



Global Leadership Forecast 2023

Welcome to the world's largest leadership study.

DDI's Global Leadership Forecast is one of the most expansive leadership research projects in the world. Since 1999, we have examined the state and business impact of leadership development practices and leader experiences within and across organizations in major industries and economies around the globe.



By the Numbers

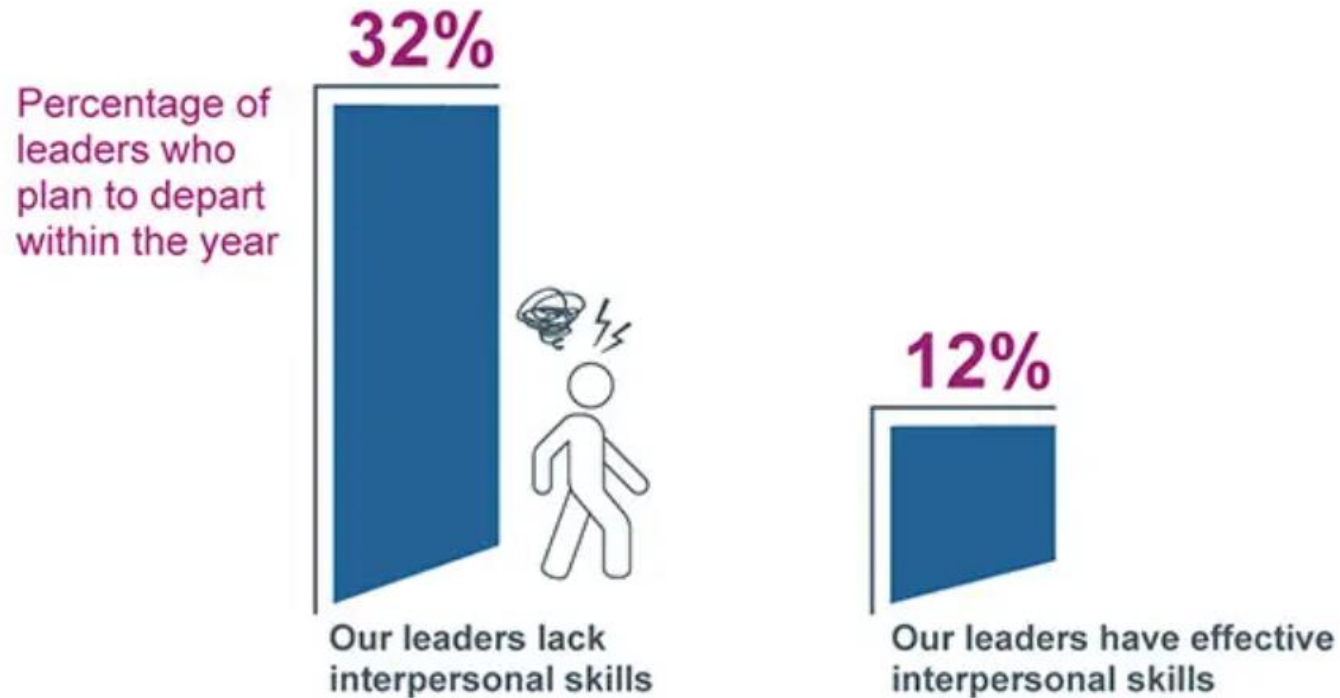
The *Global Leadership Forecast 2023* surveyed 1,827 human resource professionals and 13,695 leaders from 1,556 organizations around the world. The research, which spans more than 50 countries and 24 major industry sectors, delivers deep insights into best talent and leadership practices.

