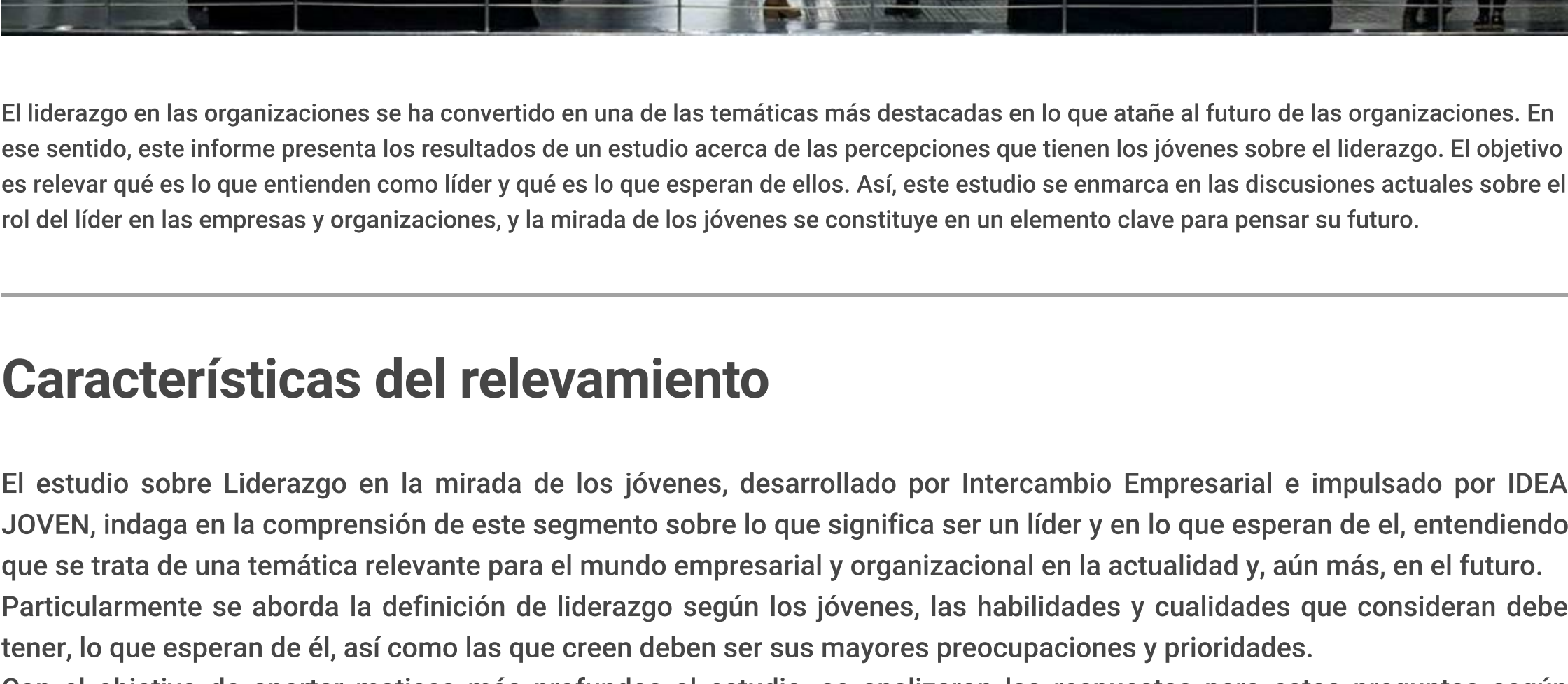


El liderazgo en la mirada de los jóvenes



El liderazgo en las organizaciones se ha convertido en una de las temáticas más destacadas en lo que atañe al futuro de las organizaciones. En ese sentido, este informe presenta los resultados de un estudio acerca de las percepciones que tienen los jóvenes sobre el liderazgo. El objetivo es resaltar que es lo que entienden como líder y qué es lo que esperan de ellos. Así, este estudio se enmarca en las discusiones actuales sobre el rol del líder en las empresas y organizaciones, y la mirada de los jóvenes se constituye en un elemento clave para pensar su futuro.

Características del relevamiento

El estudio sobre Liderazgo en la mirada de los jóvenes, desarrollado por Intercambio Empresarial e impulsado por IDEA JOVEN, indaga en la comprensión de este segmento sobre lo que significa ser un líder y en lo que esperan de él, entendiendo que se trata de una temática relevante para el mundo empresarial y organizacional en la actualidad y, aún más, en el futuro. Particularmente se aborda la definición de liderazgo según los jóvenes, las habilidades y cualidades que consideran debe tener, lo que esperan de él, así como las que creen deben ser sus mayores preocupaciones y prioridades. Con el objetivo de aportar matices más profundos al estudio, se analizaron las respuestas para estas preguntas según género y edad observando las diferencias entre ambos grupos.

