



La visión de los ejecutivos hacia una transformación del liderazgo

Resultados de la investigación ejecutiva:
Latinoamérica 2025 vs Global 2024





Introducción

En un entorno global de constante cambio, entender cómo los líderes enfrentan los desafíos organizacionales y qué los motiva es clave para impulsar estrategias más efectivas y sostenibles.

A partir del estudio global de LHH realizado en 2024 — de 2,675 participantes a nivel mundial— se llevó a cabo una investigación específica en Latinoamérica, con más de 658 respuestas de líderes de Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, Paraguay, Costa Rica y Venezuela.

Este informe presenta los principales hallazgos sobre la efectividad del liderazgo, los factores que impulsan o limitan la transformación organizacional y las capacidades necesarias para navegar la complejidad actual.

El análisis comparativo entre lo global y lo regional permite identificar tendencias compartidas y matices locales que abren nuevas oportunidades de desarrollo.

Más que un diagnóstico, los resultados muestran a una región con líderes comprometidos, dispuestos a evolucionar, fortalecer la cultura organizacional y construir entornos de trabajo más ágiles, humanos y alineados al propósito.

Latinoamérica 2025	Global 2024
9 países	10 países
658 participantes	2675 participantes

Motivaciones personales del liderazgo en Latinoamérica:

Una visión orientada al impacto

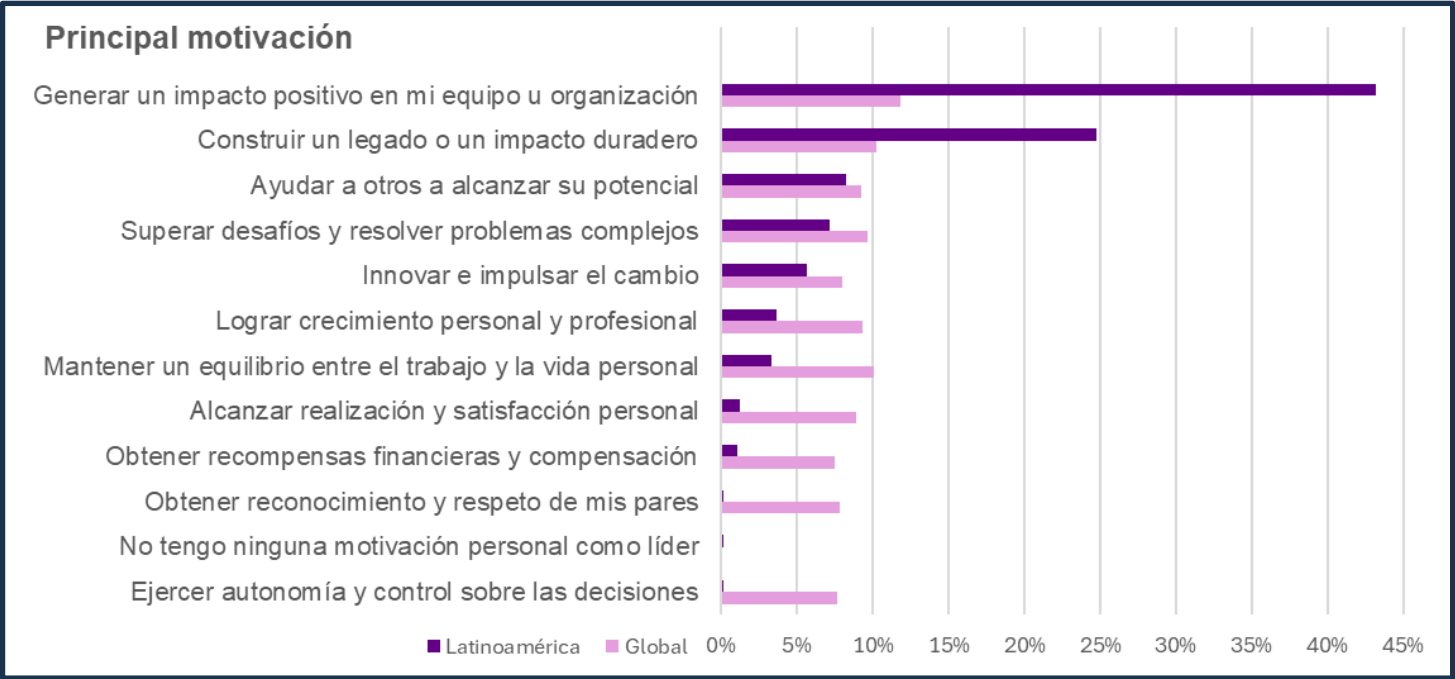
En Latinoamérica, los líderes se sienten especialmente motivados por el deseo de generar un impacto positivo en sus equipos (43%) y construir un legado duradero (25%), lo que evidencia un liderazgo con fuerte orientación al propósito colectivo.

Como segunda motivación, se destacan nuevamente el impacto (24%) y el impulso al desarrollo de otros (18%).

A nivel país, Argentina prioriza el legado y el impacto; Chile y Venezuela destacan por su énfasis en generar impacto como principal motor; mientras que Colombia presenta una combinación más equilibrada entre impacto, desarrollo del equipo y resolución de problemas. Perú muestra un perfil centrado en motivaciones trascendentes, con menor dispersión.

En comparación con el promedio global, donde solo el 12% elige el impacto como principal motivación, Latinoamérica muestra una diferencia clara. Esto sugiere una visión del liderazgo más inspiradora y social, frente a estilos más individuales en otras regiones.