Top CEO Concerns

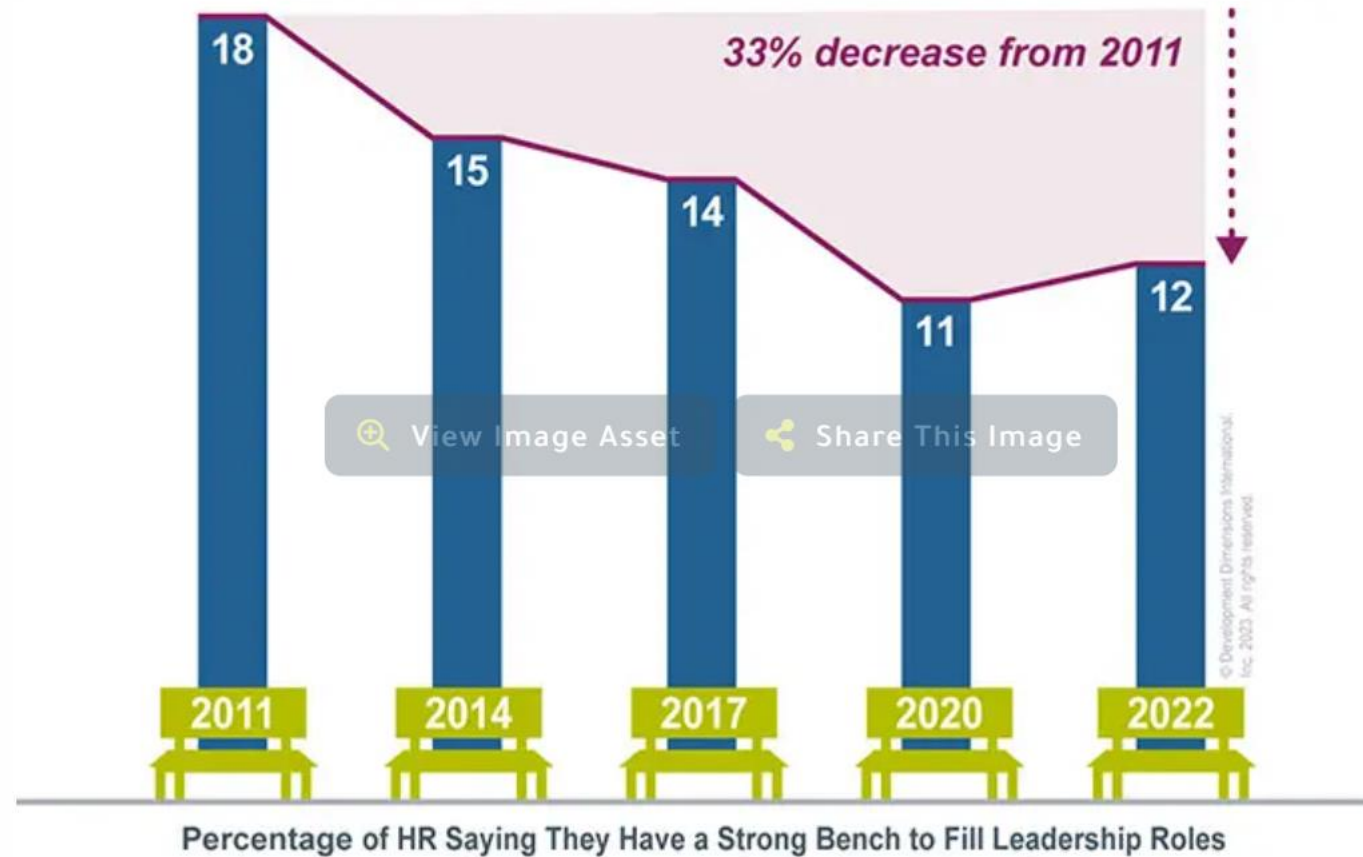


Percentage of CEOs Who Selected Each Challenge

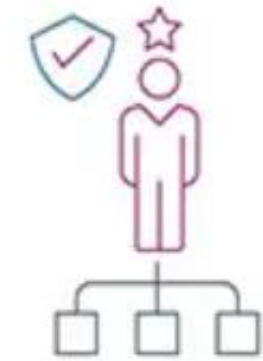
Employees Won't Tolerate Ineffective Interpersonal Skills



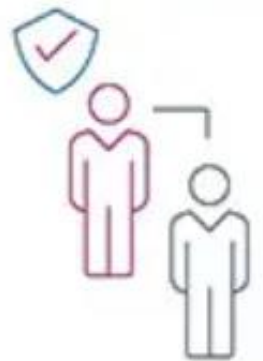
Bench Strength Has Not Recovered Since the Pandemic



