



Evaluación del liderazgo en las empresas españolas

Liderazgo en remoto

Nuevos retos, nuevas soluciones

En colaboración con el Centro de Liderazgo y Tecnología de la Universidad Politécnica de Madrid y The Stephen R. Covey Leadership Center



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
DE MADRID



Centro de Liderazgo
y Tecnología UPM



The Stephen R. Covey
LEADERSHIP CENTER

y el Observatorio de Recursos Humanos 

Abril 2022



Por qué este estudio

Aunque la evaluación del liderazgo lleva asociada desde su concepción algunas barreras derivadas de las dificultades del término liderazgo y “encontrar los factores que determinan cómo un directivo evalúa a sus empleados o cómo los empleados juzgan a su gerente es, por el momento, ineficaz e impreciso” (Werth, Markel y Förster, 2006), la evaluación de estos resulta fundamental para la toma de decisiones en una enorme variedad de campos y organizaciones. Es por ello, por lo que a pesar de los múltiples retos que puedan surgir, se torna necesaria la definición de una serie de formas y métodos que permitan dicha evaluación.

Medir permite conocer cómo es el liderazgo de la organización y si está o no alineado con el propósito de ésta. Y conocer lo que tenemos nos da la oportunidad de intervenir y desarrollar aquello que nos falte para impactar positivamente en el desarrollo organizacional.

La relación de una buena gestión del liderazgo con los resultados empresariales parece clara. Si las organizaciones observan los principios de una buena administración, incluida la forma en que administran a sus gerentes, entonces son más rentables, sin embargo, cuando las organizaciones ignoran los principios de una buena gestión, son menos rentables y someten a sus empleados a un estrés y abuso innecesarios (Hogan, Hogan y Kaiser, 2011).

¿Qué hemos analizado?

Esta es la tercera edición del estudio de la evaluación del liderazgo en las empresas, la primera con participación internacional (EE.UU.) y la primera edición del estudio por sector.

El presente documento corresponde al análisis de la evaluación durante 2021, centrando nuestro empeño en estudiar la validez del estudio a nivel sectorial.

En este caso, el grupo de sectores en el que hemos hecho foco es Servicios profesionales/ Consultoría, compuesto por empresas de dichos sectores, además de sectores como Coaching.

Siempre con el afán de ayudar a los responsables de las áreas de recursos humanos y a todas las personas con equipos a su cargo a poder comprender y actuar sobre estas dinámicas y conseguir resultados tangibles, también buscamos consolidar el estudio como una referencia a nivel nacional.

Los resultados globales, divididos en seis bloques, son los siguientes:

Antigüedad, Modelo y Frecuencia

Cada vez más empresas evalúan el liderazgo, con una clara tendencia a hacerlo anualmente y usando feedback 360°.

Métodos, herramientas y fuentes

Se observa una clara tendencia hacia el uso de reuniones como método para evaluar. Y se mantiene la preferencia por parte de las empresas hacia los sistemas de desarrollo a medida y las herramientas TI de RRHH.

Complemento de la evaluación

Se está perdiendo de manera progresiva el uso de conversaciones de valor o similares como complemento a la evaluación de liderazgo.

Información generada

La información de la evaluación es gestionada por varios agentes y, de igual forma, varios entes tienen acceso a la misma. En ambos casos, los actores principales son RRHH, la persona evaluada y la Dirección. El nivel de transparencia de los datos viene de la visión de la evaluación como herramienta de desarrollo/mejora.

Equipos en remoto

En 3 de cada 4 empresas hay equipos que trabajan en remoto, una tendencia al alza desde 2020. Para evaluar a estos equipos, las empresas utilizan más herramientas adicionales (además de reuniones online y encuestas) que para sus equipos tradicionales.

Usos de la evaluación

Aunque la mayoría de las empresas la utiliza para promocionar a todos sus empleados, cada vez hay una mayor polarización entre estos y quienes no la usan para nadie. Otro uso que se le da en casi todas las empresas es asociarlo a planes de mejora.

Sobre el **estudio**

Para la comprensión de la realidad en las empresas sobre la evaluación del liderazgo y poder identificar posibles líneas de actuación para los directivos que redunden en una mejora de sus equipos tanto en productividad como en satisfacción laboral, ayao en colaboración con el Centro de Tecnología y Liderazgo de la Universidad Politécnica de Madrid (CLyT-UPM) Madrid, The Stephen R. Covey Leadership Center y el Observatorio de Recursos Humanos (ORH), ha realizado su tercera encuesta anual de más de un centenar de responsables del área de RRHH a nivel nacional e internacional (EE.UU.).

La encuesta se llevó a cabo entre octubre de 2021 y enero de 2022 y se complementa con conversaciones con expertos empresariales y académicos en la materia que aportan una visión real y rigurosa del estado del arte.



Para que tu empresa participe en el Estudio de la Evaluación del Liderazgo 2022, ponte en contacto con nosotros a través de las siguientes direcciones de correo electrónico:

estudios@ayao.es (ayao) centro.liderazgo@upm.es (CLyT)



**análisis
y acompañamiento
organizacional**

ayao nace en enero de 2018 con la vocación de aprovechar todas las oportunidades que generan los procesos de transformación en las empresas para desarrollar a las personas, adecuar las estructuras organizativas y mejorar la productividad de los equipos de trabajo, acompañando el capital humano de las mismas.

Asimismo, creemos en la generación de conocimiento académico, de su utilización en la docencia tanto para estudiantes como para profesionales y de su aplicación a la realidad empresarial, convencidos de que las mejoras personales y organizativas armonizan la relación entre las partes y repercuten positivamente en la sociedad.

