

Tendencias del liderazgo consciente: Great Place to Work® reúne las Best Practices de las mejores empresas

La consultora publica el estudio "Liderazgo en los Grandes Lugares de Trabajo, con la participación de empresas Best Workplaces y certificadas como"

Los grandes desafíos globales, la disrupción tecnológica, el cambio climático y las desigualdades sociales no solo atañen a gobiernos y Ong's. Los líderes de las organizaciones tienen un papel clave que desempeñar ante la hoja de ruta marcada: ayudar a construir negocios sostenibles desde un liderazgo consciente. Cada vez cobra más importancia equilibrar crecimiento económico, bienestar social y defensa del entorno. Los líderes empresariales están ya buscando fórmulas para implementar el Propósito en su día a día en el negocio y hacerlo tangible.

En este contexto, Great Place To Work®, consultora líder en la identificación y certificación de Excelentes Lugares para Trabajar, publica el estudio "Liderazgo en los Grandes Lugares de Trabajo", en el que han participado los líderes de las empresas Admiral Seguros, Andorra Telecom, Axazure, Banca March, Baylos, Beam Suntory, Creditoh, DHL Express, Laboratorios Expanscience, Laboratorios Gebro Pharma, HomeServe, Nordic Pharma, Kairós DS, SC Johnson, SIDN Digital Thinking, Siemens Healthineers y Soluciones Cuatroochenta.

Los expertos en los Grandes Lugares de Trabajo analizan en el estudio y dentro del contexto actual cómo están identificando a los líderes dentro de la organización, cómo acometen su desarrollo y cuáles son sus recomendaciones para liderar de forma consciente y generar cultura de alto rendimiento y cuidado de las personas.

Liderazgo humanista

Laboratorios Gebro Pharma se inspira en los principios del humanismo filosófico. Isabel Salas, Directora de Comunicación y RRHH de la farmacéutica afirma que "el humanismo es rentable".

"Los índices de resultados económicos están vinculados a ese cuidado por las personas, continua Salas ¿Qué nos dice el humanismo? Básicamente, la tesis es que todo es incierto, pero hay una certeza irrevocable: nacemos y morimos solos/as. Eso significa que en el tránsito de nuestra vida tenemos necesidades de afecto y reconocimiento", concluye Salas. En ese contexto, Isabel Salas afirma que "en los entornos donde se fomenta en las personas libertad para decidir, autonomía para crear, generar, etc. surge la co-creación".

Otra clave es el concepto de justicia. Según comenta Salas en el estudio, las personas cuando creen que las diferencias que se establecen corresponden a un criterio de justicia, se sienten más vinculadas al propósito de la compañía y contribuyen más al negocio. En cuanto al liderazgo, en Laboratorios Gebro Pharma trabajan la autenticidad, líderes que sean vulnerables, que sepan reconocer sus

errores, que no tengan miedo a expresar sus emociones, y conecten con las personas. Salas afirma que “tenemos también en cuenta la dimensión enfocada en los resultados, y aquí aplicamos las metodologías ágiles”. Por otro lado, Salas enfatiza en la capacidad de influenciar en los líderes, de crear redes, de conectar comunidades: “Trabajamos por equipos transversales más allá de la jerarquía y superando el organigrama”.

Cómo se identifica un gran líder

SIDN Digital Thinking

Para Jesús Moya, CEO de SIDN Digital Thinking, a la hora de identificar futuros líderes existe una característica clara, y está muy relacionada con lo que en SIDN llaman las adyacencias. Según Moya, “la forma que tienes de desenvolverte, aspectos que has desarrollado a lo largo de la vida, que muestran empatía, y otras cualidades que a veces pasan inadvertidas, pero que dentro de una organización permiten a las personas destacar”. “Intentamos potenciar estas cualidades que ya trae de forma innata el futuro líder”, afirma Moya. Asimismo, “tratamos de encontrar una vía de canalización para que la persona pueda desarrollar esas cualidades dentro de los equipos, evitando potenciar una parte de sí misma que a lo mejor no es con la que más cómodo/a se siente”. En relación a un consejo de liderazgo, continúa Moya, respecto al cuidado y éxito de las personas, “nuestra apuesta es la concentración de talento, porque de alguna manera ese talento se expande y conecta al resto de equipos”.

Banca March

En Banca March, según Anselmo Martín-Peñasco, Director de RRHH y Subdirector General de la entidad, “buscamos un liderazgo inspirador que fomente nuestra misión de Crecimiento Conjunto, colocando a las personas en el centro de la estrategia”. Para Martín-Peñasco, esa es la clave de un modelo de gestión excelente, en el que el líder prioriza el crecimiento del equipo por encima de la gestión de tareas o urgencias. Es fundamental escuchar, prosigue Anselmo, y entender qué necesitan las personas para ayudarlas en su desarrollo profesional. “También es prioritario la generación de un clima laboral positivo, donde predomine la comunicación transparente y la confianza. Y por supuesto, el líder debe ser el primer promotor de la cultura de la organización, así como un ejemplo de compromiso, motivación y valores”. Concluye Martín-Peñasco.