Leadership Trust Is Broken



I trust **senior leaders** at my organization to do what is right **32%**



I trust **my manager** to do what is right **46%**

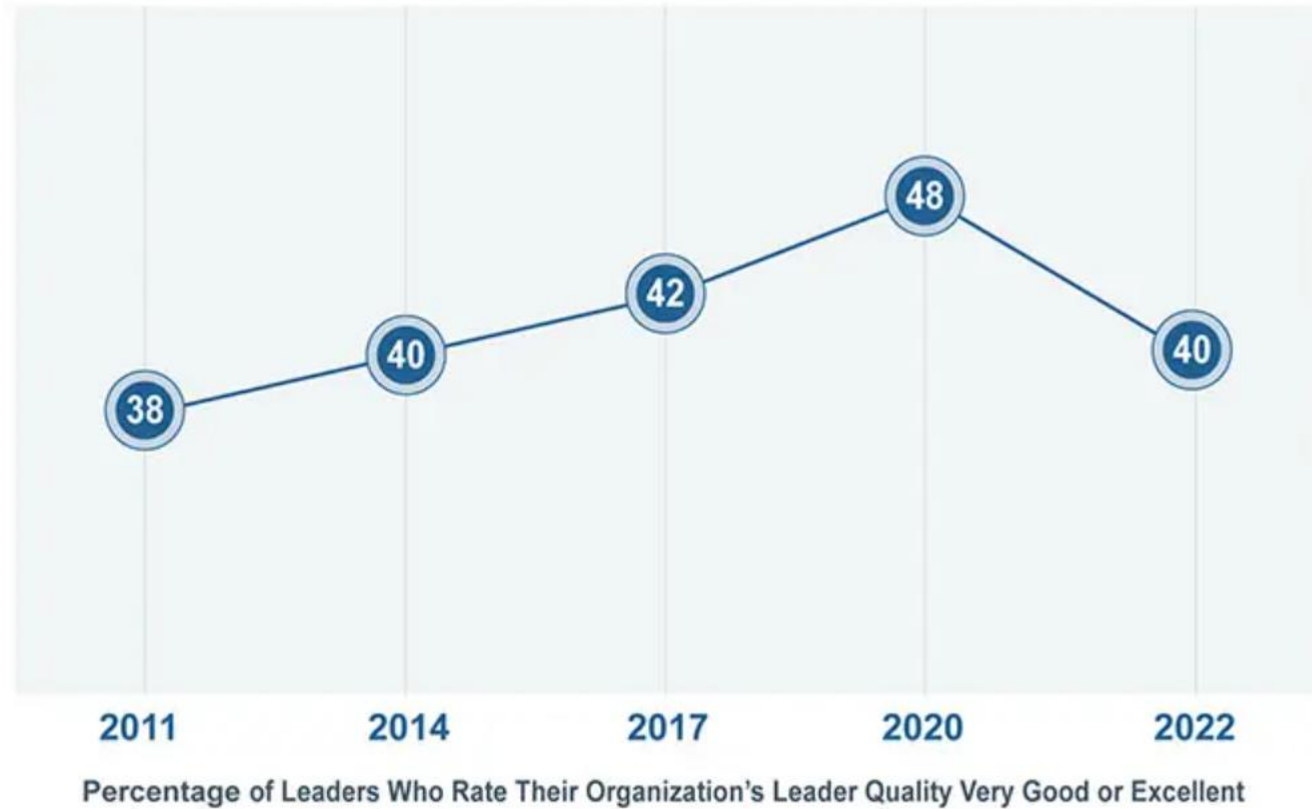


Opportunities to strengthen trust happen in everyday interactions. We found seven behaviors that improve trust perceptions when leaders do them more frequently. In order of impact, these behaviors are:

- 1. Listen and respond with empathy.**
- 2. Provide opportunities for team members' growth and development.**
- 3. Share thoughts and rationale for decisions.**
- 4. Genuinely acknowledge your own failures.**
- 5. Inquire and care about employee wellbeing.**
- 6. Encourage others to challenge old ways of doing things.**
- 7. Recognize the success of team members.**

