

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



LA ALTA DIRECCIÓN EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS

## Adaptación al cambio e innovación, los atributos clave para los empresarios españoles de aquí a 2030

Los líderes españoles sitúan la digitalización (70%), la globalización (66%) y la automatización (48%) como las disrupciones que más les afectarán.

5 de cada 10 directivos españoles incorporarán la sostenibilidad empresarial en su estrategia porque el consumidor la exige.

España, uno de los países que más acciones despliega para asegurar una fuerza directiva futura más femenina y diversa.

Madrid, 30 de abril de 2020

En una situación de incertidumbre marcada por la lucha contra la **Covid-19**, las empresas se enfrentan ahora a un contexto de disrupción generalizado que hace necesaria una **transformación a todos los niveles**, incluido también el estilo de liderazgo directivo. Los empresarios españoles coinciden en que los atributos más importantes para liderar sus organizaciones en la actualidad no serán los mismos dentro de 10 años, cuando cobrará una mayor importancia la capacidad de innovar y adaptarse a cambios rápidos.

Esta es una de las conclusiones del estudio **International Business Report (IBR) centrado en liderazgo**, que ha elaborado la firma de servicios profesionales **Grant Thornton** a partir de la opinión de más de 5.000 ejecutivos de 35 países de todo el mundo, 400 de ellos españoles.

Lo que puede resultar útil a día de hoy para desenvolverse con éxito en el mundo de la dirección, cambiará significativamente en una década. En la actualidad, los directivos consultados sitúan en primer lugar la **capacidad de adaptación a los cambios** como el principal atributo a tener en cuenta, con un 27%, seguido del



**coraje para enfrentarse a riesgos** (14%) y las **dotes efectivas de dirección** (13%). En cambio, consultados por cuáles deben ser estos atributos de aquí a 2030, sobre todo con la irrupción de problemas globales como el coronavirus, la adaptación a los cambios gana peso y se sitúa en primer lugar con casi 4 de cada 10 encuestados (36%). La **capacidad de innovar**, por su parte, escala a la segunda posición (19%) mientras que con un menor porcentaje se quedan el **valor para asumir riesgos** (12%) y **dirigir con un propósito** (6%). La resiliencia, la colaboración entre negocios de distintos sectores, las habilidades directivas y el foco en los resultados y los beneficios, se sitúan por detrás, todos ellos con un 5%.

El reto para la mayor parte de los directivos consultados en el estudio de Grant Thornton pasará por incorporar adecuadamente todos estos nuevos atributos de liderazgo en el C-Level de las compañías y que los principales ejecutivos sepan trasladarlos a sus equipos. Para [Aurora Sanz](#), **socia directora Laboral de Grant Thornton en España**, “en 2030 seguirá siendo necesario que los responsables de las organizaciones más dinámicas tengan una visión clara y sean capaces de articularla y trasladarla al negocio”.

“Los directivos deben entender que no tienen que tener todas las respuestas, pero sí formularse las preguntas adecuadas y rodearse de un equipo que tenga la misma pasión que ellos”, explica Sanz. “Cada vez es más importante poder desarrollar nuevas habilidades con rapidez para mantenerse al día. Las empresas deberán reorientar y quizás reestructurar sus procesos de contratación, dar formación continua a sus profesionales y prepararles para cuando parte de sus funciones sean asumidas por las máquinas o la IA”.

## Estilos de liderazgo dispares según países

Pero las inquietudes que nuestros líderes nacionales expresan no son del todo coincidentes con sus homólogos del **resto del mundo**. Los ejecutivos del *mid-market* a nivel global consideran que el atributo más importante para un alto directivo en 2030 será ser innovador – un atributo citado por el 20% de los encuestados, mientras que el 16% cree que esto ya es necesario hoy en día. Por su parte, el 18% de los encuestados afirma que será clave la capacidad para adaptarse a los cambios, mientras que solo el 14% lo considera un requisito clave en la actualidad. Asimismo, la capacidad de colaboración también se

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



considera importante, tal y como afirma el 9% de los directivos, mientras que el 8% señala la necesidad de tener el valor de asumir riesgos.