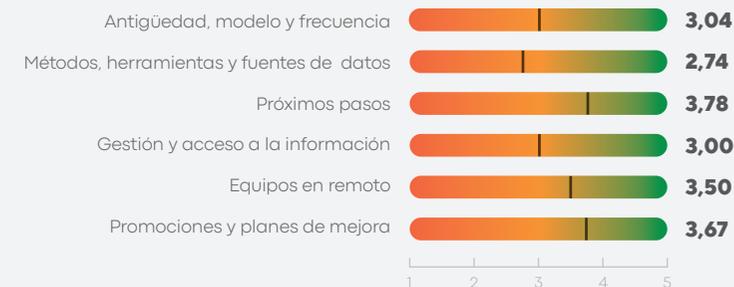
Highlights:

- La antigüedad de la evaluación del liderazgo en el sector está en la media del estudio, con algo más de la mitad de las empresas encuestadas por encima de los tres años de experiencia, pero con modelos de evaluación poco evolucionados, siendo el feedback 360 la opción de sólo el 27% de los casos. Sin embargo, es el sector que evalúa con mayor frecuencia, con el 80% de las empresas consultadas con una frecuencia de evaluación al menos anual.
- La evaluación se apoya en reuniones muy por encima de la media global, lo que beneficia el proceso al incorporar información cualitativa de valor, pero sólo el 7% completa esa información con encuestas. Frente a esto, el 40% utiliza sólo encuestas como medio para evaluar.
- Sorprende que el 40% de empresas no utilice herramientas tecnológicas como soporte al proceso (sistemas ERP, HCM, desarrollos a medida o Excel) y que el 95% de las empresas del sector no enriquezca la medición con fuentes de datos adicionales. Sin embargo, se mantiene la tendencia global en cuanto a completar el proceso con conversaciones de valor.
- En la información generada, es uno de los sectores que menos confía en la suma de información cualitativa y cuantitativa y el sector con más empresas que generan únicamente información cuantitativa, lo que delata un proceso de evaluación con menor nivel de profundidad.
- En la gestión de la información del proceso, la intervención de la dirección general y de las áreas de negocio está muy por encima de los resultados globales, con un 53% y un 33% respectivamente. Pero en el acceso a la información generada, sorprenden unos resultados por debajo de los globales, y destaca el bajo acceso que se da a la persona evaluada, en detrimento, en nuestra opinión, del potencial de desarrollo del proceso de evaluación.
- Es de los sectores que más confía su actividad en equipos en remoto y el liderazgo en estos equipos se evalúa principalmente a través de reuniones online, completándose el proceso en un 31% de los casos con entrevistas y estando muy por debajo de la media global en el enriquecimiento de la información generada con fuentes de datos adicionales.
- Es una evaluación que suele realizarse de manera independiente al resto de evaluaciones pero, paradójicamente, el sector está por debajo de la media global en el uso de los resultados para promociones internas o para el desarrollo de planes de mejora.

Sector



Servicios Profesionales - Consultoría



Nuestra visión

Siendo un sector intensivo en trabajadores del conocimiento, debería arrojar resultados por encima de la media global, pero no es así.

De manera general, el proceso está sólidamente implantado, pero se intuye poco impacto de los resultados en el desarrollo de las personas y en la planificación de acciones que impulsen el liderazgo.

Índice de madurez del sector

Qué es y cómo se calcula

El índice de madurez del sector es una medida resultante del estudio sobre la evaluación del liderazgo elaborado por ayao, acerca del grado de consolidación, por antigüedad y evolución, que la evaluación del liderazgo tiene para un sector en particular, pudiendo también calcularse de manera agregada para el global de las empresas que conforman el estudio o para una empresa en particular de manera individual.

Se trata de un cálculo objetivo realizado a partir de las respuestas que, de manera individual, han dado las empresas que conforman el sector a algunas de las preguntas del cuestionario. Primero se realiza un cálculo por bloques, siendo el índice de madurez del sector la media aritmética del resultado de cada uno de los bloques.

Para una pregunta cualquiera del cuestionario, el resultado se calcula aplicando una puntuación de 3, 2 ó 1 en función de la respuesta, siendo 3 la respuesta que refleja una madurez alta, 2 la que refleja una madurez media y 1 la que refleja una madurez baja. Finalmente, el resultado se normaliza a una escala de 1 a 5, siendo 1 el grado de madurez más bajo posible y 5 el más alto.

Por ejemplo, en cuanto a la antigüedad en la evaluación del liderazgo, a las empresas que declaran llevar más de 10 años evaluando el liderazgo se les asigna un grado de madurez alto (3 puntos), las que llevan entre 3 y 10 años asumimos que tienen un grado de madurez medio (2 puntos) y a las que llevan menos de 3 años les asignamos 1 punto (grado de madurez bajo).

El análisis se realiza empresa por empresa para las siguientes preguntas:

Bloque 1	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de realización de evaluaciones del liderazgo. • Modelo de evaluación empleado. • Frecuencia con la que se realiza la evaluación.
Bloque 2	<ul style="list-style-type: none"> • Método de evaluación (encuestas, reuniones o ambas). • Herramientas utilizadas como soporte del proceso. • Fuentes de datos adicionales.
Bloque 3	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento con conversaciones de valor.
Bloque 4	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de información generada. • Gestores de la información generada. • Acceso a la información generada.
Bloque 5	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas de evaluación de equipos en remoto. • Fuentes adicionales de datos para equipos en remoto.
Bloque 6	<ul style="list-style-type: none"> • Uso actual de los resultados para promociones internas. • Uso a futuro de los resultados para promociones internas. • Asociación de los resultados a planes de mejora. • Ejecución del proceso de manera independiente o como parte de otras evaluaciones.

Guiamos la transformación



[Linkedin.com/company/ayaoes](https://www.linkedin.com/company/ayaoes)

ayao.es