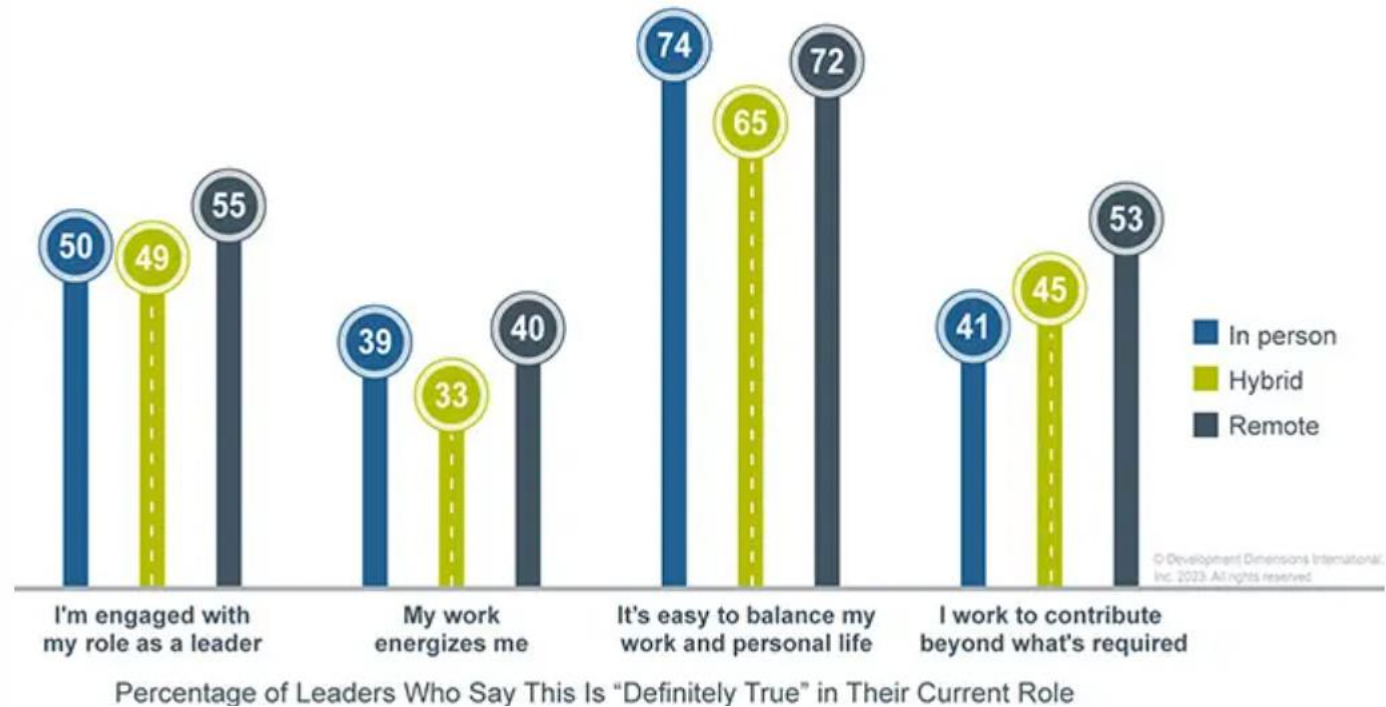
In our analysis, 85% of employees who indicated that their leaders consistently did these things reported that they definitely trusted their managers to do what is right.

Leader Quality Ratings Reflect Biggest Drop in a Decade



Only **15%** of leaders feel prepared to prevent employee burnout

Remote Leaders Report Highest Role Satisfaction



58% of leaders worldwide now work in a hybrid role.