FICHA TÉCNICA:

Tipo de muestreo: No probabilístico.
Instrumento de recolección: encuesta semi-estructurada, online
Universo: empresas pequeñas, medianas y grandes, y organismos públicos en el ámbito de la República Argentina.
Perfil del encuestado: jóvenes de entre 18 y 40 años.
Relevamiento: Abril 2017



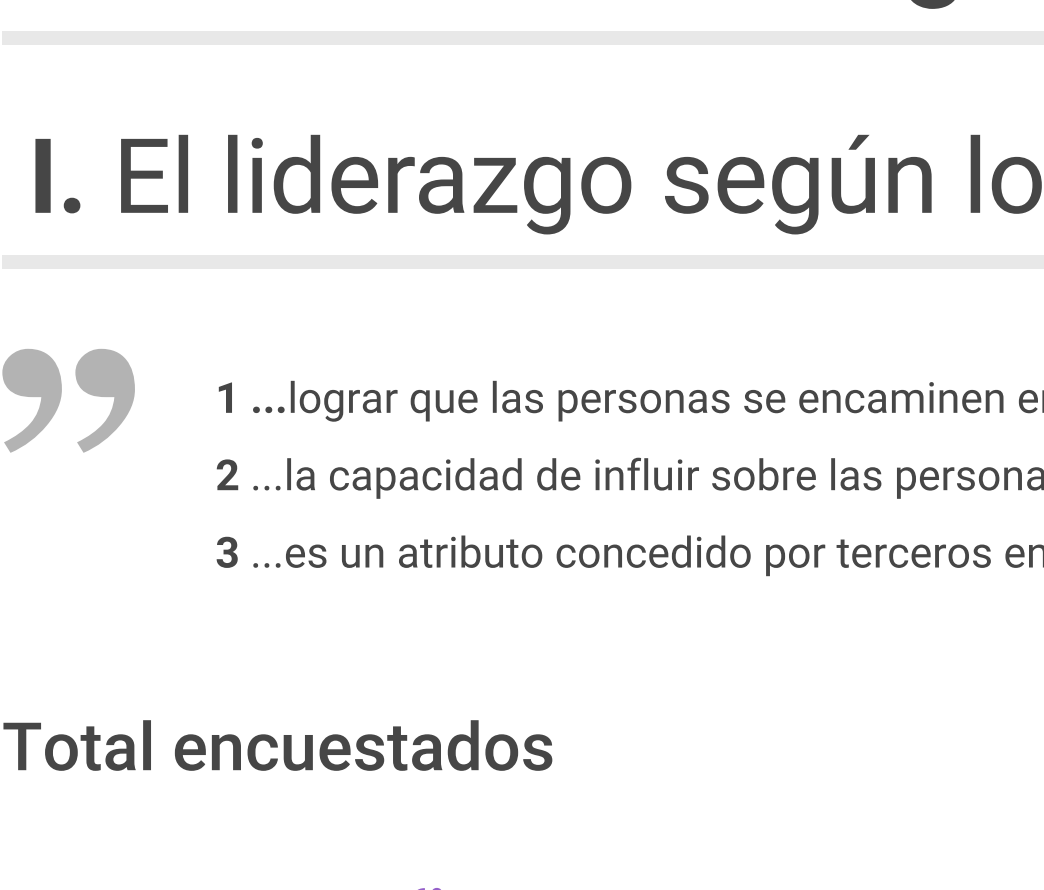
60
organizaciones participantes

Accenture	Estudio Mitrani Caballero Ojain Ruiz Moreno	Interbaires	Omint
Avature	Flix Translations Group	IPLAN	OSDE
Axonier consultores	Fundación Cimientos	Junta Flex Seal SRL	Pistrelli Henry Martin & Asociados
Baker Hughes	GE	La Meridional Cía. Argentina de Seguros	Prisma
Banco Macro	GIRE	La Trastienda	Provincia ART
Blackboard	Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires	Lisicki, Litvin & Asociados	ROER International
Cablevisión	Grisendi	Localiza Rent a Car	Rosell Boher
Cinalli S+R	Grupo Asegurador La Segunda	L'Oréal	Seguros B. Rivadavia
City Center	Grupo Mirgor	ManpowerGroup	Swiss Medical Group
Co.Education	H. Cámara de Diputados de la Nación	Massalin Particulares	Telefónica de Argentina
Dell Technologies	Hacienda GCBA	Maxipack	Transener
Dow Agrosciences	Hospital Italiano	MCI group	Universal Assistance
DuPont	HR Strategy	Mercado Libre	Vacaviente
Elevenme	HSBC Bank Argentina	Ministerio de Hacienda - GCBA	Vidt Centro Médico
Essen	IBM	NIRO Construcciones	YPF

¿Quiénes participaron del estudio?