Destaca, además, las **diferencias en las respuestas por zonas geográficas mundiales**. Los directivos de los países del **continente africano** otorgan una gran importancia a la innovación (21%), mientras que la adaptación al cambio queda relegada al 13%. En línea con estas prioridades están los **países de Asia-Pacífico**, donde la innovación alcanza el 19% y la adaptación al cambio se sitúa en el 17%. Los directivos de **Latinoamérica**, por su parte, muestran inquietudes similares: el 21% considera la adaptación al cambio el atributo más importante, mientras que la innovación alcanza el 19%. Resulta llamativo que la resiliencia se muestra como el atributo al que menos importancia conceden los empresarios de estas zonas, no superando en ninguno de los tres casos el 6%.

## Los empresarios españoles, más preocupados por la sostenibilidad que por el Big Data o la IA

Los retos a los que se enfrentarán las organizaciones y los altos directivos en los próximos años es probable que exijan **cambios fundamentales tanto en los comportamientos directivos como en los modelos operativos del negocio**. La recuperación post COVID-19 exigirá también un nuevo enfoque de liderazgo en los equipos directivos.

Respecto a qué **fenómenos van a resultar más disruptivos** a la hora de elegir a los líderes de las empresas en 2030, casi 7 de cada 10 empresarios españoles sitúan en primer lugar la digitalización (66%) y la mitad apuntan también a la **globalización** (50%) y a la **automatización** (48%). Los directivos en el resto del mundo se muestran en línea con sus iguales en España en relación a la importancia de la digitalización (42%). Sin embargo, como segundo aspecto, conceden más importancia a las disrupciones relacionadas con la inteligencia artificial y el Big Data (40%).

Por su parte, un 48% de directivos españoles considera que la exigencia de los consumidores de que **las empresas sean cada vez más sostenibles** condicionará la elección los líderes del futuro. En este punto, los directivos nacionales se muestran más concienciados de la importancia futura de la responsabilidad empresarial que el resto de sus homólogos a nivel global, donde

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



sólo 3 de cada 10 encuestados (28%) destaca este atributo como realmente disruptivo.

La exigencia de mayor sostenibilidad de los negocios va a marcar las **características de la fuerza directiva** que lidere las empresas en diez años. Según **Aurora Sanz**, “la incorporación de la Generación Alfa a la fuerza laboral durante la próxima década conllevará grandes desafíos para las empresas porque sus integrantes llegan con la expectativa de encontrar un **propósito en el trabajo que vaya más allá del salario**”. “Las personas serán aún más críticas. Cada vez es más importante poder desarrollar nuevas habilidades con rapidez para mantenerse al día con los cambios que se produzcan en el mercado, sobre todo cuando superemos la crisis del COVID-19, afirma Aurora Sanz. “El objetivo es contratar a personas que se sientan cómodas con los cambios trabajando en entornos ambiguos y volátiles, como está resultando ser este inicio de década”, explica la experta en materia laboral y recursos humanos.

La encuesta de Grant Thornton apunta también a una notable preocupación de los empresarios españoles con aspectos relacionados con los **cambios demográficos**. Casi la mitad de los encuestados (45%) destaca este punto como fuerza disruptiva de especial relevancia en el futuro. Unas cifras que se muestran hasta diez puntos por encima de la media del resto de Europa y del mundo, dónde sólo el 30% lo percibe como fenómeno disruptivo.

Las **nuevas tendencias tecnológicas** cambiarán completamente la forma de trabajar de las organizaciones en los próximos 10-15 años, a medida que se generalicen el Internet de las Cosas, las infraestructuras basadas en la nube, la IA y el aprendizaje automático, obligando a las organizaciones a redefinir sus modelos de negocio, “unos esquemas que el teletrabajo va a acelerar a pasos agigantados, sobre todo después de la pandemia que estamos viviendo”, añade Aurora Sanz.

## España, entre los países del mundo que más correlacionan liderazgo futuro con liderazgo femenino

La apuesta por el **liderazgo femenino y la diversidad de sus plantillas** también resulta una cuestión muy importante para los empresarios españoles, que sitúan

SÍGUENOS EN @GrantThorntonSp  



disponer de equipos diversos y contar con culturas inclusivas entre las claves para su éxito futuro.