Many Leaders Don't Feel a Strong Sense of Purpose



Reliance on Coaching for Leader Development Drops Off



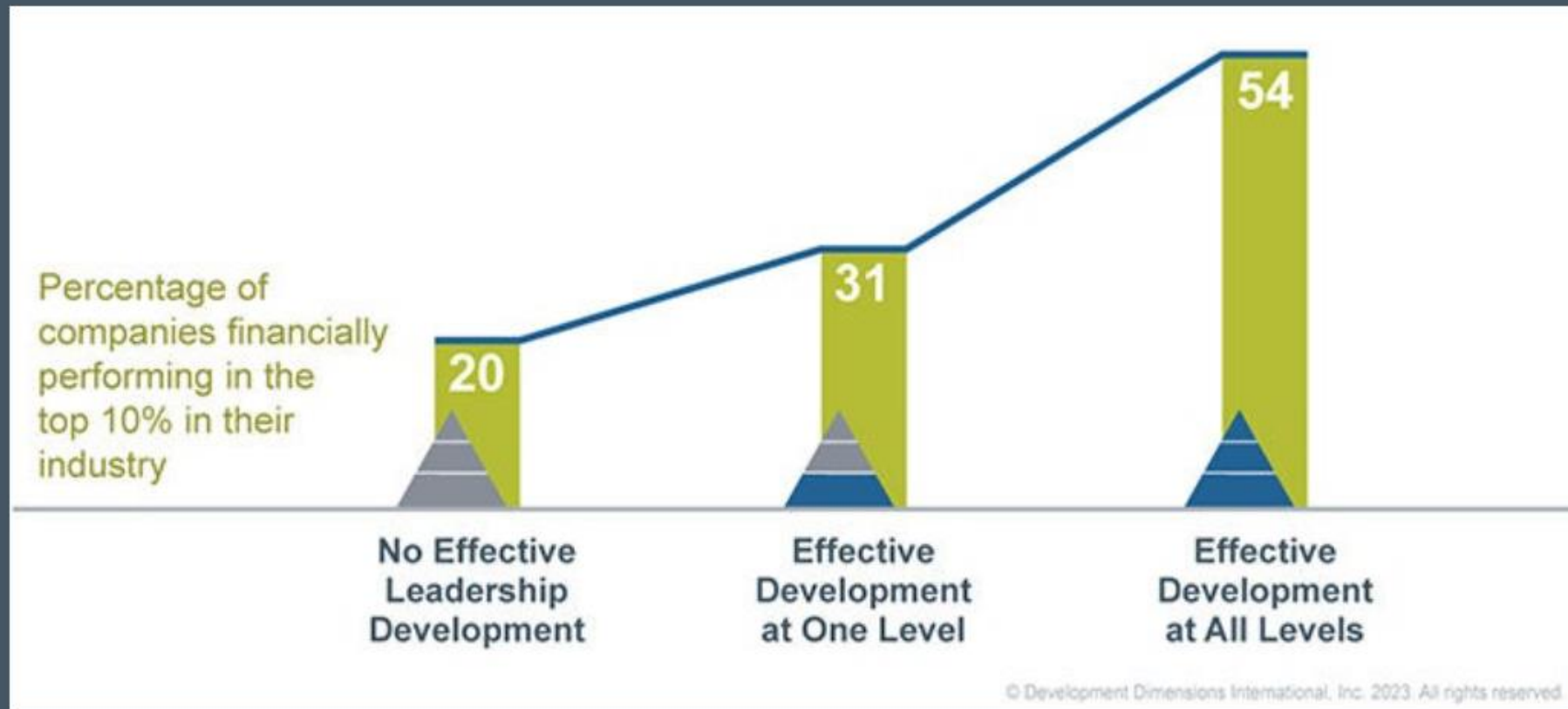
Critical Gap Persists for Five Skills Leaders Need to Develop



Most Sought-After Learning Experiences



Development Quality Across the Pipeline



Key Drivers of High-Potential Retention



Deliver Deeper Experiences for High-Potential Leaders

The most important factor that influences whether high-potential employees stay and grow with their companies is having opportunities to develop. There are three development experiences that high-potential leaders prefer:

- ✓ **85% want coaching—from internal and external coaches—to help them develop as leaders.**
- ✓ **71% want instructor-led training to strengthen leadership skills.**
- ✓ **56% want to use assessment to diagnose strengths and areas for improvement.**



