

El 66% de los encuestados afirma que el liderazgo 'accountable'¹ es un aspecto clave para su organización

- El lunes en Barcelona y hoy en Madrid, el director global de Soluciones Estratégicas para Lee Hecht Harrison, Vince Molinaro, ha presentado las conclusiones del informe sobre Accountability en el Liderazgo tanto para España como a nivel global.
- Molinaro, autor de del bestseller “The Leadership Contract”, afirma que los bajos niveles de “Responsabilidad” en el liderazgo recaen sobre la persona que acepta un puesto como líder, con un aumento de sueldo y mayores beneficios o por conseguir un nuevo cargo, sin entender realmente en lo que se está involucrando y lo que conlleva.
- El 66% de los responsables de Recursos Humanos y de los Directivos encuestados para este informe reconoce que la toma de responsabilidad sobre el liderazgo es un problema crítico para su organización. El 38% se muestra satisfecho con el nivel de ésta en su organización.
- El 50% de los encuestados afirma que sus líderes “saben lo que nuestros clientes valoran”, algo fundamental para orientarse en los debates estratégicos y en el proceso de toma de decisiones.
- Casi el 75% de las empresas quiere una sólida responsabilidad en el liderazgo, pero sólo la mitad ha comunicado esas expectativas a los líderes, y menos de la mitad ha logrado un alto compromiso y rendimiento.

Madrid, 26 de octubre de 2016.- Gestionar la incertidumbre y maximizar el rendimiento de los equipos de trabajo son dos objetivos que todas las empresas buscan a través de sus líderes. En una etapa de cambios y de crisis laboral, se ha visto necesario que las empresas tengan entre sus equipos verdaderos líderes que les guíen para cumplir sus objetivos. Pero, ¿cuáles son las claves para ser un buen líder? Hoy, en Madrid, y el pasado lunes en Barcelona, **Lee Hecht Harrison, empresa líder mundial en desarrollo del talento dentro del Grupo Adecco**, ha presentado las conclusiones del **informe sobre Accountability en el Liderazgo**, que ha contado con la presencia de **Vince Molinaro, director global de soluciones estratégicas en Lee Hecht Harrison (LHH)**.

¹ El término **Accountable** hace referencia al líder responsable, proactivo y que responde de sus actos ante equipos y organizaciones.

Para el análisis, se ha realizado una encuesta mundial –con la colaboración de HR People + Strategy- a líderes de recursos humanos y profesionales en una amplia variedad de sectores. En España, la muestra ha contado con la representación de empresas líderes en sectores como la agricultura, la construcción, la educación, la minera o la logística y el transporte, entre otros. La encuesta se centra en tres dimensiones fundamentales en torno al Accountability en el liderazgo:

- **Los comportamientos que los verdaderos líderes demuestran a diario**
- **Los elementos culturales que muestran una verdadera Responsabilidad sobre el liderazgo**
- **Las prácticas de la organización que han surgido como elementos fundamentales para crear una sólida responsabilidad en el liderazgo (Leadership Accountability)**

En la presentación, el autor de del bestseller “The Leadership Contract” ha hablado de por qué los programas de desarrollo de liderazgo han fracasado en la creación de la nueva generación de líderes que las compañías necesitan para conseguir el éxito en el nuevo escenario global. Molinaro ha dedicado su carrera a ayudar a las empresas en momentos claves, **guiándolas en la construcción y desarrollo de una fuerte cultura de liderazgo, en la que los líderes, a todos los niveles, están comprometidos con una implementación de la estrategia de negocio responsable.**

Vince Molinaro ha afirmado que los bajos niveles de Responsabilidad en el liderazgo recaen sobre la persona que acepta un puesto como líder, con un aumento de sueldo y mayores beneficios o que consigue un nuevo cargo, sin entender realmente en lo que se está involucrando y lo que conlleva. **Debido a los cambios continuos y a la época de crisis, los roles de liderazgo son más exigentes que nunca.** Por este motivo, el verdadero líder tiene que estar comprometido con hacer lo que sea necesario para ayudar a su organización a conseguir el éxito.

El problema de la responsabilidad en el liderazgo

La responsabilidad en el liderazgo es un problema real. Un problema que no conoce fronteras, un desafío global. Así lo afirma **el 66% de los encuestados por LHH en España (frente al 72% del resto del mundo), que aseguran que la responsabilidad de liderazgo es un "problema crítico en sus organizaciones".** Sin embargo, la encuesta también ha encontrado que **sólo el 38% se muestra satisfecho con el nivel de responsabilidad de sus líderes.** Estos resultados ponen de relieve la preocupación de los Directivos y Directores de RRHH por este tema.

Otro de los objetivos de esta encuesta ha sido saber si existe un fuerte vínculo entre la responsabilidad y el desempeño organizacional. Para ello se ha preguntado si la responsabilidad de liderazgo es más frecuente en las organizaciones líderes en su sector o industria o, si por el contrario, esto no tiene relación.

