercado como una de sus principales preocupaciones, **con un 26,95% señalando la globalización y el aumento de la competencia y un 26,84% destacando las presiones inflacionarias y el incremento de costes**.

Esta realidad pone de manifiesto la importancia de desarrollar estrategias de liderazgo ágiles y resilientes, que cuenten con medidas concretas como la diversificación de proveedores para mitigar riesgos en la cadena de suministro, la adopción de metodologías de trabajo flexibles para responder rápidamente a cambios en la demanda y la implementación de planes de contingencia enfocados en la sostenibilidad financiera y operativa.



Fuente: LHH | ICEO (International Center for Executive Options)

## Confianza en el liderazgo y áreas de mejora

El estudio también analiza el nivel de confianza que tienen los líderes en sus propias capacidades y en las de sus equipos. Por un lado, **los líderes españoles se muestran bastante seguros al ser preguntados por el nivel de confianza en su capacidad para afrontar los desafíos actuales**: en una escala del 1 al 10, el 31,87% ha marcado el 8; el 22,71% el 9; y el 17,13% el 7. Por otro lado, **al ser consultados por el nivel de confianza en su equipo de liderazgo, el 35,06% ha señalado el 8, el 21,51% el 9 y el 19,12% el 7**. Sin embargo, en cuanto al ámbito global, **el 33,3% de los nuevos líderes a nivel mundial admite no sentirse seguro de su propia capacidad para desempeñar su función**, mientras que **el 31% de los ejecutivos no confían en la capacidad de su equipo para desempeñarse eficazmente**. Esto resalta la necesidad de un mayor apoyo y desarrollo en las primeras etapas de liderazgo.

En este sentido, la investigación destaca una realidad dual en nuestro país: **aunque el 65% de los líderes españoles afirma sentirse respaldado por sus empresas, un 57% considera que necesita más apoyo para afrontar los retos de su posición**. Estos datos subrayan la creciente necesidad de dotar a los líderes de herramientas y recursos adecuados para hacer frente a un entorno empresarial marcado por la innovación tecnológica, la sostenibilidad y la volatilidad del mercado, que exigen una adaptación continua de estrategias y procesos.

Por otro lado, se han identificado obstáculos que limitan la efectividad de los equipos de liderazgo en nuestro país, entre los que destacan la **falta de cohesión dentro del equipo de liderazgo senior** (26,69%), la **implementación deficiente de iniciativas de gestión del cambio** (26,69%) y los **procesos de toma de decisiones ineficaces** (25,90%). A nivel mundial, estos problemas se reflejan en una lista más amplia de barreras clave, que comprenden la **falta de claridad sobre los objetivos estratégicos** (26,5%), **fallos en la ejecución de los planes estratégicos** (26%) y la **asignación inadecuada de líderes en roles clave** (25,6%).

Ante esta situación, resulta clave fortalecer la alineación estratégica de los equipos directivos, implementar metodologías ágiles para la toma de decisiones y desarrollar programas de formación en liderazgo que optimicen la ejecución de los planes empresariales.

## Fidelización de talento y planes de sucesión

La retención del talento directivo sigue siendo una cuestión clave para las organizaciones. En este sentido, **un 31,87% de los líderes españoles indica que más de la mitad de su equipo de liderazgo ha cambiado en el último año**. Así, España se encuentra con un nivel de rotación más bajo que la media global: **un 43,3% de los líderes afirma que más de la mitad de su equipo de liderazgo ha cambiado en el último año**. Esta alta rotación puede generar inestabilidad en la gestión y afectar la continuidad estratégica de las empresas.

Para mitigar este impacto, resulta fundamental contar con estrategias de sucesión bien definidas. **En España, el 62,95% de los líderes afirma que su organización ha establecido y documentado un plan de sucesión para su puesto**. No obstante, esta cifra deja margen para reforzar las iniciativas destinadas a garantizar una transición fluida y eficaz del liderazgo dentro de las compañías. **A nivel mundial, la falta**

**de alineación entre los roles clave y las personas que los ocupan es un desafío recurrente, señalado por 1 de cada 4 ejecutivos.**

Por todo ello, es necesario que las empresas refuercen sus programas de identificación y desarrollo de talento interno, asegurando que los líderes emergentes reciban la formación y el acompañamiento necesarios para asumir roles estratégicos con determinación. Por otra parte, la implementación de procesos estructurados de sucesión y planes de fidelización personalizados ayudan a disminuir la rotación y garantizar la continuidad en la gestión.