138
participantes del Encuentro Apertura IDEA JOVEN

Proporciones según género



Distribución por edad

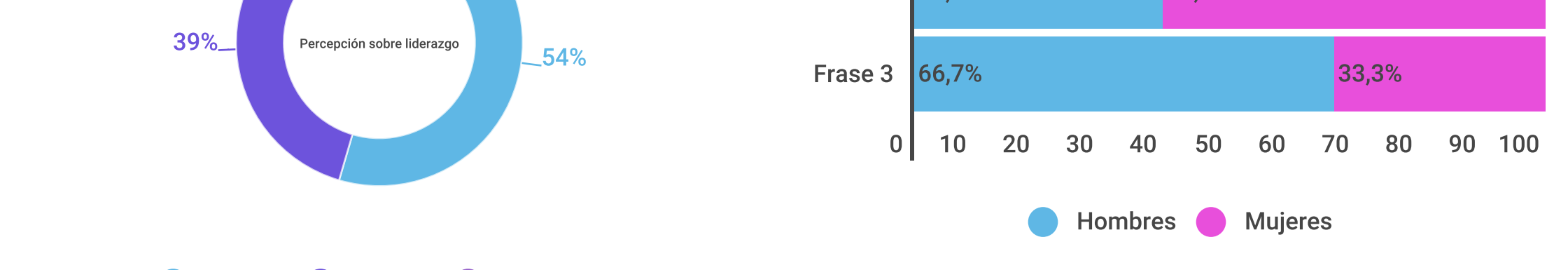
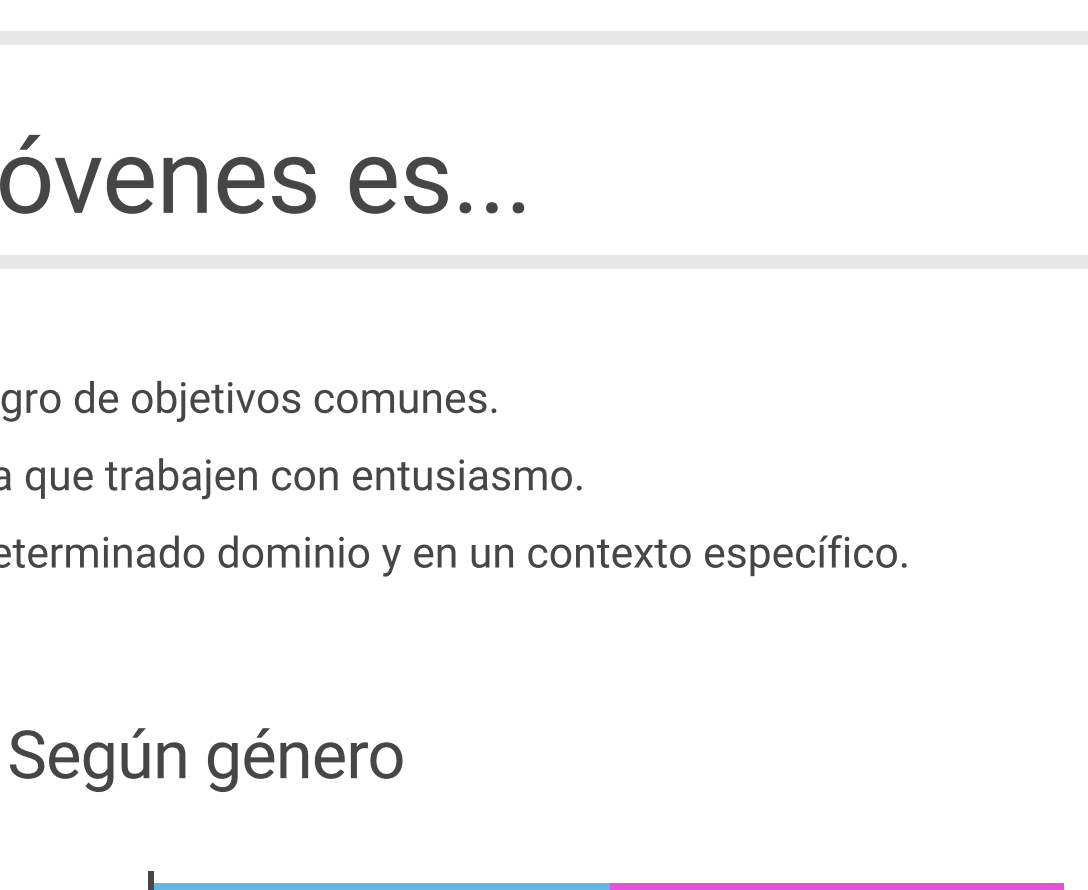


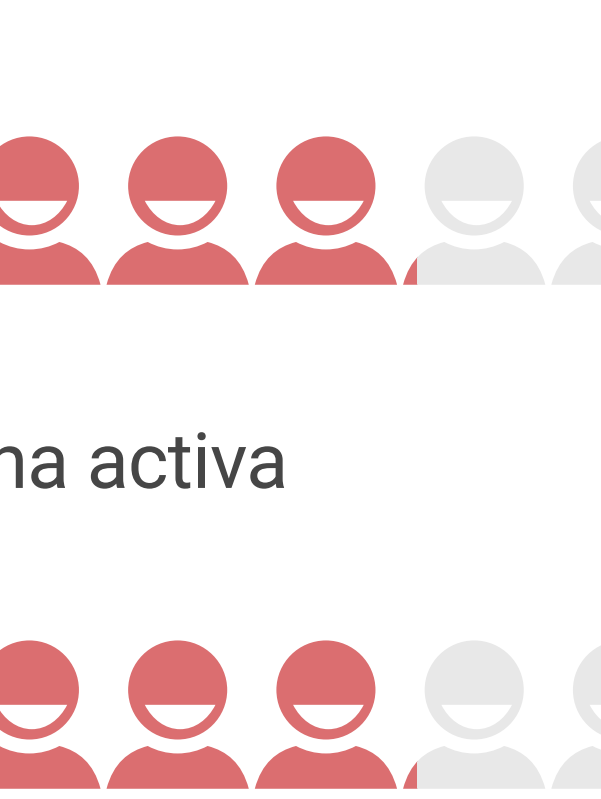
Foto tomada en el Encuentro Apertura de IDEA JOVEN 2017, el 19 de abril en la Usina del Arte, CABA.