Perspectivas de la Alta Dirección en México 2023

Capitalizar la experiencia para lograr el crecimiento

Metodología



Género



Masculino



Femenino



Prefiero no responder

Nivel del participante

51%

Director

13%

Gerente

11%

Presidente

11%

Integrante del Consejo o Comité

6%

Otro

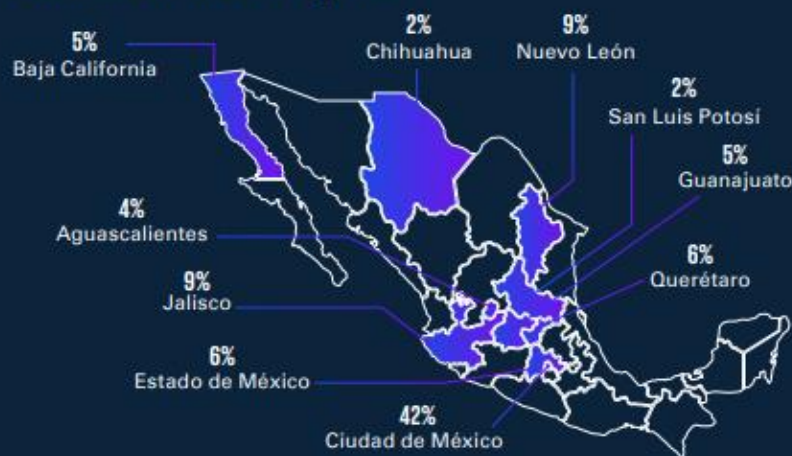
4%

Vicepresidente

4%

Subdirector

Ubicación de la empresa

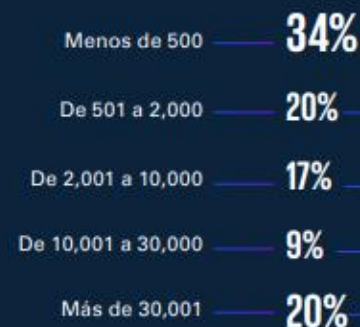


Con 1% cada uno:
Coahuila, Michoacán,
Puebla, Quintana Roo,
Sonora, Tamaulipas
y Yucatán

Sector al que pertenece la organización



Importe de ventas anuales en millones de pesos (mdp)





Ambiente de negocios

En 2023, los principales retos a nivel país son:



67%

Lograr las condiciones adecuadas que fomenten el crecimiento económico



67%

Controlar la inflación



66%

Asegurar la confianza de los inversionistas

69%

Prevé un aumento de 1% a 10% en las ventas de su sector



Estrategia empresarial

64%

Ha implementado un esquema de trabajo híbrido

Las principales oportunidades que se identifican para 2023 son:



85%

Adaptar la cultura organizacional a la disrupción constante



77%

Maximizar los beneficios para el personal



Innovación y transformación



55%

Afirma que el compromiso por parte del liderazgo de la empresa es crucial para generar una cultura de innovación



30%

Señala que se encuentra en una etapa inicial de madurez en innovación, actuando de forma reactiva ante la disrupción del mercado



Gestión de riesgos y cumplimiento regulatorio

39%

Expresa que su programa de gestión de riesgos es robusto y se encuentra en un proceso de actualización permanentemente

Los riesgos más apremiantes en 2023 son:



51%

Ataques cibernéticos



48%

Atracción y retención de talento



47%

Aumento prolongado de la inflación

Atracción y retención de talento

Las organizaciones han tenido que adaptarse a modelos operativos diversos para hacer frente a la contingencia sanitaria; conforme se han ido relajando las restricciones a la movilidad, estas han encontrado un reto en el hecho de identificar el esquema laboral adecuado, especialmente en los casos en que el trabajo a distancia es posible.

Pareciera que no existe un modelo único para todas las empresas, sino que cada una debe considerar variables como la productividad, la integración, el ambiente laboral, entre otras. Sin duda, seguimos en un periodo de adaptación para encontrar un modelo efectivo para cada organización.

