

People Excellence define los cuatro pilares del éxito del management futuro

"Solo un tercio de los directivos poseen las competencias necesarias para afrontar los retos de la próxima década"

El perfil del directivo está cambiando de forma radical, hasta el punto de que hoy sólo un tercio de los directivos poseen las competencias necesarias para afrontar los retos de la próxima década. Según la consultora de RRHH People Excellence, son cuatro los pilares en los que se asienta el éxito del management futuro, tal y como explica Luis Goyanes, uno de sus Directores.

Leadership in the distance: Con independencia de donde se encuentren ubicados los profesionales, el concepto de globalización no da lugar a dudas de los retos de gestión. Tener la capacidad para liderar equipos deslocalizados implica asumir el desafío de conectar con la cultura de la responsabilidad y cumplimiento como vehículo de gestión. Además supone también ser capaz de generar los espacios necesarios para sustituir los reportes tradicionales por entornos, herramientas y conversaciones de impulso y avance. El liderazgo remoto implica tomar conciencia y respeto de las diferencias culturales para definir de forma única los procesos de implantación de metodologías, estrategias y demás. El dominio de los espacios y contextos digitales deja de actuar como un recurso extraordinario para establecerse como el vehículo fundamental de dirección.

Empowering the team: El acceso al conocimiento de los profesionales es inmediato y se ha acelerado como consecuencia de los contextos tecnológicos de formación y desarrollo. Los modelos de autodesarrollo a través de los canales facilitan el "selflearning" o el "collaborative learning", por lo que una de las demandas que el líder ha de cubrir es la ser capaz de tener al equipo en constante estado de tensión por el aprendizaje. Acercarse al equipo con una propuesta de crecimiento cierta. Aquel líder que no sea capaz de aportar valor que se traduzca en crecimiento carecerá del reconocimiento e interés y restará en vinculación y compromiso.

Managing diversity: Tal vez sea este uno de los factores que más catarsis están provocando en la gestión directiva. "en el año 2020 el 35% de los comités de dirección estarán ocupados por actuales millenials". Tras esta afirmación tan categórica pronunciada por una DRH de una multinacional del sector retail, se encuentra una realidad imposible de detener; el tiempo. Una generación de profesionales híper formados están listos para dar el salto en la organización y para asumir retos de gestión. Sin embargo, lo harán conciliando esas responsabilidades con la necesidad de mantener unos valores de "worklife balance", de relaciones fluidas y de entornos de dinamismo y aprendizaje. La gestión de una generación con una lectura diferente del compromiso, con una vocación hacia el cambio innata y con una expectativa de éxito personal perfectamente ubicada en el contextos profesional, requiere una forma distinta de ser dirigidos.

Impact leadership: La clásica competencia de Visión Estratégica tan trabajada en los seminarios de alta dirección en la última década pasa a ser sustituida por una suerte de habilidad para influir orientando la estrategia a un futuro. La verdadera diferencia está en ser capaz de orientar a la organización desde la influencia y el reconocimiento y no desde la posición, la jerarquía o el rango.

Advertir y anticipar la respuesta del mercado y del contexto animando a la organización, será una de las habilidades clave de un líder que deja de estar en los despachos y puede encontrarse en cualquier lugar de la organización.

Datos de contacto:

rosa sagarna
629640990

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

Categorías: [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>