Estos hallazgos invitan a las organizaciones a crear entornos que permitan canalizar estos valores: fomentar culturas con propósito, facilitar la mentoría y vincular el impacto personal con los desafíos del negocio será clave para sostener la motivación y efectividad de los líderes en la región.



Desafíos externos de liderazgo:

La incertidumbre económica domina las preocupaciones de los líderes en Latinoamérica

En Latinoamérica, la incertidumbre económica y la volatilidad del mercado lideran ampliamente la agenda de preocupación de los líderes senior, mencionadas por el 67 % de los encuestados.

Esta cifra refleja el impacto persistente de la inestabilidad macroeconómica en la toma de decisiones estratégicas.

Le siguen, a cierta distancia, las disrupciones tecnológicas (27 %), la complejidad regulatoria (26 %) y el aumento de la competencia global (25 %).

Otros factores como la inflación (22 %) y los riesgos geopolíticos (21 %) también están presentes, aunque en un plano secundario.

Temas como sostenibilidad ambiental (10 %), ciberseguridad (12 %) y cadena de suministro (15 %) tienen menor peso en la región.

Venezuela destaca por un perfil fuertemente marcado por la preocupación económica (86 %) e inflacionaria (57 %), en línea con su contexto local. Chile, en contraste, es el país que más prioridad otorga a temas ambientales y de sostenibilidad (25 %).

Frente al escenario global, donde la incertidumbre económica es mencionada solo por el 27 %, América Latina muestra un foco mucho más concentrado en riesgos inmediatos y de corto plazo, mientras que a nivel global las preocupaciones aparecen más diversificadas, incluyendo sostenibilidad, datos y cadenas de suministro.





Desafíos internos de liderazgo:

El talento y las capacidades organizacionales dominan la agenda de los líderes en Latinoamérica

Los líderes senior en Latinoamérica enfrentan principalmente desafíos internos vinculados a la gestión del talento y la transformación organizacional.

A nivel regional, las prioridades más destacadas son la atracción de talento crítico (33 %), la transformación digital (28 %) y la retención de talento (27 %). También se mencionan con fuerza la efectividad del equipo (27 %) y el desarrollo de habilidades críticas (25 %), lo que muestra un enfoque en fortalecer capacidades humanas y tecnológicas.

A nivel país, Colombia sobresale con un énfasis en la efectividad del equipo (37 %), mientras que en Ecuador se destaca la transformación digital (38 %), y en Perú y Panamá la atracción de talento es central. Venezuela, en cambio, se orienta hacia desafíos más estructurales como el desarrollo de habilidades (43 %) y la reestructuración organizacional (29 %), marcando un perfil distinto dentro de la región.

Comparado con el escenario global, en Latinoamérica temas como bienestar (11 %) y trabajo flexible (7 %) tienen menor prioridad frente a lo observado globalmente (21 % y 20 %, respectivamente).

Esto sugiere que, si bien la región está comprometida con mejorar capacidades clave, el foco sigue centrado en aspectos estructurales y de talento más que en la experiencia integral del colaborador.

Factores clave para superar los desafíos organizacionales

A partir del análisis de las respuestas de los encuestados ante la pregunta de cómo superar los desafíos organizacionales, se identifican siete dimensiones centrales que explican qué impulsa el éxito organizacional en contextos cambiantes y complejos:

- 1

Liderazgo claro, empático y movilizador:

Se destaca el rol de líderes estratégicos, cercanos y coherentes, que inspiran confianza y son capaces de movilizar equipos hacia el cambio. Para lograrlo, es clave combinar visión de largo plazo con escucha activa y presencia en los momentos críticos. Frases como *“liderazgo fuerte y alineado, visión clara y propósito compartido”* se repiten con frecuencia.
- 2

Comunicación efectiva y transversal:

Una comunicación clara, constante y alineada a los objetivos aparece como elemento esencial para alinear esfuerzos, anticiparse a los desafíos y generar compromiso. Esto implica fomentar espacios de diálogo y asegurar que los mensajes lleguen de forma oportuna a todos los niveles. Ejemplo: *“comunicación transparente y generación de un círculo de seguridad”*.
- 3

Cultura organizacional sólida y coherente con el propósito:

Se valora una cultura basada en valores compartidos, colaboración y sentido de pertenencia. Cuando la cultura es consistente y se vive en todos los niveles, se convierte en un soporte clave para la ejecución y el bienestar. Como se resume en una respuesta: *“coherencia cultural como conductor de resultados”*.
- 4

Equipos comprometidos, colaborativos y con accountability:

Los equipos con autonomía, motivación y claridad de rol son vistos como el motor principal de la transformación. Invertir en su desarrollo, delegar con responsabilidad y reconocer logros permite consolidar el compromiso colectivo. Se destaca: *“contar con un equipo altamente capacitado y motivado”*.

- 5

Innovación, tecnología y transformación digital:

La incorporación de tecnología, el uso de datos y la integración de la inteligencia artificial aparecen como motores de eficiencia y competitividad. Impulsar una cultura orientada a la innovación y capacitar en nuevas herramientas se vuelve cada vez más urgente. *“Uso de nuevas tecnologías para anticipar escenarios”* es una idea recurrente.
- 6

Alineación estratégica, planificación y ejecución disciplinada:

Finalmente, se resalta la importancia de tener objetivos claros, planes estructurados y un seguimiento riguroso para avanzar con foco. Alinear a todos los niveles con la estrategia y asegurar una ejecución ágil pero disciplinada marcan la diferencia. Ejemplo: *“ejecución estratégica, excelencia operativa”*.
- 7

Adaptabilidad, resiliencia y gestión del cambio:

Ante la velocidad del entorno, la capacidad de adaptarse, sostenerse ante la incertidumbre y gestionar transformaciones organizacionales es fundamental. Para fortalecer esta dimensión, es necesario fomentar una mentalidad abierta al aprendizaje y preparar a los equipos para el cambio constante. Como se menciona: *“aceptar y adaptarse a los cambios, ampliar la visión estratégica”*.