Según el IBR de Grant Thornton, las acciones más frecuentes en España para fomentar una mayor igualdad de género en las direcciones de las empresas consisten en brindar **flexibilidad en el trabajo (56%)**, garantizar la igualdad de **oportunidades en el desarrollo profesional (44%)** y **crear culturas inclusivas (40%)**. Estas son también las más utilizadas a nivel europeo, pero a unas tasas mucho más bajas que las de nuestro país.

Las empresas españolas destacan en el ranking en cuanto a **medidas de acción** se refiere. El porcentaje de compañías nacionales que afirma no estar haciendo nada para mejorar en materia de igualdad de género (17%) es 11 puntos inferior a la media europea (28%) y se instala 8 puntos por debajo de la mundial. Las directivos y empresas nacionales se revelan por tanto como unos de los más activos en esta cuestión.

**Aurora Sanz** considera que “cada vez será más importante que las empresas creen culturas inclusivas y cuenten con una fuerza laboral diversa, que refleje su base de consumidores y les permita innovar. La diversidad es esencial, pero son las culturas inclusivas las que permiten hacer valer la diversidad”. Sanz alerta, sin embargo, de que “una organización puede contar con una plantilla diversa, pero si los empleados no se sienten incluidos y no confían en que pueden decir lo que piensan y ser como son en el trabajo, no se verán los beneficios”.

Por último, entre las medidas a las que recurren menos las empresas españolas para mejorar su diversidad, destacan el establecimiento de objetivos o cuotas de género en su alta dirección (12%) y la vinculación de las retribuciones variables del equipo directivo a los avances en materia de género (15%).

---

#### Sobre el International Business Report (IBR)

Esta nota de prensa es parte del International Business Report (IBR), estudio que Grant Thornton realiza desde 1992 para conocer las tendencias, percepciones, decisiones y expectativas de las empresas de cara al corto y medio plazo.

Los 36 países incluidos en el estudio representan más del 80% de la economía mundial. Por esto, a lo largo de sus 22 años, el IBR ha demostrado ser un barómetro que permite prever los cambios y tendencias de la economía mundial y los mercados locales a medio plazo.

• Universo: Empresas de todos los sectores económicos, de tamaño medio-grande (en el caso de España entre 50 y 500 empleados).

SÍGUENOS EN [@GrantThorntonSp](#)  



- Muestra: Más de 10.000 entrevistas anuales, 5.000 en cada semestre (400 de ellas en España) a la alta dirección: presidente, CEO, Director General, u otro alto directivo. Las entrevistas han sido realizadas durante los meses de marzo y abril de 2020.
- Trabajo de campo: Entrevistas online y telefónicas semestrales realizadas en España por Análisis e Investigación (ADIMEN) y coordinadas mundialmente por Research Now.

---

### Sobre Grant Thornton

Grant Thornton es una Firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero. Perteneciente a una de las organizaciones mundiales líderes en servicios profesionales, Grant Thornton Internacional, con 56.000 profesionales presentes en más de 140 países. En España cuenta con un equipo de más de 800 profesionales multidisciplinar, transversal, con experiencia y visión empresarial, que da servicio a más de 3.500 clientes en 10 oficinas repartidas por el territorio nacional: Madrid, Barcelona, Bilbao, Castellón, Málaga, Murcia, Pamplona, Valencia, Vigo y Zaragoza.

---

Para ampliar información o hablar con profesionales de Grant Thornton, no dudes en llamarnos:

#### DEPARTAMENTO COMUNICACIÓN GRANT THORNTON

**POLICARPO AROCA**  
Responsable de Comunicación  
T 91 576 39 99  
M 650 71 31 21  
[Policarpo.aroca@es.gt.com](mailto:Policarpo.aroca@es.gt.com)

**SCOTT SPIRES**  
Técnico de Comunicación  
T 91 576 39 99  
M 680 30 79 12  
[Scott.spires@es.gt.com](mailto:Scott.spires@es.gt.com)

#### ROMAN

**GINÉS CAÑABATE**  
T 91 591 55 00  
M 649 214 470  
[g.canabate@romanrm.com](mailto:g.canabate@romanrm.com)

**IVÁN CARBALLIDO**  
T 91 591 55 00  
M 690 25 69 88  
[i.carballido@romanrm.com](mailto:i.carballido@romanrm.com)