

3 de cada 10 directivos creen que hasta 2023 no volverán a verse tasas de crecimiento similares a las de antes de la pandemia

Badenoch + Clark, la firma internacional de Executive Search y desarrollo de talento del Grupo Adecco para perfiles estratégicos, Top Management & Executive, presenta un análisis sobre el perfil directivo en España durante la crisis sanitaria y económica y sus claves para superarla

Nadie sabe cuánto tiempo durará esta pandemia, pero lo que ya parece bastante seguro es que cambiará la forma de trabajar y la manera en la que las organizaciones operarán en el futuro. A estas alturas, se sabe también que cumplir con los retos que se plantean no será tarea fácil. Por eso, en un mundo tan cambiante e imprevisible como el que dejará la Covid-19, contar con líderes que marquen el camino correcto será clave tanto para la buena evolución de la sociedad como para las empresas.

De lo que hayan aprendido en estos meses, de su capacidad para encontrar nuevos enfoques e ideas novedosas, de su acierto en la toma de decisiones y su habilidad para adaptarse a las nuevas necesidades de los clientes, dependerá en gran medida la supervivencia de las empresas frente a posibles nuevas crisis. ¿Qué estrategias han seguido los directivos y directivas españoles para mantener y desarrollar sus negocios durante la pandemia? ¿Qué factores consideran claves para su supervivencia en el futuro? ¿Cuáles son las habilidades que se necesitan para salir de la crisis? ¿Cómo y cuándo creen que se recuperará la economía española?

Resolver estas incógnitas es la razón de ser de este “II Barómetro Badenoch + Clark sobre Liderazgo Directivo en España”. Una investigación en la que se recogen las respuestas de 400 directivos/as y managers para entender mejor el contexto empresarial actual y el mundo postpandemia. Con él, Badenoch + Clark, la firma internacional de Executive Search y desarrollo de talento del Grupo Adecco para perfiles estratégicos, Top Management & Executive, quiere dar continuidad a su análisis sobre las claves del liderazgo directivo en España. En esta primera entrega, el barómetro se centra en dos aspectos fundamentales del entorno actual: cómo ha sido el liderazgo en tiempos de pandemia y las claves de la recuperación económica desde el lado del management.

En palabras de Remi Diennet, director de Badenoch + Clark en España: “la crisis sanitaria que vivimos ha acelerado que una gran parte del planeta consuma y trabaje a través de Internet. En nuestro país, el canal de e-Commerce ha experimentado un gran aumento (el tercero más importante a nivel mundial). Muchos negocios que solo vendían en tiendas físicas han tenido que reinventarse y construir su canal online para evitar el cierre, otros han tenido que reforzar sus equipos digitales para poder ofrecer más productos y servicios online. Además, la pandemia ha acelerado también la transición hacia la llamada Industria 4.0, que está provocando grandes cambios en los sistemas de trabajo de las compañías del macrosector industrial. Robotización, automatización de procesos, integración de sistemas o gestión remota de las instalaciones son algunos de los cambios que están adoptando para ahorrar tiempo, dinero y recursos.

“La Covid-19 ha hecho también más urgente que las empresas completen sus procesos de transformación digital, lo que ha obligado a los directivos y directivas a realizar grandes cambios, a medida que incorporaban tecnologías como la Inteligencia Artificial, el Big Data, el Cloud Computing o la IoT (Internet de las Cosas) a los procesos de trabajo de sus compañías”.

“Para conseguir sobrevivir en las actuales circunstancias, los directivos y directivas creen que hay que apostar por el talento, la formación y la flexibilidad en sus plantillas, contar con una buena estrategia de digitalización, alinear la cultura de la compañía con lo que exigen los nuevos tiempos, y saber diferenciarse de la competencia. Saber adaptarse al entorno cambiante en el que vivimos será fundamental, así como mantenerse motivado y transmitir ese sentimiento a las plantillas, mostrarse ágil en la resolución de problemas y saber cómo aplicar la inteligencia emocional en la gestión del día a día de las compañías”, concluye Remi Diennet, director de Badenoch + Clark en España.

El liderazgo frente a la Covid-19

La pandemia ha impactado de forma tan imprevisible en las organizaciones que ha obligado a muchas empresas a cambiar su forma de producir y vender para adaptarse a las nuevas necesidades. Por una parte, han tenido que acelerar su transformación digital, incorporando nuevas herramientas, modificando muchos de sus procesos y cambiando la forma de relacionarse con sus clientes, empleados y proveedores. Por otro lado, los meses de confinamiento, las restricciones y las sucesivas olas de la enfermedad han supuesto también todo un desafío para la gestión de los equipos.

Un ejemplo de ello son los numerosos cambios impulsados por la Covid-19 dentro de las compañías durante el último año, donde según los líderes consultados para este estudio, la diversificación y la digitalización han sido claves para mantener a flote sus respectivos negocios.