Alta confianza para afrontar los desafíos empresariales.

En Latinoamérica, la percepción de los líderes sobre su propia capacidad para enfrentar los desafíos actuales es notablemente positiva: el 97 % se siente seguro o muy seguro, superando ampliamente el promedio global del 83 %.

Esta fuerte autoconfianza es consistente en casi todos los países, con niveles especialmente altos en Colombia y Perú.

En cuanto a la confianza en los equipos de liderazgo, el promedio regional también es alto (87 %), aunque con mayor variabilidad. Perú muestra coherencia entre confianza individual y colectiva, mientras que países como Argentina y Venezuela presentan brechas significativas.

En Argentina, por ejemplo, la diferencia entre confianza personal (97 %) y en el equipo (69 %) alcanza los 28 puntos, lo que puede reflejar desafíos de alineación o cohesión organizacional.

Comparado con el promedio global del 84 %, Latinoamérica mantiene una posición sólida también a nivel colectivo, aunque la diferencia es menos marcada que en la autopercepción individual.

97%

Se siente seguro o muy seguro de su capacidad personal para enfrentar los desafíos de negocio

87%

Se siente seguro o muy seguro de su capacidad de sus líderes para enfrentar los desafíos de negocio

Factores que obstaculizan la efectividad del liderazgo

En Latinoamérica, los principales obstáculos para la efectividad del liderazgo se concentran en factores internos como la desalineación entre cultura y estrategia (32 %), la asignación inadecuada de líderes (28 %) y la falta de cohesión en los equipos senior (25 %).

Estos desafíos reflejan tensiones en la articulación entre personas, propósito y colaboración, más allá de lo estrictamente operativo. También se mencionan procesos de decisión ineficaces y escasa claridad estratégica.

A nivel global, si bien los factores son similares, el foco está más puesto en desafíos estructurales como la ejecución y los procesos, mientras que en Latinoamérica predominan los aspectos culturales y relacionales.

Esto sugiere que el desarrollo del liderazgo en la región requiere no solo revisar estructuras, sino también fortalecer dinámicas humanas y alinear la cultura con la estrategia.

Avanzar en ese sentido implica mejorar la cohesión del equipo de liderazgo, clarificar los objetivos, agilizar la toma de decisiones y desarrollar habilidades humanas como la empatía y la escucha activa, claves para liderar con efectividad en contextos complejos.



Percepciones sobre bienestar, desarrollo y apoyo al liderazgo

En Latinoamérica, los líderes enfrentan desafíos importantes en términos de carga laboral, apoyo organizacional y planificación de desarrollo. Un 36 % se siente sobrecargado o agotado —por debajo del 56 % global— aunque este resultado podría reflejar una normalización del esfuerzo excesivo.

Más de la mitad (52 %) desea mayor apoyo para liderar, mostrando una necesidad concreta de acompañamiento, aunque con expectativas más bajas que a nivel global (72 %).

El 64 % afirma tener claridad sobre su desarrollo profesional, pero solo el 29 % cuenta con un plan de sucesión documentado, una brecha significativa frente al 74 % global.

Además, apenas el 57 % siente contar con el apoyo necesario para liderar, frente al 76 % mundial, lo que sugiere que el liderazgo en la región sigue dependiendo más de la iniciativa personal que de estructuras institucionalizadas.

Por país, Argentina muestra el mayor nivel de sobrecarga (54%) y menor claridad en el desarrollo profesional. En contraste, Perú lidera en claridad de carrera, y Ecuador destaca por avances en sucesión y percepción de apoyo, acercándose a los promedios globales. Venezuela y Argentina presentan los niveles más bajos de respaldo percibido.

Estos resultados subrayan la necesidad de distribuir mejor las cargas, ampliar los programas de apoyo al liderazgo, comunicar con claridad los planes de carrera y estructurar procesos de sucesión. También es clave visibilizar los sistemas de soporte existentes y fortalecer habilidades humanas como la empatía y la comunicación para liderar con eficacia en contextos exigentes.

36% Se siente sobrecargado o agotado

52% Le gustaría contar con más opciones de apoyo de liderazgo disponibles

64% Siente que su camino profesional dentro de la organización es claro

29% No tiene un plan de sucesión establecido para su rol

57% Siente que tiene el apoyo necesario para superar los desafíos actuales del liderazgo

Estabilidad como oportunidad: Lo que la baja rotación permite construir

En Latinoamérica, la rotación en los equipos de liderazgo ha sido relativamente baja en el último año. El 63 % de los encuestados reporta cambios menores al 20 %, lo que sugiere una estabilidad estructural que contrasta con el promedio global, donde el 43 % reporta una rotación superior al 50 %. Solo un 6 % en la región experimentó este nivel de cambios, y el 14 % se ubicó en el rango medio (20–50 %).

Aunque un 17 % afirma no haber tenido ningún cambio en su equipo, lo que refuerza la idea de continuidad, los movimientos de liderazgo siguen siendo frecuentes, aunque menos disruptivos.

