

## **14 competencias clave necesarias hoy para ser un/a líder del futuro**

**El Diccionario de Competencias Badenoch + Clark, la firma de Executive Search y desarrollo de talento del Grupo Adecco para perfiles estratégicos, constituye la guía de referencia que utiliza con sus clientes a la hora de seleccionar perfiles directivos, en base a las competencias críticas para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo de alto nivel**

Hoy en día, contar con un buen/a líder es clave para las compañías, con independencia de su tamaño y sector, y, más aún, esto es fundamental para fidelizar el talento necesario para el éxito de esas empresas. Y es que el engagement con un buen jefe/a está detrás de 8 de cada 10 decisiones para estar fidelizado a una compañía o tomar la decisión de abandonarla. En las manos de estos/as profesionales está el desarrollar todo el potencial de un equipo humano, pero también el de arruinarlo si el/la líder no es capaz de conectar con su equipo, motivarlo, escucharlo y guiarlo en una misma dirección.

Hace un año, el Barómetro Badenoch + Clark sobre Mánager y Directivos en España recogía qué habilidades creían tener los/as líderes españoles. Este estudio sirvió de base para una investigación en la que definir un catálogo de competencias, sin precedentes en el mercado de selección español, con el que apoyar la búsqueda de los mejores directivos/as en nuestro país.

Fruto de ello, Badenoch + Clark, la firma internacional de Executive Search y desarrollo de talento del Grupo Adecco para perfiles estratégicos, Top Management & Executive, presenta ahora el Diccionario de Competencias para Directivos/as Badenoch + Clark, una guía de referencia que utiliza el Grupo Adecco con sus clientes a la hora de seleccionar perfiles directivos, en base a las competencias críticas para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo de alto nivel.

“Para crear empresas competitivas es necesario contar con equipos de alto rendimiento, que son resultado de un buen clima laboral y de tener un/a líder bien evaluado por su equipo que dirige y fomenta este ambiente de trabajo. Desde Badenoch + Clark somos conscientes de esta realidad y por eso hemos desarrollado este diccionario, cuyo objetivo es ayudar a evaluar las competencias críticas que deben tener estos/as líderes”, señala Carolina Mouné, directora de RRHH de Badenoch + Clark.

La elección de un buen/a líder, garantía de competitividad

El coste de oportunidad que supone para una empresa no tener una buena adecuación de sus perfiles directivos es inmenso. Más allá de la formación y experiencia que tenga un líder, son las competencias las que lo convertirán en un referente para sus equipos y una garantía de éxito para la organización.

En la definición de estas competencias, que hacen referencia a los comportamientos observables que están relacionados con el éxito en el desempeño de un puesto de trabajo en una organización, intervienen múltiples variables que interactúan entre sí: los conocimientos, las capacidades y aptitudes

para realizar una tarea, las actitudes y valores, los rasgos de la personalidad o la tendencia a actuar de una determinada manera, así como las motivaciones.

En palabras de Rémi Diennet, director de Badenoch + Clark en España: “Cada vez con más frecuencia vemos que las empresas necesitan ser más dinámicas y flexibles y estar interconectadas unas con otras. Requieren de nuevas estructuras, comportamientos y hasta de una nueva cultura dentro de la organización. Los/as líderes llamados a dirigir estas nuevas empresas deben contar con ciertas fundamentales, pero realmente son las el factor clave para impulsar ese cambio cultural y guiar a la organización con éxito”.

Para Badenoch + Clark, cuatro rasgos hacen especiales a las:

Son insustituibles. La transformación digital que están viviendo la mayoría de empresas en todo el mundo está permitiendo automatizar algunas tareas y procesos, pero está claro que habilidades como la inteligencia emocional y la capacidad de enseñar no podrán ser automatizadas.

• Nos diferencian. Las son competencias que se pueden aprender en un tiempo limitado, pero las tardan más en desarrollarse pues están más vinculadas a la naturaleza del individuo que a su nivel de conocimiento.

Permiten el cambio y el desarrollo profesional. Una vez que se desarrolla el conjunto de habilidades adaptadas en relación con el trabajo, las competencias que permiten pasar de una industria a otra o adaptarse a un nuevo entorno laboral son las , así lo señala un estudio de Hiring Insights[1] que señala que el 94% de los profesionales de la selección de personal cree que un empleado/a con mayores habilidades sociales tiene más posibilidades de ser promovido a un puesto de liderazgo que un empleado/a con más años de experiencia pero con menos habilidades sociales.