Hallazgos del estudio

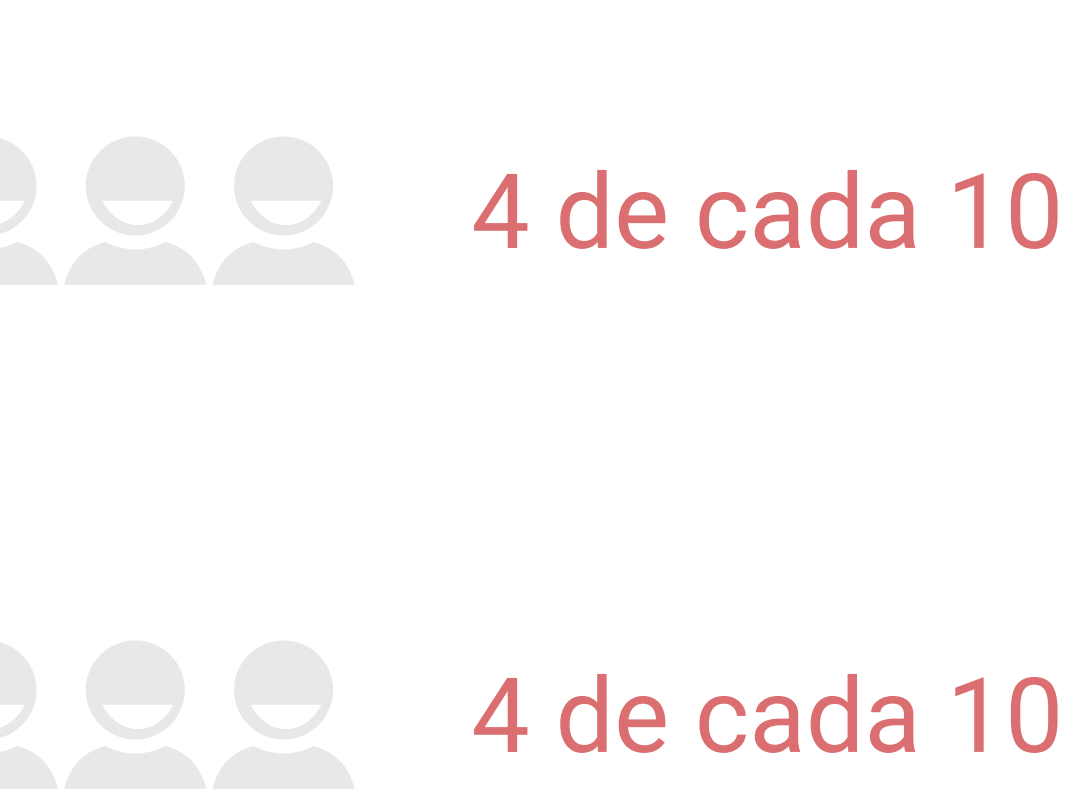
I. El liderazgo según los jóvenes es...

- 1 ...lograr que las personas se encaminen en el logro de objetivos comunes.
2 ...la capacidad de influir sobre las personas para que trabajen con entusiasmo.
3 ...es un atributo concedido por terceros en un determinado dominio y en un contexto específico.

Total encuestados



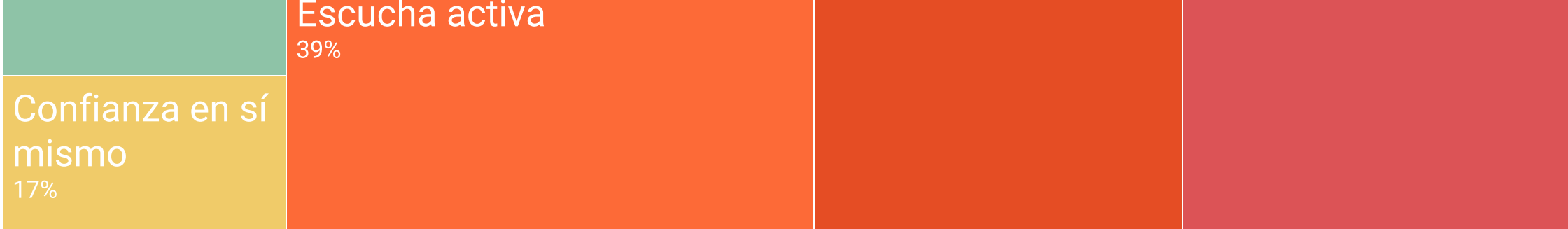
Según género



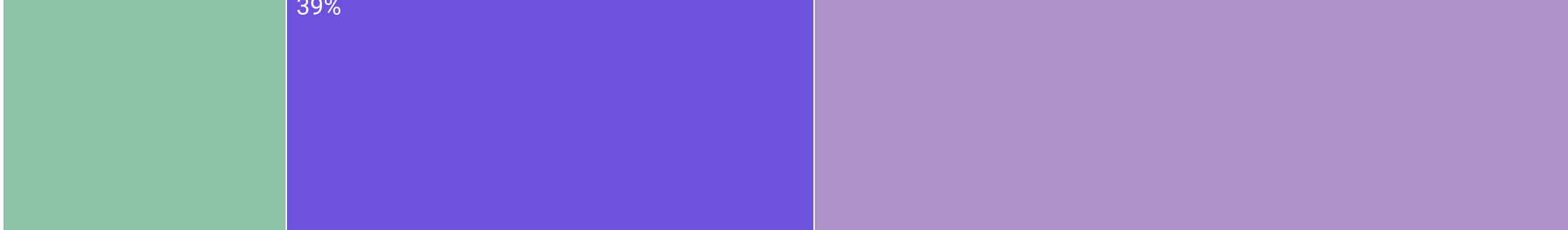
Si observamos el orden en la elección de las definiciones de liderazgo para el total de encuestados, vemos que la frase "lograr que las personas se encaminen en el logro de objetivos comunes" representa el 54%, seguida por "la capacidad de influir sobre las personas para que trabajen con entusiasmo" con el 39%, y muy detrás, "es un atributo concedido por terceros (...) " con el 6%. Sin embargo, al analizar la composición dentro de los que eligieron cada frase según género, se observan importantes diferencias. Para la frase más elegida, la composición según género es 50-50, ahí no habría diferencias de criterio. Mientras que, para la segunda frase referida al trabajo con entusiasmo, las mujeres representan el 60% frente al 40% de hombres. Esta relación se invierte - y se acentúa - para la tercer frase, cuya composición está representada en el 67% por hombres y el 33% por mujeres.