Países como Venezuela (43 %) y Argentina (33 %) presentan mayor permanencia, mientras que Colombia, Ecuador y Perú concentran la mayoría de los cambios en rangos bajos, lo que indica ajustes graduales.

Chile (19 %) y Perú (18 %) muestran algo más de rotación media, superando el promedio regional.

Estas cifras posicionan a Latinoamérica como una región con mayor continuidad en sus liderazgos clave. Esta estabilidad puede fortalecer la cohesión y el alineamiento organizacional, siempre que se complemente con revisión periódica de roles, planes de sucesión y apertura a la renovación, para evitar estancamientos y mantener la agilidad en contextos de cambio.

¿Qué porcentaje de rotación ha ocurrido dentro del equipo de liderazgo del que formas parte en los últimos 12 meses?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Sin cambios en el liderazgo	33%	25%	8%	18%	25%	13%	43%	16%	17%	2%
Cambiará hasta en 20%	50%	49%	76%	71%	58%	62%	50%	70%	63%	15%
Cambiará mas de 20% y hasta el 50%	11%	19%	10%	7%	13%	18%	7%	9%	14%	40%
Cambiará mas de 50%	6%	6%	6%	4%	4%	7%	0%	5%	6%	43%



Cambio de carrera:

Señales de movilidad activa en el liderazgo latinoamericano

En Latinoamérica, más de la mitad de los líderes (51 %) está considerando un cambio de carrera en el corto o mediano plazo. Un 29 % planea hacerlo en los próximos 12 meses y otro 22 % entre los dos y tres años, lo que indica una movilidad profesional activa.

Solo un 30 % descarta cambios, reflejando una convivencia entre estabilidad y renovación en el liderazgo regional. Entre quienes consideran un cambio, el 39 % evalúa roles fuera de su organización, un 28 % busca oportunidades internas y un 19 % considera emprender.

Con respecto a la jubilación, solo el 10 % piensa en retirarse, y el descanso profesional es una opción marginal (4 %), lo que refuerza la idea de una reorientación más que un alejamiento del mundo laboral.

Comparado con el promedio global, Latinoamérica muestra mayor inmediatez: 29 % planea cambiar en el próximo año (vs. 14 % global), mientras que en otras regiones el cambio se proyecta más a futuro (45 % en 2–3 años, frente al 22 % regional).

Por país, Chile, Colombia y Perú lideran en intención de cambio inmediato; Ecuador y Panamá muestran mayor estabilidad; y Venezuela se destaca por una alta inclinación al emprendimiento. Colombia también presenta el mayor porcentaje de líderes considerando la jubilación.

Estos resultados muestran que la movilidad de carrera es una realidad en expansión en la región. Para las organizaciones, esto implica el desafío de ofrecer propuestas de valor atractivas, trayectorias claras y espacios de evolución profesional que respondan a nuevas expectativas.

Conclusiones

Los resultados de este estudio reflejan una región que, a pesar de enfrentar múltiples desafíos, muestra una profunda disposición a transformarse y evolucionar. Los líderes de Latinoamérica expresan una clara conciencia de los factores que limitan hoy la efectividad organizacional, pero también una fuerte convicción en su capacidad para superarlos. Esta mirada crítica, acompañada de voluntad de cambio, constituye una base sólida para avanzar.

Los principales obstáculos identificados —como la falta de alineación entre cultura y estrategia, o las brechas en la toma de decisiones— son también oportunidades claras de intervención para construir organizaciones más ágiles, coherentes y humanas. A lo largo de las respuestas se percibe un llamado a potenciar la colaboración, fortalecer el propósito compartido y elevar la capacidad de liderazgo colectivo.

Es especialmente alentador notar que, incluso en contextos inciertos, los líderes se muestran abiertos a aprender, a innovar y a desafiar lo establecido. La confianza en el potencial de sus equipos y en la posibilidad de generar un impacto positivo sostenido permite proyectar un camino de evolución organizacional firme, donde el talento, la cultura y la estrategia puedan integrarse con mayor efectividad.

Este informe no solo retrata un momento de diagnóstico, sino también una invitación a mirar hacia adelante: a diseñar nuevas formas de liderar, a invertir en capacidades relacionales y estratégicas, y a consolidar una cultura de adaptación continua que abrace el cambio como una oportunidad.