Satisfacen y retienen a los clientes. Los consumidores/as en estos días tienen una gran cantidad de opciones de compra a su disposición. Por lo tanto, crear relaciones sólidas con ellos es la manera de entender cómo mejorar su experiencia.

#### 14 competencias transversales

El Diccionario de Competencias Badenoch + Clark recoge hasta 14 competencias transversales que son cada vez más necesarias en los/as líderes del futuro:

Desarrollo de personas: un buen/a líder debe fomentar el crecimiento de las personas que forman su equipo, sabiendo delegar de forma eficaz, formándoles, capacitándoles, y proporcionándoles feedback sobre su desempeño.

Dirección de personas: es vital para un/a mánager encargarse de coordinar el funcionamiento del equipo, guiar su desempeño, pero también marcar sus condiciones y limitaciones.

Gestión del cambio: los/as líderes del futuro son aquellos/as que proponen y generan el cambio, lo comunican y ayudan a su implementación.

Impacto e influencia: los/as líderes mejor valorados son aquellos/as que son capaces de generar impacto en los demás, se adaptan a su interlocutor y comunican desde la influencia y la persuasión.

Solución y análisis de problemas: los/as dirigentes deben analizar la información disponible, comprender la situación o el problema planteado y dar respuestas adecuadas a las diferentes

situaciones que se den en la empresa.

Orientación a resultados: entre las prioridades de un buen/a líder deben estar el conseguir los resultados fijados, maximizando la rentabilidad y eficiencia en el uso de los recursos y ahorro de costes, y manteniendo una correcta actitud y perseverancia respecto a los resultados.

Planificación estratégica: un/a buen mánager sabe presentar una visión de negocio orientada a futuro, desarrollar una planificación estratégica y diseñar y desarrollar los planes a largo plazo.

Toma de decisiones: un/a mánager de éxito debe ser capaz de dar una respuesta rápida ante situaciones difíciles o complejas, mostrando confianza en sí mismo/a al justificar y defender la decisión tomada, y asumiendo las responsabilidades derivadas de ella.

Planificación y organización: los/as líderes mejor valorados organizan eficazmente los recursos, priorizan los objetivos y tareas y saben gestionar el tiempo y el orden.

Comunicación: en un buen jefe/a es imprescindible mostrar asertividad ante su equipo, practicar la escucha y la empatía y saber expresarse adecuadamente.

Creatividad e innovación: los buenos/as líderes son capaces de encontrar nuevas formas de hacer las cosas, usan la innovación y el pensamiento creativo en su forma de trabajar y saben crear y considerar múltiples formas de enfrentarse a los retos.

Desarrollo de oportunidades de negocio: tener un conocimiento profundo de su área de especialización o negocio, así como comprender el mercado en el que trabaja la organización es fundamental en un/a dirigente para así poder identificar oportunidades de negocio e implementar las estrategias.

Agilidad en el aprendizaje (learning agility): esta competencia puede definirse como “saber qué hacer cuando no sabemos qué hacer”. Y es que los/as grandes líderes son capaces de aprender, cambiar y adaptarse a las circunstancias. Se mantienen proactivos en el aprendizaje, buscan siempre nuevas formas de enfrentarse a las situaciones y mantienen una mente abierta hacia otros puntos de vista.

Seguridad psicológica (psychological safety): Un buen/a mánager debe crear entornos “psicológicamente seguros” en los que los empleados/as puedan exponerse tal y como son, sin temor a mostrar sus opiniones, sugerencias, ideas para poder mostrar la mejor versión de ellos mismos. Se trata de favorecer un clima de confianza y seguridad donde no se cuestione a las personas, sino que se muestre apoyo, se proporcione feedback constructivo y se fomente la participación. Como resultado se obtendrá el potencial, la creatividad y la esencia del empleado en estado puro para conseguir equipos de alto rendimiento.

[1] <https://www.icims.com/es/company/newsroom/new-research-defines-the-soft-skills-that-matter-most-to-employers/>

#### **Datos de contacto:**

Adecco

+34914115868

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

Categorías: [Nacional Marketing](#) [Sociedad Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>