Así, poniendo el foco en las principales estrategias que los líderes han tenido que seguir en este atípico pasado 2020, la mitad de los directivos y directivas españoles (50,3%) ha centrado sus esfuerzos en diversificar o reinventar sus modelos de negocio de diversas formas: realizando cambios importantes en sus líneas de producción, adoptando estrategias de comunicación a través de diferentes canales (omnicanalidad), ampliando o creando su presencia en Internet, automatizando parte de sus procesos, incorporando herramientas de Big Data y Business Intelligence para la toma de decisiones o adoptando medidas más flexibles para sus plantillas, entre otras acciones.

Otras de las estrategias directivas llevadas a cabo para hacer frente a los efectos de la Covid-19 han sido la reducción del número de empleados (16,8%) y la reducción de horas de trabajo del personal (16,1%). Estrategias que siguen la línea de lo que se está haciendo también en otros países para afrontar la situación. Según los cálculos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la pandemia ha reducido en un 8,8% el número de horas trabajadas en todo el mundo a lo largo de 2020. En España se han recortado un 13,2%, un impacto equivalente a la destrucción de 2,01 millones de empleos.

Un 10,1% de los directivos y directivas españoles ha apostado por ampliar la plantilla en un año tan complicado como el pasado en el que la tónica general fue la destrucción de empleo y solo el 6,7% de ellos se decantó por desarrollar el negocio a costa de recortes salariales.

Atendiendo a la tipología de empresas en las que se han desarrollado estas estrategias, cuanto más pequeña la empresa, más importancia ha tenido la diversificación y reinención del modelo de negocio seguida por su Dirección. Así, un 72% de los directivos y directivas de microempresas han centrado sus esfuerzos en este punto, frente al 60% de los líderes en grandes empresas. Los recortes salariales y la reducción de horas de trabajo han sido medidas más populares entre los directivos/as de medianas empresas.

Un 65,3% de los ejecutivos y ejecutivas consultados para este estudio afirma que la productividad de sus empleados se ha visto seriamente afectada por la COVID-19. Nunca antes habían vivido una situación semejante, con tanta complejidad, por lo que no saben a ciencia cierta si las decisiones que han tomado han sido las más adecuadas o podrían haberlo hecho mejor.

Un 50,5% de los directivos y directivas cree que volvería a hacer las cosas de la misma manera, mientras que un 49,5% confiesa que, si tuviera que pasar por ello de nuevo, sabiendo lo que sabe ahora, habría tomado otras decisiones. Dentro de este grupo, se dispara el porcentaje de los que habrían preferido reinventar el modelo de negocio (69%) y los que habrían aumentado plantilla (13,4%) y caen los que habrían reducido plantilla (14,1%) y quienes hubiesen recortado salarios (3,5%).

Centrándose en las medidas de apoyo a la empresa que se pusieron en marcha el pasado año (créditos con aval público, moratorias para las deudas fiscales, devolución de créditos y pago de cotizaciones, ayudas directas para el pago de los salarios y cotizaciones sociales, etcétera), un 51,5% de los líderes encuestados considera que se necesita un mayor y mejor acceso a la inversión, financiación y créditos para apoyar a las empresas en esta crisis.

En opinión del 43,3% de los encuestados, también deberían haberse mejorado ya las ayudas dirigidas a facilitar la digitalización de los negocios. España se encuentra actualmente en la mitad de la lista europea en cuanto a competencias digitales (y el dato es aun más bajo si se observa en las PYMES).

Desde el ámbito directivo también se han echado en falta medidas de apoyo para la formación de los empleados en tecnología. Un 31,5% de los líderes cree que le hubiese servido de gran ayuda en estos meses de crisis. La gran mayoría de las empresas españolas no estaban preparadas digitalmente para el teletrabajo, la seguridad online o el rápido crecimiento experimentado por el e-Commerce a consecuencia de la pandemia.

Por último, un 24,4% de los directivos y directivas entrevistados considera que una mejor formación de la plantilla en softskills o habilidades blandas les habría ayudado a hacer frente a los cambios que ha traído la Covid-19. Entre las más demandadas están la resiliencia, el pensamiento crítico, el compromiso, la flexibilidad, el trabajo en equipo, la mentalidad de crecimiento, el aprendizaje constante e independiente, la creatividad, la toma de decisiones en base a datos y, de nuevo, las habilidades digitales.

En este punto, hay una diferencia muy importante entre los líderes de empresas 100% privadas y los que operan en las públicas. En el primer caso, el 64,3% ha echado en falta ese mayor acceso a la

inversión y a los créditos mientras que en el caso de los directivos y directivas de empresas públicas, todos han escogido mayores ayudas para la digitalización del negocio.

Recuperación económica

La dureza que tuvo de la tercera ola de la pandemia, el lento ritmo del plan de vacunación en los primeros meses y los retrasos en la tramitación de los fondos europeos de recuperación del programa Next Generation EU han llevado al Gobierno a revisar a la baja las previsiones de crecimiento de la economía española para este 2021, pasando del 9,8% al 6,5%. Aunque estiman que se producirá un fuerte crecimiento en la segunda parte del año.