II. Cuando preguntamos ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener el líder actual? respondieron...

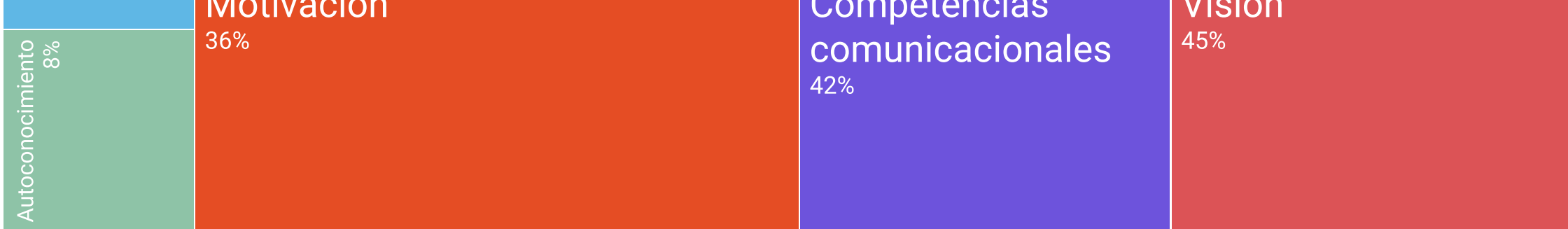
Trabajo en equipo



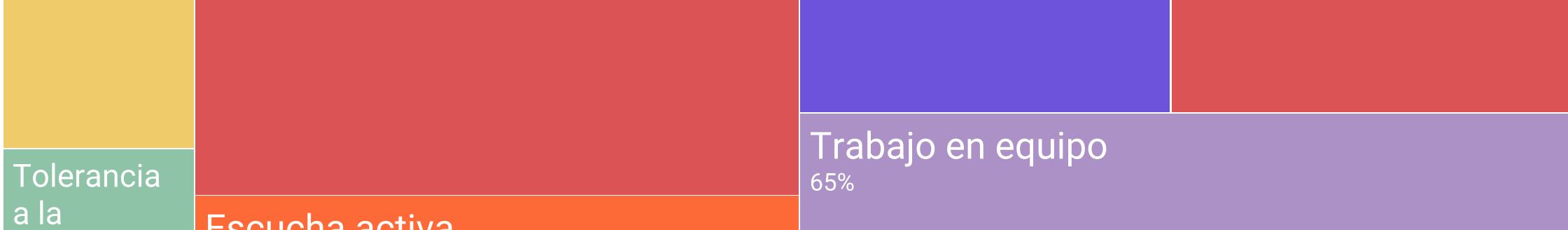
Visión



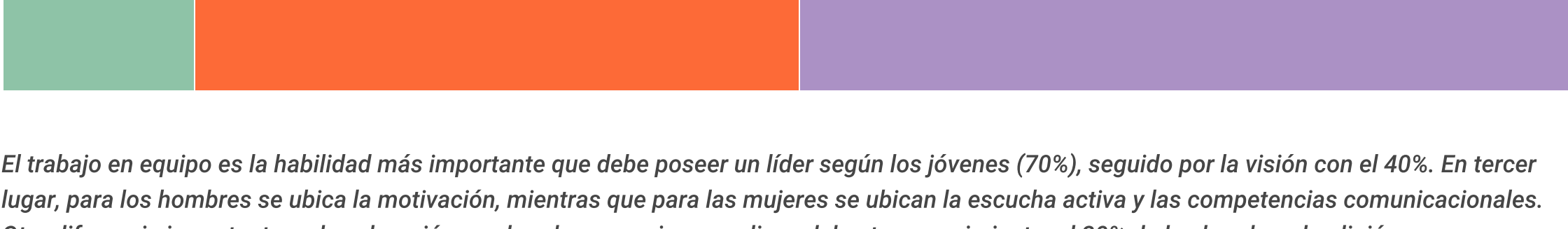
Competencias Comunicacionales



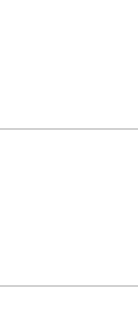
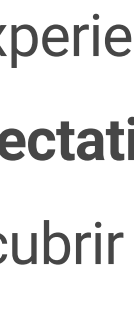
Escucha activa