La encuesta ha desvelado que las organizaciones líderes en su sector o industria **(el 45,5% de los encuestados) consideran que el 50% de sus líderes son “Accountables”,** mientras que **las organizaciones identificadas en un nivel similar o por debajo de la media de sus sectores (el 54.5% de los encuestados), informó niveles satisfactorios de Accountability en el liderazgo sólo en un 35%.**

Los resultados, por tanto, muestran que la responsabilidad de liderazgo parece ser más frecuente en las organizaciones líderes en su sector o industria.



En conclusión, se puede decir que estos resultados sugieren que existe una conexión entre el alto rendimiento y la Responsabilidad o Accountability. Esta última parece ser más fuerte en las organizaciones con mejores resultados.

¿Cuáles son los comportamientos clave de los líderes responsables o 'accountable'?

En España, según esta encuesta, los líderes responsables demuestran estos cinco comportamientos:

1. **Gestionan situaciones complejas y toman decisiones difíciles**
2. **Tienen la visión externa de las claves del mercado y de sus tendencias**
3. **Trabajan de forma colaborativa derribando barreras y alineando los esfuerzos de toda la organización**
4. **Expresan optimismo sobre la compañía y su futuro**
5. **Comunican de manera efectiva la estrategia de negocio de la organización**

Estos comportamientos demostrados en las empresas españolas difieren ligeramente de lo que encontramos entre las organizaciones de EE.UU., donde los líderes demuestran estos comportamientos:

1. **Fomentan que todos tengan un alto grado de exigencia en su desempeño**
2. **Gestionan situaciones complejas y toman decisiones difíciles**
3. **Actúan siempre en interés y beneficio de su organización**
4. **Trabajan de forma colaborativa derribando barreras y alineando los esfuerzos de toda la organización**
5. **Expresan optimismo sobre la compañía y su futuro**

¿Cómo describen los trabajadores a sus líderes?

Tres características clave han sido las seleccionadas por las empresas líderes como las que mejor describen a sus líderes:

El **50%** de los encuestados afirma que sus líderes **"saben lo que nuestros clientes valoran"**, algo fundamental para orientar los debates estratégicos y en el proceso de toma de decisiones. Un **35%** asegura que sus líderes **"demuestran un alto grado de madurez personal"**, una cualidad que les ayuda cuando la presión y el control son intensos. Y la tercera característica define que **el 31%** de los consultados **"demuestran una pasión común para ejecutar nuestra estrategia de negocio"**, característica de un verdadero líder 'accountable', que está profundamente comprometido con los objetivos generales de sus organizaciones.



Además, el estudio ha tratado de determinar las prácticas específicas dentro de la cultura del liderazgo que distinguen a las organizaciones que son líderes en su sector o industria. Más de la mitad, **el 55% de las organizaciones con un rendimiento líder en la industria, afirma que comunica claramente las expectativas que tienen sobre sus líderes**. Esto parece ser un importante primer paso hacia la construcción de una sólida cultura de Liderazgo 'Accountable'.

En segundo lugar, las organizaciones líderes en su sector o industria se comprometen a **"reunir regularmente a sus líderes en foros que les permitan generar relaciones y construir su red de contactos"**. En efecto, el aislamiento puede ser devastador para los líderes que tratan de encontrar su camino. Por último, se repite la importancia del foco en el cliente como centro de todas las decisiones. Los encuestados afirman que es importante asegurarse de que **"los líderes entiendan lo que le importa a los clientes"**.

Cada vez más nos enfrentamos a la falta de liderazgo. El liderazgo efectivo se ha convertido en más difícil de encontrar, y al parecer más difícil de desarrollar. Este mundo, cada vez más complejo, exige de líderes más dinámicos que sean capaces de analizar el panorama general y encontrar la manera de guiar el conjunto de la empresa hacia el futuro.

Por último, casi el 75% de las empresas quiere una sólida cultura de Responsabilidad en el liderazgo, pero sólo la mitad ha comunicado esas expectativas a los líderes, y menos de la mitad ha logrado un alto compromiso y rendimiento. Esto es necesario que cambie.

En palabras de Molinaro: "Ciertamente, se necesitará tiempo y esfuerzo para inculcar la responsabilidad en el liderazgo como una obligación dada. Las organizaciones que buscan avanzar de manera efectiva y competitiva tienen que actuar pronto para hacer frente a la brecha de la rendición de cuentas que aqueja a sus líderes y los equipos. Es necesario saber qué recursos humanos están en la mejor posición para iniciar políticas y programas específicos, en la necesidad de construir, gestionar y conducir el proceso".



Sobre Lee Hecht Harrison

Lee Hecht Harrison es la empresa líder a nivel mundial y nacional en Desarrollo del Talento y Transición de Carreras Profesionales (Outplacement).

Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de **"Workforce Transformation"**, ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios. Conseguimos mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional. Somos una multinacional líder en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos.



Con presencia en más de 64 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.

Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco

Tlf: 91 432 56 30
Luis.perdiguero@adecco.com
Patricia.herencias@adecco.com
Anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde / Lorena Molinero
Trescom Comunicación

Tlf: 91 411 58 68
Miriam.sarralde@trescom.es
Lorena.molinero@trescom.es