



La motivación de las personas trabajadoras y la visión de futuro son fundamentales para un liderazgo transformador.

La ciudadanía demanda un Cambio de liderazgo urgente en las empresas

Un propósito y valores propios, que buscan el impacto positivo junto con el beneficio económico; una visión de futuro, motivando la innovación en equipos y personas; saber interpretar los cambios sociales y adaptarse; y dar libertad a los equipos en la toma de decisiones, son las claves de este tipo de liderazgo

Xavier Gil Pecharromán. Fotos: iStock

La ciudadanía española percibe una clara atracción y transversalidad hacia un nuevo modelo de liderazgo transformador, considerándolo con mucho potencial de impacto positivo y diferenciación para las empresas, según las conclusiones de la tercera edición del estudio titulado *Propósito y liderazgo transformador. La opinión de la ciudadanía y los nuevos modelos de empresa*, elaborado y publicado por Canvas Estrategias Sostenibles, mediante una entrevista a 1.004 ciudadanos españoles.

El liderazgo transformador se define en el informe como un liderazgo responsable con su entorno, comprometido y consciente. Se considera un fenómeno asociado a la transformación de las lógicas actuales del sistema, distinto del modelo tradicional. Los líderes transformadores manifiestan un compromiso real y tangible con los retos que la vida plantea y las necesidades del mundo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por inspirar y motivar a los equipos, distribuir poder en la toma de decisiones, con flexibilidad y cuidado desde el propósito, buscando un impacto positivo.

Señala el informe que un 48,6% de la población se siente atraída por este nuevo modelo de liderazgo transformador. Además de considerarlo atractivo, la ciudadanía considera necesario que las empresas den el paso hacia este tipo de liderazgo transformador. Un 61,3% de toda la muestra consultada considera *total* o *bastante* necesario este cambio. Esta necesidad se percibe en prácticamente todos los segmentos de la población. La ciudadanía también cree firmemente que el liderazgo transformador en las empresas y organizaciones puede contribuir a cambiar el sistema socioeconómico para que sea más beneficioso para las personas y el planeta. Un 67,1% está de acuerdo con esta afirmación.

Sin embargo, a pesar de su valoración positiva, la tendencia entre la población encuestada indica que este tipo de liderazgo se percibe débilmente en las empresas a nivel nacional. Únicamente un 12,5% de la población identifica todas las dimensiones del liderazgo transformador en las empresas en las que trabajan actualmente, mientras que un 51,6% no identifica a su empresa con esta forma de liderar. No obstante, al considerar a quienes identifican al menos una de las cuatro dimensiones, la presencia percibida del liderazgo transformador asciende al 48,8%.

Existe una brecha entre la importancia que la ciudadanía otorga a las dimensiones del liderazgo transformador y su presencia percibida en las empresas. Por ejemplo, la dimensión de Cuidado, caracterizada por tener valores propios y velar por el bienestar social, es la más valorada por la ciudadanía española, pero es la que menos se percibe en la actualidad en las empresas. En contraposición, se identifica más la dimensión de Cataliza, que se caracteriza por dar libertad a los equipos y la cultura del respeto y la escucha, seguida por la de Impulsa, que se distingue por saber leer los cambios sociales y adaptarse a ellos.



Se percibe la presencia de este sistema de liderazgo de forma limitada en las empresas

De esta forma, la ciudadanía española valora significativamente el liderazgo transformador por su potencial para generar un impacto positivo y regenerar el sistema socioeconómico, pero percibe su presencia de forma limitada en las empresas actualmente, lo que representa una oportunidad para las organizaciones.



Un grupo de empleados escuchando a su líder en una reunión de trabajo.