Europa, por su parte, cree que los niveles prepandemia comenzarán a recuperarse en 2022, cuando los programas de vacunación hayan progresado más y las medidas de contención actuales se vayan levantando. Los directivos y directivas españoles consultados para este estudio son todavía más moderados en sus expectativas y el 29,9% cree que hasta 2023 no volverán a ver tasas de crecimiento similares a las que había antes de la pandemia.

Uno de cada cuatro (25,8%) sitúa ya en 2022 ese momento y el 20,6% muestra una perspectiva más pesimista, y opina que los efectos positivos no empezarán a notarse hasta dentro de cinco años. Todo parece depender de cómo marche el proceso de vacunación para que puedan levantarse progresivamente las medidas de contención actuales que permitan reactivar el sector de hostelería y turismo, principal fuente de actividad económica en España. Solo un 3,8% de los managers españoles piensa que este año alcanzaremos cifras económicas prepandemia.

Si bien la economía española fue la que más cayó el año pasado en toda la eurozona (un 11%), también es la que, según la Comisión Europea, está remontando mejor la situación, con un crecimiento del 5,6% este año y una previsión del 5,3% para el año siguiente. Pero, a pesar de estos datos, los directivos y directivas españolas tampoco se muestran muy optimistas sobre la forma en la que se recuperará la economía en relación con el resto de países europeos. Un rotundo 60,5% cree que España evolucionará peor que otros países de la Eurozona. Mientras que un 32% piensa que crecerá al mismo nivel que la media europea y tan solo un 7,6% confía en que se recobre mejor.

A pesar de este pesimismo, un 46,4% de los líderes encuestados por Badenoch + Clark dice no sentir temor por el futuro de su empresa. Aunque sí existe cierta inquietud sobre el momento en el que se levanten las medidas de apoyo a las empresas por parte del Gobierno, pues un 26,8% de los directivos y directivas cree que a medio plazo su compañía puede verse comprometida. Otro 18,2% cree que en el corto plazo puede sufrir dificultades y un 8,6% augura que su empresa tendrá problemas a largo plazo.

¿Y cuáles serán los factores de éxito que ayuden a esa recuperación económica? Para un 45,4% de los directivos y directivas consultados por B+C la apuesta por el talento, la formación y la flexibilidad con los empleados serán factores decisivos para lograr el éxito en sus empresas en los próximos años. Las organizaciones que tengan un proceso bien definido para la captación y retención de talento, así como para la identificación de perfiles con potencial dentro de sus plantillas pueden llegar a ser hasta siete veces más efectivas en resultados empresariales.

La digitalización es el segundo factor más importante para un 18,9% de los encuestados. Seguir una buena estrategia en este ámbito será determinante para el futuro de muchas compañías. Un 17,2% de los líderes citan la cultura y estrategia de la organización como otra de sus claves del éxito. En el primer Barómetro Banenoch + Clark, realizado poco antes del estallido de la pandemia, la gestión del cambio cultural en las organizaciones era ya uno de los principales retos al que debían hacer frente los directivos y directivas en España.

Diferenciarse de la competencia también es un elemento considerado clave por el 15,8% de los líderes. Mientras que solo para un 2,7% de los encuestados la igualdad de oportunidades y la diversidad se ven como elementos importantes para el éxito futuro de la compañía.

En un sentido similar, ¿qué habilidades directivas serán las que lideren esa recuperación económica? La pandemia ha traído nuevas necesidades en muchos ámbitos. Cambios que también tienen su impacto en las habilidades profesionales que se requieren. Esto afecta directamente a los directivos/as, responsables de conducir a sus empresas por el buen camino para lograr salir de la crisis. ¿Se sienten preparados para gestionar este momento económico marcado por la incertidumbre y el trabajo en remoto?, ¿Qué habilidades consideran imprescindibles para llevar a cabo este trabajo?

Consultados sobre cuáles son las soft skills más importantes que deben tener los líderes para ayudar a sus empresas en estos momentos, un 41,6% de los directivos y directivas considera que la capacidad de adaptación es la habilidad más importante en este entorno cambiante. Mientras que un 33% apela a la necesidad de mantenerse motivado y transmitir esa positividad a la plantilla. Y un 31,6% cree muy importante la capacidad para resolver problemas de forma rápida y ágil.

La inteligencia emocional, la capacidad de organización, el trabajo en equipo y la flexibilidad se encuentran en un segundo escalón de importancia, seguidas de habilidades como las dotes de comunicación o la capacidad de trabajar bajo presión y el liderazgo. La habilidad valorada con menor importancia por los directivos y directivas españoles es la capacidad analítica, con un 13,7% de apoyos.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Finanzas Sociedad Recursos humanos Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>