A saber, el modelo operativo puede incidir en la rotación del personal o incluso en el acceso a mercados laborales ubicados en geografías que antes no se consideraban como una opción. Lo cierto es que cada vez más personas toman en cuenta esto al decidir contratarse o mantenerse en una compañía, lo que adiciona un reto al proceso de retención de talento y a la capacidad para mantenerse como empleadores atractivos para el mercado laboral.

Ante este contexto, preguntamos a la Alta Dirección por la modalidad en la que actualmente mantienen trabajando a sus colaboradores y la gran mayoría (64%) expresa que ha decidido adoptar el modelo híbrido, mientras que solo 4% mantiene el teletrabajo en su totalidad.

Ante las circunstancias actuales para el personal que puede realizar trabajo a distancia, ¿cuál es el modelo operativo de su organización?



Hemos implementado un modelo híbrido (físico y digital)



100% de los colaboradores trabajan de manera presencial



100% de los colaboradores trabajan a distancia

Al hablar de un modelo híbrido, las empresas piden al colaborador asistir más o menos días a la semana o, incluso, se le da la opción de que elija el número de días. En este sentido, 39% pide a su talento que asista a las oficinas al menos tres días a la semana, mientras que 23% permite que cada persona decida.

¿En qué consiste el modelo híbrido implementado?



Los colaboradores asisten tres días a la semana



El modelo es flexible (el colaborador decide qué días asiste a la oficina)