Axazure

En opinión de Natalia Castelló, HR Director de Axazure, para identificar a los líderes de la organización es importante: la experiencia (liderar con el ejemplo y si el equipo tiene más experiencia en general que el líder, esto se torna complicado); Las habilidades de liderazgo (comunicativas, empatía, paciencia, capacidad para enseñar y mentorizar...); y la voluntad de liderar y hacer crecer profesionalmente a cada una de las personas del equipo y no solo de ser jefe o promocionar en vertical. Finaliza Castelló.

Cómo se desarrollan los futuros líderes de una organización

Admiral Seguros En lo que respecta al desarrollo de los líderes, para José María Pérez de Vargas, Director de Claims & AF de Admiral Seguros, disponen de diferentes grupos de interés y programas formativos. Según Pérez de Vargas, “destacamos la puesta en marcha de un grupo de interés, “The Hill”, en el que desde la dirección se ha integrado a un grupo de managers que participan junto a ellos

de forma activa en reuniones estratégicas de negocio. Disponemos de otro grupo de interés de managers, "Pde", y responsables y jefes de equipo, "LiderAS". En cuanto a programas transversales de desarrollo, destacamos nuestro programa "DaVinci". A través de un proceso de selección interno, se detecta a aquellas personas que tienen un buen desempeño y tienen expectativas de crecimiento dentro de la organización. También hemos puesto en marcha, continúa Pérez de Vargas, el programa "Admiral Progress Tour". Este programa permite conectar a una persona trabajadora identificada dentro de "Karisma", otro de nuestros proyectos".

Beam Suntory

En Beam Suntory, según Patricia de Blas, Senior HR Manager de la empresa de bebidas espirituosas, la mejor manera de desarrollar a un líder es empoderarle desde que empieza su carrera profesional. Todos los empleados tienen un plan de desarrollo y un plan de formación específico, afirma de Blas, además de una formación focalizada en mujeres para que managers mujeres den el salto a directoras.

Kairós DS

En Kairós DS, según Javier Rubio, Development Brand & Culture de la tecnológica, desarrollan a sus futuros líderes trabajando el desarrollo profesional y el desarrollo personal. El desarrollo profesional, dice Rubio, "desde el punto de vista de conocimiento de su área de trabajo, lo hacemos a través de la formación, participación en charlas, dejando que tome decisiones, acompañándolos en todo el proceso". Pero, para Kairós, un líder no es tal si no tiene una parte humana enfocada a las personas. "Para que crezca como persona, continúa Rubio, tiene la posibilidad de ser embajador o embajadora siendo referentes e impulsores de la cultura en los equipos que están en cliente o en Kairós DS". "Son personas de referencia de los valores y cultura de Kairós". Finaliza Rubio.

Consejos para liderar de forma consciente y generar cultura de alto rendimiento y cuidado de las personas

DHL Express

Para César Liaño, C&B + HR Development Manager de DHL Express, "a un líder le aconsejaría que entienda que en organizaciones de alto rendimiento, las personas tienen el mejor día cada día cuando aprecian un liderazgo exigente y estimulante en los resultados y fuerte en las conductas respetuosas con las personas".

Creditoh

Según Sandra Infantes, HR Manager de Creditoh "a un líder le aconsejaría generar un ambiente y comunicación de proximidad, confianza y transparencia".

Nordic Pharma

Para Rafael Mella, Vice President Southern & Western Europe, de Nordic Pharma, "lo importante de un líder es tener empatía". Según Mella, "un líder tiene que interesarse en los demás, poniéndose a un lado para dejar que las personas se puedan desarrollar y crecer".

Soluciones Cuatroochenta

En palabras de Celia Pallarés, Chief Human Resources Officer de Soluciones Cuatroochenta “a los managers que lideran personas le diría que nunca olviden la responsabilidad que tienen con su equipo, que nunca pierdan la cercanía y la capacidad de empatizar con cada uno de ellos/as. Ser un buen líder va más allá de la consecución de KPIs. Ser un buen líder consiste en rodearse de un equipo que está al 100% contigo porque les haces sentir parte del proyecto y crecen con él”.

Para más información, descarga el estudio “Liderazgo en los Grandes Lugares para Trabajar”

Datos de contacto:

Sonia de Mier
679039350

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

Categorías: [Nacional](#) [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>