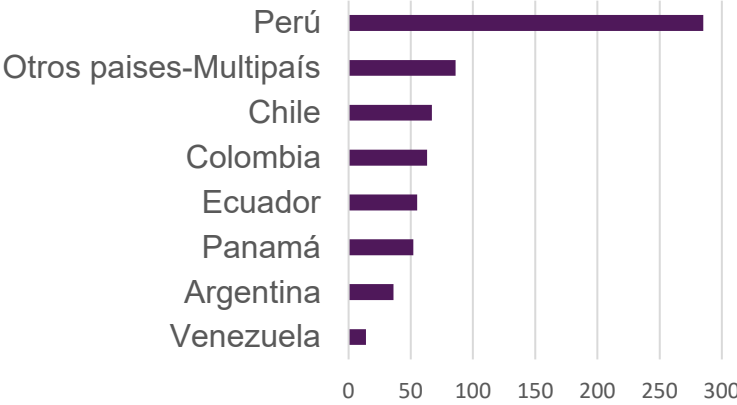


Detalles de la encuesta

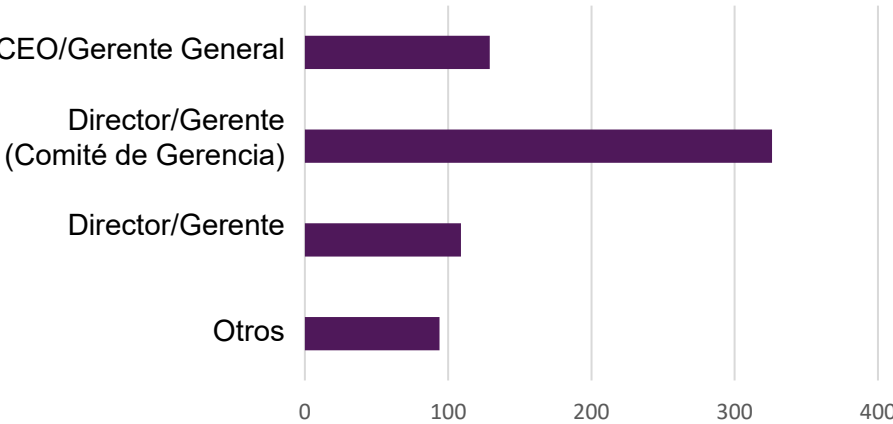
Latinoamérica: 658 participantes

Global: 2675 participantes

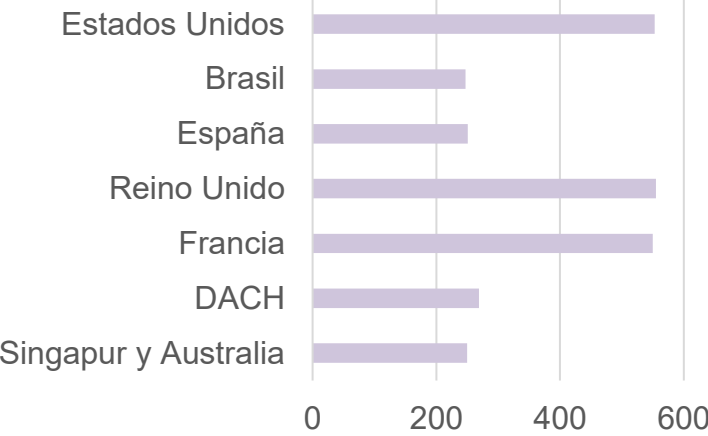
Segmentación por país



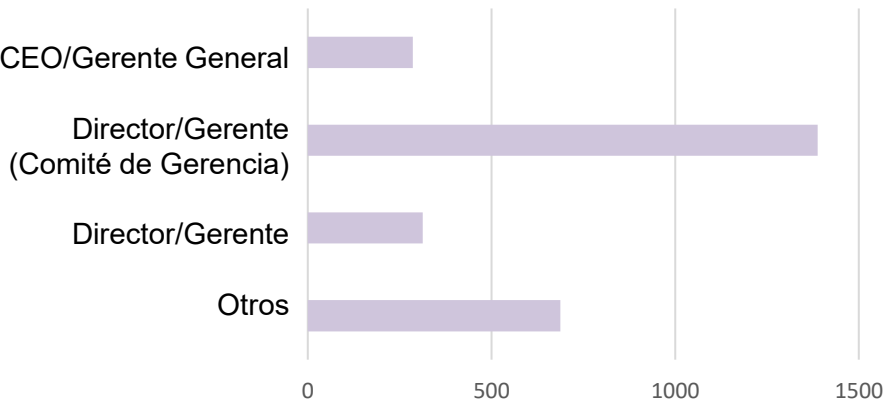
Segmentación por cargo



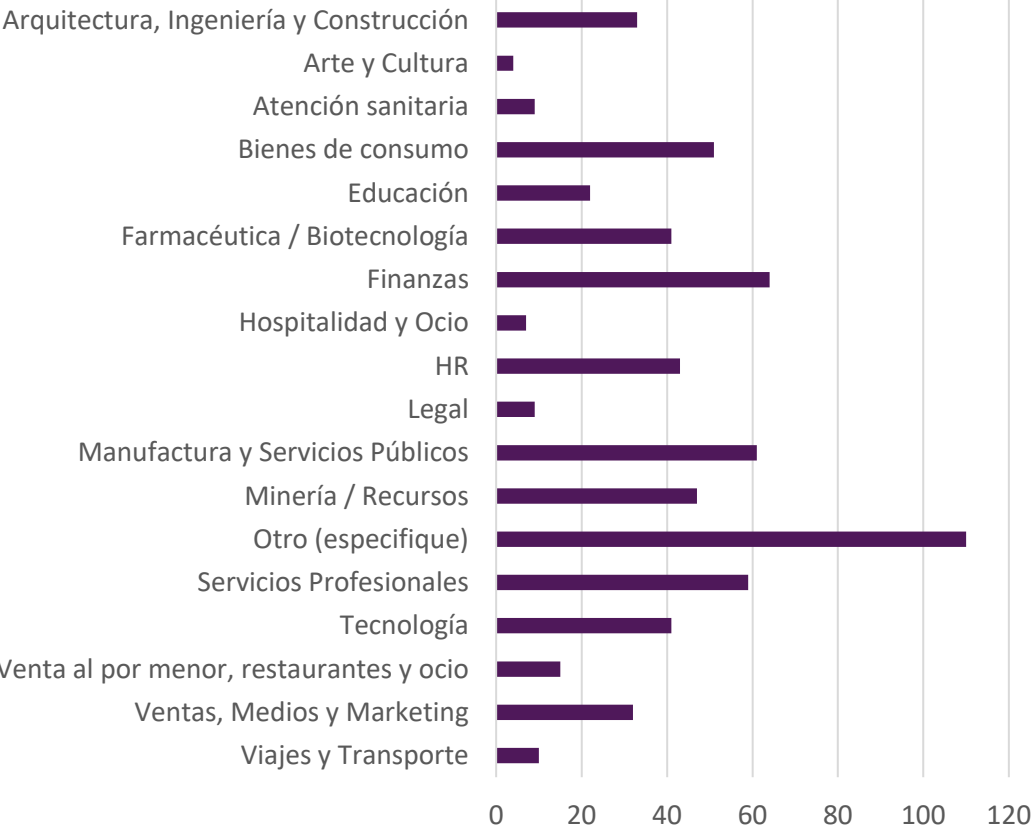
Segmentación por país



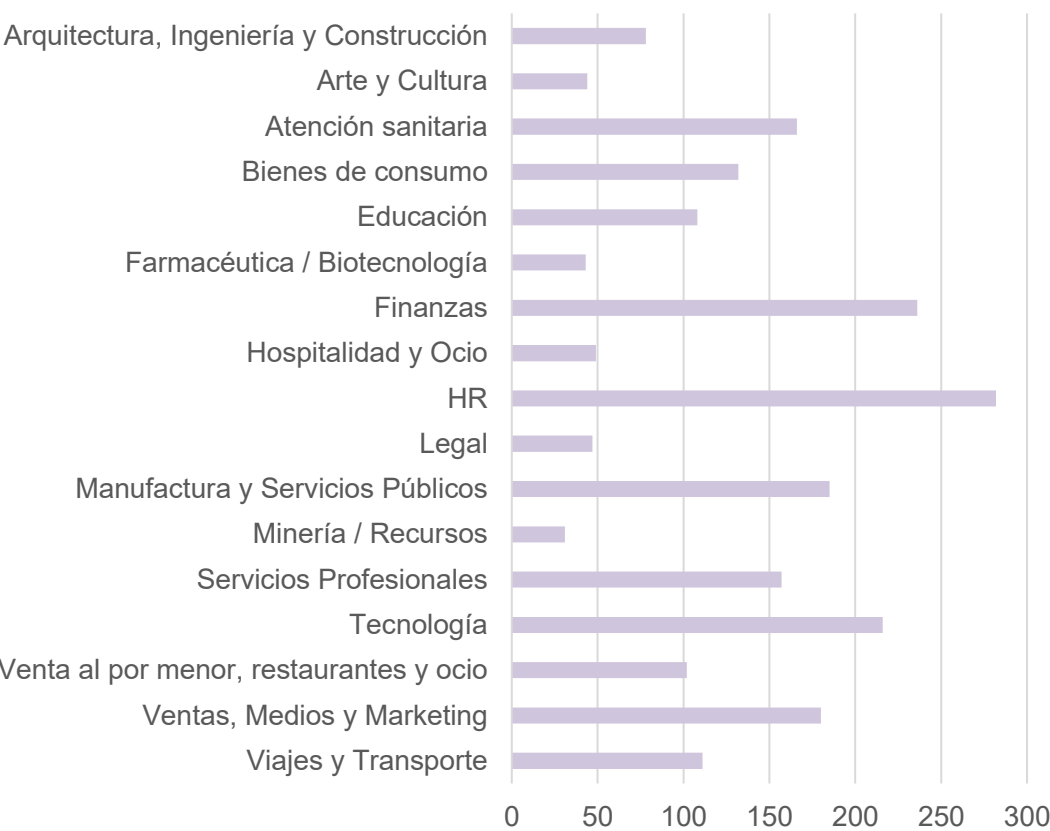
Segmentación por cargo



Segmentación por Industria



Segmentación por Industria





Acerca de nosotros

LHH

LHH es la empresa líder mundial en gestión del talento. Con un equipo de 8,000 profesionales, acompaña a más de 15,000 clientes en 66 países, generando un impacto positivo en miles de personas a través de sus soluciones en movilidad, liderazgo y Outplacement.

LHH DBM Perú

LHH DBM Perú está presente en el país desde 1993 y ha asesorado a más de 65,000 ejecutivos, profesionales, técnicos y operarios en procesos de cambio, mejorando sus oportunidades de éxito en su nueva actividad y su nivel de satisfacción. Es el #1 en calidad, seriedad y reputación en servicios de Outplacement, Coaching Ejecutivo, Desarrollo de Talento y Empleabilidad.

www.lhh.pe

Av. Camino Real 159
San Isidro, Lima 15073, Perú
Telf +51 1 6440440
contact@lhh.pe

La información de este reporte está basada en dos fuentes:

- Encuesta realizada por LHH Inc para el estudio ICEO: La visión desde ejecutivos C-Level: Adoptar la Transformación del Liderazgo (Oct'Nov 2024)
- Encuesta realizada en 9 países de Latinoamérica (Abr'May 2025)