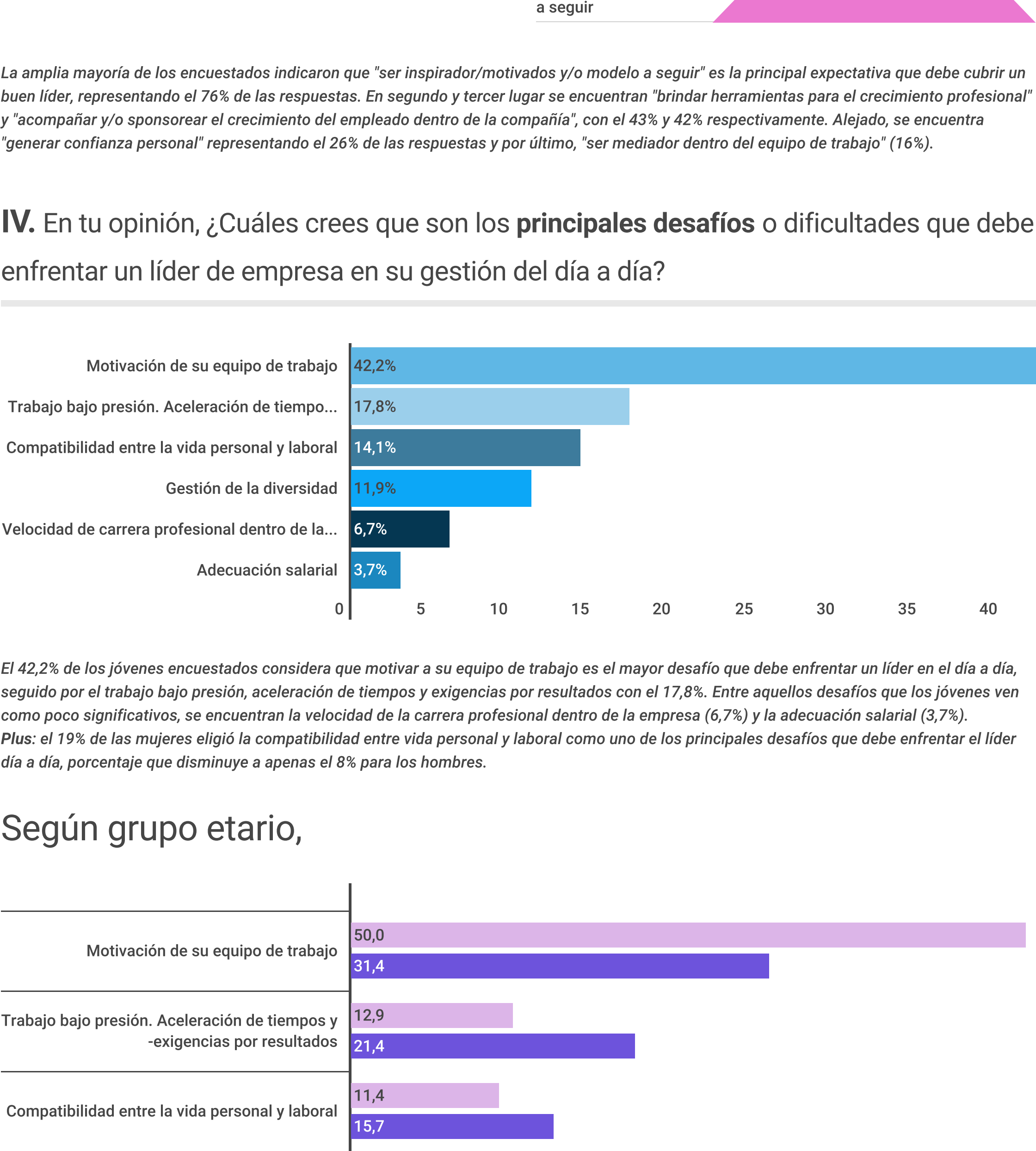
Motivación



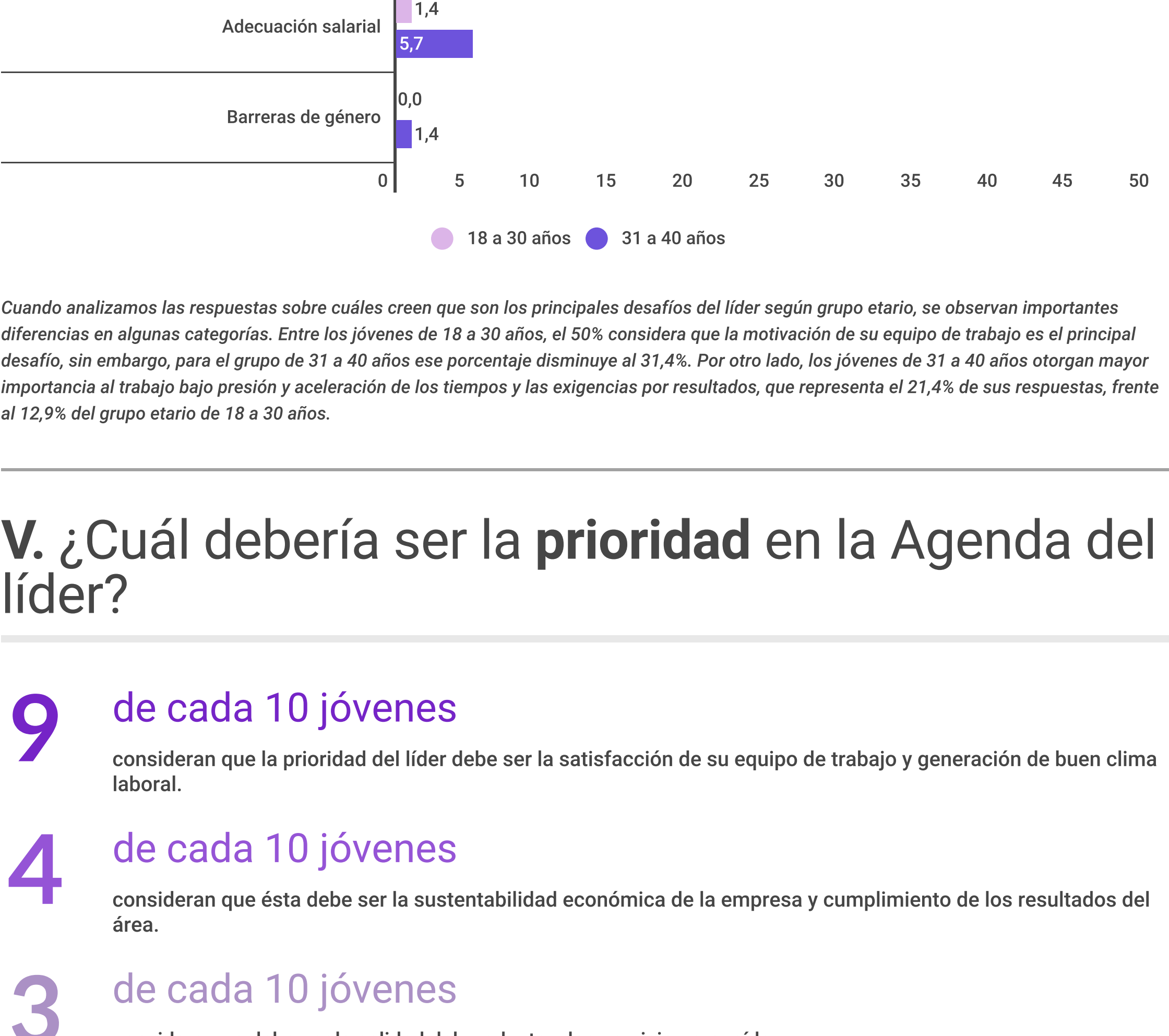
Y por género,



Hombre



Mujer



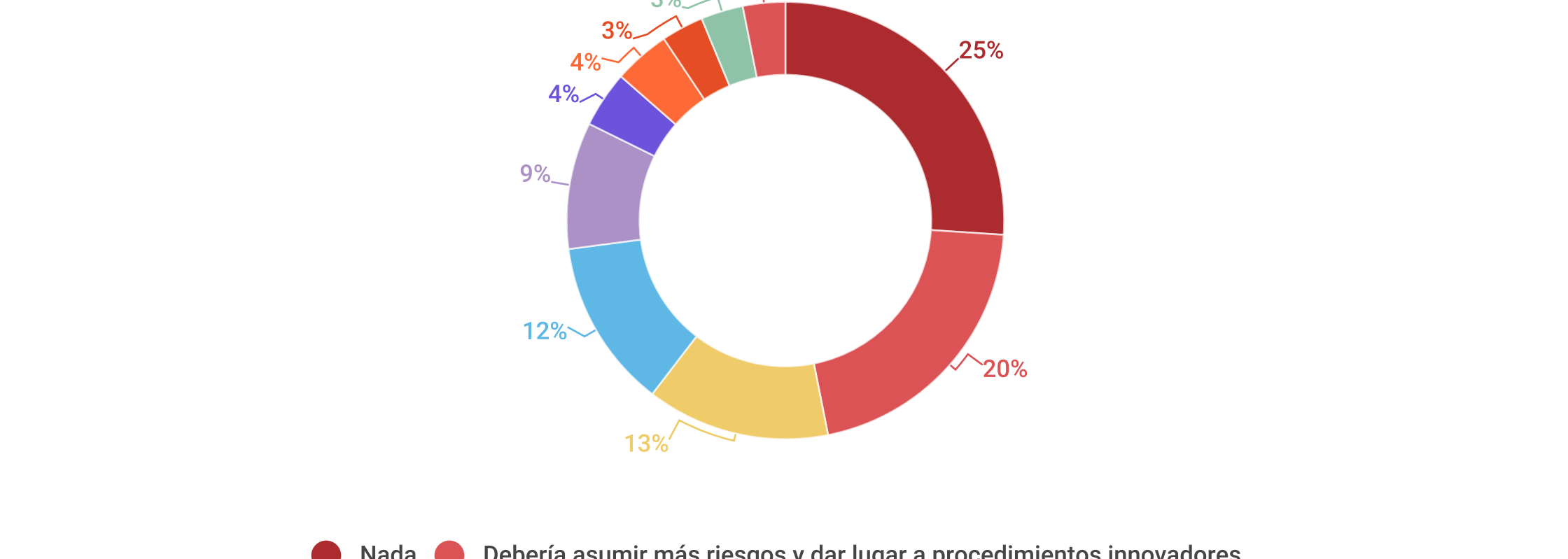
El trabajo en equipo es la habilidad más importante que debe poseer un líder según los jóvenes (70%), seguido por la visión con el 40%. En tercer lugar, para los hombres se ubica la motivación, mientras que para las mujeres se ubica la escucha activa y las competencias comunicacionales. Otra diferencia importante es la valoración que hombres y mujeres realizan del auto-conocimiento: el 20% de los hombres lo eligió como una actitud importante para el líder frente al 8% de las mujeres que lo eligieron. Sin embargo, para las mujeres la capacidad de asumir desafíos es mucho más importante que para los hombres, marcando una distancia de 13 puntos porcentuales. De todas formas, ambos géneros consideran que "creencias firmes" es la categoría menos importante, rondando el 4%.

III. En tu propia experiencia, ¿Cuáles de las siguientes expectativas de los empleados debe cubrir un buen líder en la empresa?