Los colaboradores asisten cuatro días a la semana

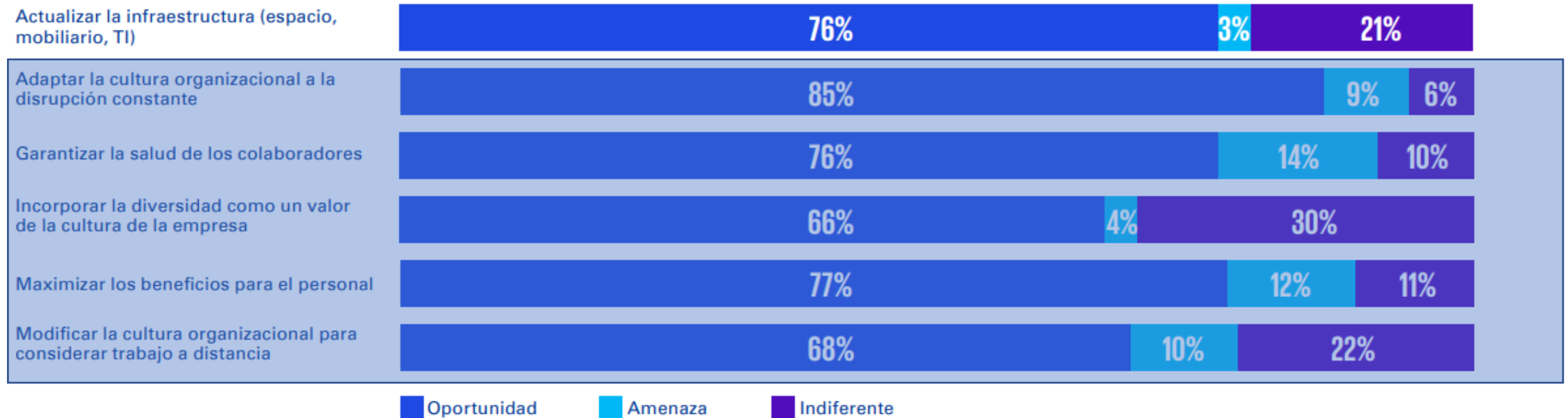


Los colaboradores asisten dos días a la semana

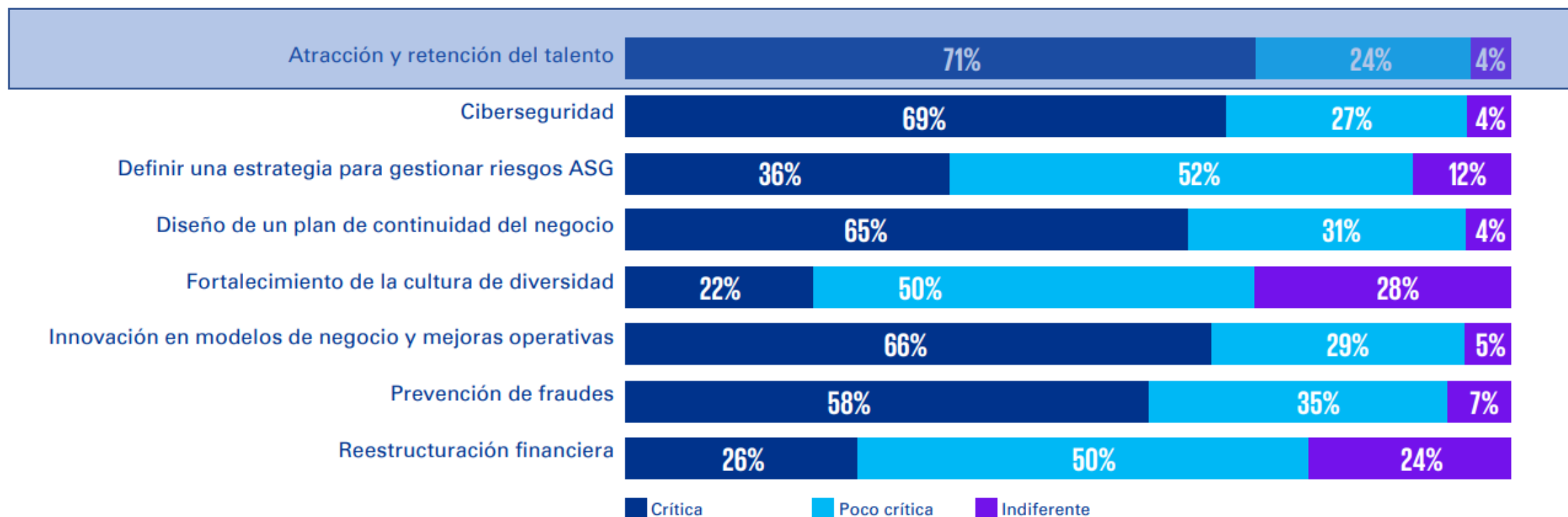


Los colaboradores asisten un día a la semana

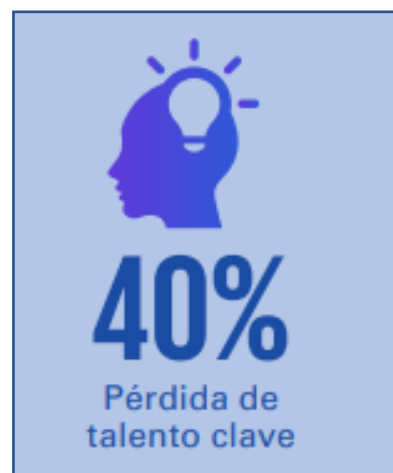
¿Percibe los siguientes aspectos como una oportunidad o como una amenaza para su empresa?



¿Qué tan críticas son para la empresa las siguientes acciones en 2023?



¿En su empresa se presentó alguno de los siguientes riesgos en los últimos 12 meses?



Ante el contexto actual, tanto nacional como global, ¿cuál de las siguientes estrategias será la prioridad en 2023?



62%

Garantizar el control de costos y gastos



53%

Centrarse en la experiencia del cliente



50%

Identificar, contratar y retener talento clave alineado a la estrategia



50%

Generar nuevos flujos de ingresos



49%

Invertir y digitalizar procesos mediante nuevas soluciones tecnológicas



31%

Optimizar o invertir en nuevos modelos de negocio digitales



30%

Gestionar los riesgos actuales y emergentes



27%

Invertir en el desarrollo de nuevas habilidades de la fuerza laboral



20%

Incrementar la resiliencia de las cadenas de valor



17%

Definir una estrategia para gestionar los riesgos ASG



12%

Incrementar la diversidad en los puestos de liderazgo de la organización

La suma de las variables no es igual a 100% debido a que era posible seleccionar más de una opción.

¿Cuáles son los principales facilitadores de éxito para generar una cultura de la innovación?