Anexo: Resultados detallados por pregunta

¿Cuál es, si hay alguna, tu principal motivación personal como líder? Selecciona solo una opción que mejor describa tu principal motor.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latam	Total Global
Generar un impacto positivo en mi equipo u organización	33%	42%	41%	38%	44%	46%	50%	41%	43%	12%
Construir un legado o un impacto duradero	31%	24%	24%	40%	23%	21%	21%	27%	25%	10%
Ayudar a otros a alcanzar su potencial	11%	7%	11%	13%	8%	7%	7%	8%	8%	9%
Superar desafíos y resolver problemas complejos	3%	6%	11%	2%	10%	8%	0%	8%	7%	10%
Innovar e impulsar el cambio	8%	7%	3%	4%	4%	6%	7%	6%	6%	8%
Lograr crecimiento personal y profesional	3%	3%	2%	2%	4%	6%	0%	1%	4%	9%
Mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal	11%	1%	3%	2%	2%	3%	7%	3%	3%	10%
Otro	0%	3%	3%	0%	2%	1%	0%	1%	1%	0%
Alcanzar realización y satisfacción personal	0%	3%	0%	0%	2%	1%	0%	1%	1%	9%
Obtener recompensas financieras y compensación	0%	1%	2%	0%	2%	0%	7%	2%	1%	8%
Ejercer autonomía y control sobre las decisiones	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
No tengo ninguna motivación personal como líder	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Obtener reconocimiento y respeto de mis pares	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%

¿Cuál es tu segunda motivación personal más importante como líder? Selecciona solo una opción que mejor describa tu segundo motor.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latam	Total Global
Generar un impacto positivo en mi equipo u organización	39%	27%	29%	25%	21%	23%	36%	17%	24%	12%
Ayudar a otros a alcanzar su potencial	17%	13%	27%	9%	27%	16%	14%	21%	18%	9%
Superar desafíos y resolver problemas complejos	8%	22%	10%	15%	13%	14%	14%	10%	14%	11%
Lograr crecimiento personal y profesional	8%	10%	10%	13%	10%	11%	14%	22%	12%	10%
Construir un legado o un impacto duradero	3%	3%	10%	15%	6%	12%	0%	13%	10%	9%
Innovar e impulsar el cambio	17%	10%	5%	7%	8%	8%	14%	5%	8%	9%
Mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal	0%	7%	5%	13%	10%	7%	7%	7%	7%	9%
Alcanzar realización y satisfacción personal	6%	3%	2%	2%	2%	4%	0%	1%	3%	8%
Obtener recompensas financieras y compensación	3%	0%	3%	0%	4%	3%	0%	2%	2%	7%
Obtener reconocimiento y respeto de mis pares	0%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	8%
Ejercer autonomía y control sobre las decisiones	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
Otro	0%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

Anexo: Resultados detallados por pregunta

¿Cuáles son, si hay alguno, los factores externos que actualmente representan los mayores desafíos para los líderes senior de tu organización? Selecciona hasta 3

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latam	Total Global
Incertidumbre económica y volatilidad del mercado	61%	63%	75%	73%	69%	63%	86%	72%	67%	27%
Globalización y aumento de la competencia	22%	12%	21%	25%	19%	29%	7%	33%	25%	27%
Presiones inflacionarias y aumento de costos	42%	31%	16%	20%	27%	14%	57%	26%	22%	27%
Complejidad regulatoria y de cumplimiento	14%	42%	14%	20%	19%	31%	43%	16%	26%	26%
Preocupaciones ambientales y de sostenibilidad	3%	25%	6%	5%	4%	10%	0%	8%	10%	26%
Disrupciones tecnológicas (por ejemplo, IA)	22%	18%	32%	35%	33%	27%	0%	26%	27%	25%
Mayores riesgos de seguridad de datos	3%	7%	14%	5%	19%	12%	0%	16%	12%	25%
Desafíos en la cadena de suministro	19%	21%	14%	11%	10%	15%	21%	13%	15%	25%
Riesgos geopolíticos y políticas comerciales	8%	19%	25%	16%	15%	19%	36%	31%	21%	23%
Otro	8%	1%	3%	5%	2%	7%	0%	2%	5%	0%
Ninguno	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%

¿Cuáles son, si hay alguno, los factores internos que actualmente representan los mayores desafíos para los líderes senior de tu organización? Selecciona hasta 3

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Efectividad del equipo	22%	27%	37%	27%	27%	22%	21%	38%	27%	22%
Encontrar talento crítico	31%	28%	32%	25%	33%	36%	14%	41%	33%	22%
Transformación digital	31%	24%	25%	38%	23%	29%	14%	24%	28%	21%
Desarrollar habilidades críticas	11%	22%	24%	22%	21%	27%	43%	30%	25%	21%
Moral y bienestar de los empleados	17%	12%	17%	5%	12%	11%	14%	10%	11%	21%
Gestionar / Navegar por acuerdos de trabajo flexibles	11%	7%	6%	5%	10%	6%	14%	8%	7%	20%
Fomentar la diversidad, equidad e inclusión	6%	10%	6%	5%	4%	2%	0%	5%	4%	19%
Gestionar las expectativas de los stakeholders	6%	15%	6%	11%	12%	15%	14%	14%	13%	19%
Retener a los mejores talentos	39%	25%	35%	20%	23%	29%	7%	19%	27%	19%
Asignación de recursos y presupuesto	19%	15%	2%	16%	12%	14%	29%	14%	14%	19%
Cultura organizacional	25%	19%	32%	27%	17%	27%	29%	31%	26%	18%
Reestructuración y reajuste organizacional	28%	31%	14%	15%	12%	16%	29%	20%	19%	18%
Otro	0%	1%	2%	7%	4%	2%	0%	2%	3%	0%