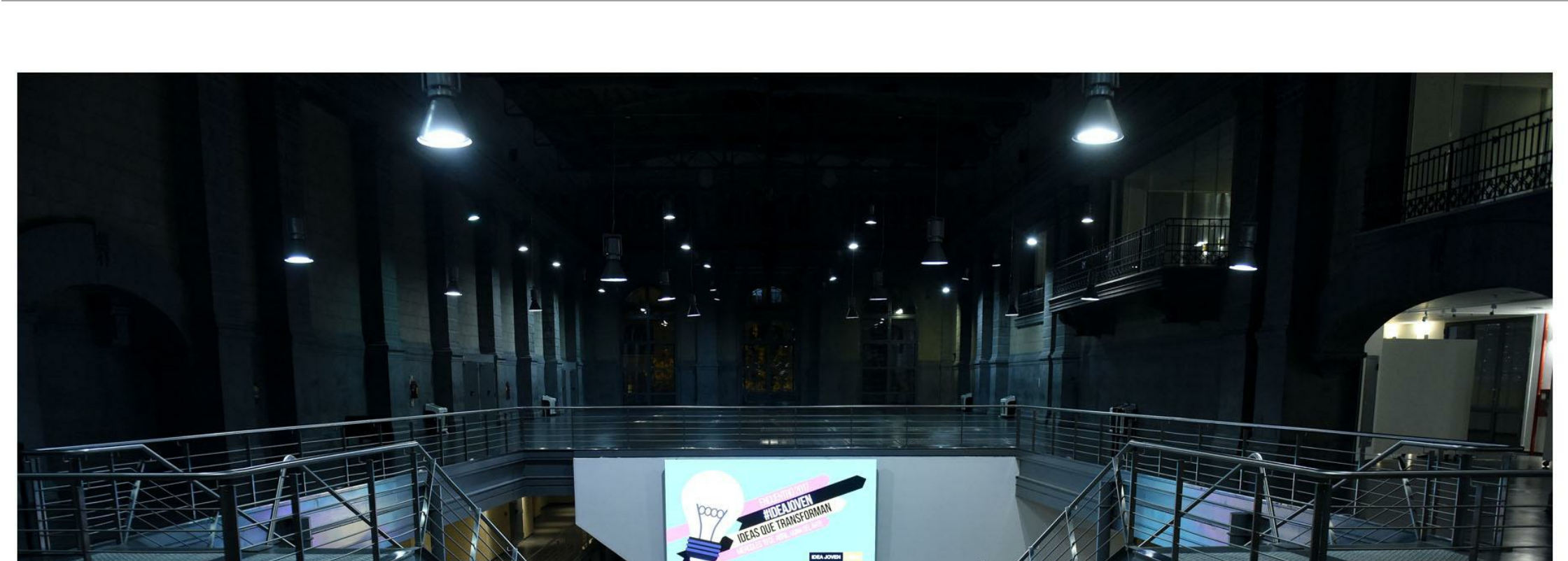
La amplia mayoría de los encuestados indicaron que "ser inspirador/motivados y/o modelo a seguir" es la principal expectativa que debe cubrir un buen líder, representando el 76% de las respuestas. En segundo y tercer lugar se encuentran "brindar herramientas para el crecimiento profesional" y "acompañar y/o sponsorar el crecimiento del empleado dentro de la compañía", con el 43% y 42% respectivamente. Alejado, se encuentra "generar confianza personal" representando el 26% de las respuestas y por último, "ser mediador dentro del equipo de trabajo" (16%).

IV. En tu opinión, ¿Cuáles crees que son los principales desafíos o dificultades que debe enfrentar un líder de empresa en su gestión del día a día?



El 42,2% de los jóvenes encuestados considera que motivar a su equipo de trabajo es el mayor desafío que debe enfrentar un líder en el día a día, seguido por el trabajo bajo presión, aceleración de tiempos y exigencias por resultados con el 17,8%. Entre aquellos desafíos que los jóvenes ven como poco significativos, se encuentran la velocidad de la carrera profesional dentro de la empresa (6,7%) y la adecuación salarial (3,7%). Plus: el 19% de las mujeres eligió la compatibilidad entre vida personal y laboral como uno de los principales desafíos que debe enfrentar el líder día a día, porcentaje que disminuye a apenas el 8% para los hombres.

Según grupo etario,



Cuando analizamos las respuestas sobre cuáles creen que son los principales desafíos del líder según grupo etario, se observan importantes diferencias en algunas categorías. Entre los jóvenes de 18 a 30 años, el 50% considera que la motivación de su equipo de trabajo es el principal desafío, sin embargo, para el grupo de 31 a 40 años ese porcentaje disminuye al 31,4%. Por otro lado, los jóvenes de 31 a 40 años otorgan mayor importancia al trabajo bajo presión y aceleración de los tiempos y las exigencias por resultados, que representa el 21,4% de sus respuestas, frente al 12,9% del grupo etario de 18 a 30 años.

V. ¿Cuál debería ser la prioridad en la Agenda del líder?

9 de cada 10 jóvenes consideran que la prioridad del líder debe ser la satisfacción de su equipo de trabajo y generación de buen clima laboral.

4 de cada 10 jóvenes consideran que ésta debe ser la sustentabilidad económica de la empresa y cumplimiento de los resultados del área.

3 de cada 10 jóvenes considera que debe ser la calidad del producto y los servicios proveídos.

Según grupo etario,

Cuando analizamos las respuestas para esta variable según grupo etario, podemos apreciar diferencias importantes en dos categorías puntuales. En lo que respecta a la categoría "sustentabilidad económica de la empresa y cumplimiento de los resultados del área", representa el 47,1% de los encuestados de entre 31 y 40 años, mientras que para el grupo etario de 18 a 30 años sólo representa el 35,7% de las respuestas. Este grupo otorga casi la misma importancia a la calidad del producto y los servicios, a diferencia de los jóvenes de 31 a 40 años que le otorgan mayor importancia a la generación de cadena de valor sustentable.

VI. ¿Qué debería cambiar tu jefe?

El 25% de los encuestados manifestó que no cambiaría nada de su jefe. Le sigue 'Debería asumir más riesgos y dar lugar a procedimientos innovadores' con el 20%, el 13% de los encuestados considera que su jefe "debería priorizar las expectativas del equipo por sobre las individuales". Entre los menos votados se encuentran: "debería ser más flexible con su equipo" y "debería tener en cuenta las necesidades personales y fuera del ámbito laboral de sus colaboradores", ambos representando el 3%.

¡Muchas gracias!