## Apoyo y bienestar del liderazgo

El bienestar de los líderes es otro de los aspectos que cobra relevancia en este informe. **El 47,01% de los directivos españoles se siente sobrecargado de trabajo y agotado, mientras que un 57,37% expresa la necesidad de contar con más opciones de apoyo al liderazgo.** Esta situación plantea un reto para las organizaciones, que deben buscar formas de proporcionar un entorno de trabajo más equilibrado y sostenible para sus líderes.

En este contexto, **el 68,13% de los líderes españoles afirma que la trayectoria profesional dentro de su organización es clara, aunque un 64,94% considera que necesita más respaldo para superar los desafíos actuales.** Contar con programas de desarrollo y apoyo específicos puede marcar la diferencia en la fidelización y el rendimiento del talento directivo, puesto que permite dotar a los líderes de herramientas para gestionar la sobrecarga de trabajo, mejorar su toma de decisiones bajo presión y fortalecer su resiliencia.

## Soluciones para un liderazgo eficaz

Para responder a estos desafíos, las empresas están apostando por programas que impulsen el desarrollo de sus ejecutivos y les proporcionen las herramientas necesarias para ejercer un liderazgo sólido que impulse el crecimiento y la estabilidad. En esta línea, **LHH ha desarrollado ICEO (International Center for Executive Options)**, un servicio boutique para altos ejecutivos/as que ofrece un acompañamiento integral y personalizado. Una solución eficaz para apoyar a los altos ejecutivos en su crecimiento profesional.

Para ello, cada ejecutivo cuenta con el apoyo tanto de un **Peer-Advisor** con trayectoria directiva como de un **Pool de International Advisors** de distintos sectores, que lo guían en su proceso de desarrollo o transición. Cabe destacar la valoración positiva que hacen de verse asesorados a través del **mentoring**, con líderes que han enfrentado desafíos similares, proporcionando un acompañamiento estratégico en su desarrollo profesional.

Por otro lado, para facilitar la integración y el crecimiento de los líderes, **ICEO** ofrece programas de alto nivel enfocados en **onboarding e integración**. Ante la alta tasa de derrota en los primeros meses de un nuevo cargo -según Harvard Business Review, entre un tercio y la mitad de los nuevos directores fracasan en sus primeros 18 meses ICEO ofrece apoyo clave para garantizar una adaptación exitosa. En último lugar, cabe señalar que también acompaña a los directivos en procesos de **desvinculación y planes de sucesión**, asegurando resultados óptimos tanto para ellos como para sus organizaciones.

## Acerca de LHH

El mundo del trabajo es siempre cambiante e imprevisible. Las organizaciones libran constantemente una batalla para encontrar y mantener su ventaja competitiva: su talento. Para tener éxito, no pueden limitarse a confiar en que lo que funciona hoy, sirva mañana. Tienen que estar preparadas para lo siguiente. **LHH** existe para ayudar a las personas, los equipos y las organizaciones a encontrar y prepararse para lo que viene. Con soluciones integradas de principio a fin, estamos en una posición única para trabajar juntos y lograr un impacto positivo en el futuro de cada persona con la que trabajamos en cada momento clave de su carrera.

**LHH** es una división de The Adecco Group - la compañía líder mundial en asesoría y soluciones de talento -, los 8.000 colegas y coaches de **LHH** trabajan con 15.000 organizaciones en más de 30 países de todo el mundo. Ayudamos con éxito a cerca de 500.000 candidatos a mejorar sus carreras cada año. Nuestra experiencia local, la infraestructura global y la tecnología líder del sector nos permiten gestionar la complejidad de las iniciativas críticas de personal y los retos de la transformación. Por eso la mayoría de las empresas de la lista Fortune Global 500 eligen trabajar con nosotros. **LHH** está a la vanguardia del cambio para construir una fuerza de trabajo más grande y audaz.

Para más información visita: <https://www.lhh.com/es/es/>



### Ponte en contacto:

**Luis Perdiguero / Patricia Herencias**

Dpto. de Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91 432 56 30

[luis.perdiguero@adeccogroup.com](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)

[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

**Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera**

Trescom Comunicación

Tlf: 646805435

[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)

[ainhoa.delahera@trescom.es](mailto:ainhoa.delahera@trescom.es)