Anexo: Resultados detallados por pregunta

¿Qué tan seguro/a te sientes en tu capacidad personal para afrontar los desafíos empresariales a los que te enfrentas actualmente?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
No muy seguro	3%	4%	2%	5%	8%	3%	7%	1%	3%	17%
Seguro y muy seguro	97%	96%	98%	95%	92%	97%	93%	99%	97%	83%

¿Qué tan seguro/a estás en la capacidad de tu equipo de liderazgo para afrontar de manera efectiva los desafíos empresariales actuales?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
No muy seguro	31%	19%	17%	13%	15%	7%	21%	16%	13%	16%
Seguro y muy seguro	69%	81%	83%	87%	85%	93%	79%	84%	87%	84%

Anexo: Resultados detallados por pregunta

¿Qué factores, si hay alguno, crees que están obstaculizando más la efectividad de tu equipo de liderazgo? Selecciona hasta 3

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Falta de claridad en los objetivos estratégicos	22%	19%	21%	20%	25%	23%	21%	28%	23%	26%
Procesos de toma de decisiones ineficaces	36%	25%	37%	15%	23%	24%	21%	30%	26%	26%
Fracaso en la ejecución de planes estratégicos	14%	16%	10%	22%	13%	8%	14%	13%	12%	26%
Asignación / Colocación inadecuada / inapropiada de líderes en roles clave	25%	37%	24%	18%	17%	30%	14%	30%	28%	26%
Falta de cohesión dentro del equipo de liderazgo senior	31%	18%	30%	27%	21%	24%	29%	28%	25%	25%
Problemas de desempeño no abordados	22%	21%	21%	11%	17%	19%	29%	19%	19%	25%
Desalineación entre la cultura y la estrategia	28%	27%	35%	44%	21%	34%	57%	22%	32%	25%
Objetivos financieros poco realistas	17%	15%	11%	16%	15%	13%	21%	15%	14%	24%
Gestión del cambio mal ejecutada	6%	24%	22%	15%	12%	18%	36%	22%	18%	24%
Ninguno	3%	6%	3%	7%	8%	6%	7%	9%	6%	2%
Otro	3%	7%	3%	7%	12%	8%	0%	7%	7%	0%

¿Qué porcentaje de rotación ha ocurrido dentro del equipo de liderazgo del que formas parte en los últimos 12 meses?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Sin cambios en el liderazgo	33%	25%	8%	18%	25%	13%	43%	16%	17%	2%
Cambiará hasta en 20%	50%	49%	76%	71%	58%	62%	50%	70%	63%	15%
Cambiará mas de 20% y hasta el 50%	11%	19%	10%	7%	13%	18%	7%	9%	14%	40%
Cambiará mas de 50%	6%	6%	6%	4%	4%	7%	0%	5%	6%	43%

Anexo: Resultados detallados por pregunta

Actualmente me siento sobrecargado/a de trabajo y agotado/a.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Estoy de acuerdo	54%	30%	40%	38%	32%	38%	36%	28%	36%	56%
No estoy de acuerdo	31%	30%	32%	29%	34%	33%	43%	39%	33%	24%

Me gustaría tener más opciones de apoyo de liderazgo disponibles para mí.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Estoy de acuerdo	66%	57%	63%	55%	54%	49%	29%	44%	52%	72%
No estoy de acuerdo	11%	22%	19%	18%	23%	22%	50%	35%	23%	11%

El camino profesional dentro de mi organización está claro para mí.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Estoy de acuerdo	51%	57%	63%	64%	59%	68%	64%	67%	64%	76%
No estoy de acuerdo	17%	25%	19%	18%	22%	17%	21%	18%	19%	9%

El plan de sucesión para mi rol ha sido establecido y está claramente documentado.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Estoy de acuerdo	29%	31%	26%	49%	22%	27%	14%	34%	29%	74%
No estoy de acuerdo	60%	52%	52%	35%	59%	47%	50%	42%	48%	11%

Siento que tengo el apoyo necesario para superar los desafíos actuales del liderazgo.

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Estoy de acuerdo	40%	58%	52%	75%	49%	59%	43%	59%	57%	76%
No estoy de acuerdo	17%	19%	15%	7%	6%	13%	21%	15%	13%	10%

Anexo: Resultados detallados por pregunta

¿Tienes pensado un cambio en tu carrera, ya sea de rol, dirección o retiro?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Sí, en los próximos 12 meses	28%	43%	33%	15%	23%	29%	14%	27%	29%	14%
Sí, en los próximos 2-3 años	25%	18%	22%	20%	13%	23%	29%	26%	22%	45%
Sí, en más de 3 años	14%	16%	13%	24%	13%	18%	14%	12%	16%	29%
No estoy considerando un cambio en este momento	31%	21%	30%	36%	42%	27%	36%	33%	30%	13%
Prefiero no decir	3%	1%	2%	5%	8%	3%	7%	3%	3%	0%

¿Qué tipo de cambio de carrera estás considerando?

	Argentina	Chile	Colombia	Ecuador	Panamá	Perú	Venezuela	Otros y multipaís	Total Latinoamérica	Total Global
Un nuevo rol dentro de mi organización	24%	19%	18%	28%	18%	33%	0%	32%	28%	33%
Un nuevo rol fuera de mi organización	36%	52%	42%	42%	44%	37%	22%	33%	39%	23%
Empezar mi propio negocio	18%	21%	9%	12%	28%	18%	67%	22%	19%	20%
Tomarme un descanso profesional	6%	3%	4%	5%	3%	3%	11%	4%	4%	15%
Jubilación	15%	5%	27%	14%	8%	8%	0%	9%	10%	9%