

6 habilidades clave que se esperan de un buen líder



Randstad, la consultora multinacional de Recursos Humanos, presentó las 6 habilidades clave que las organizaciones esperan de un buen líder, de acuerdo al

análisis realizado por los expertos en reclutamiento y gestión del talento de la compañía. Ser empático; saber dar feedback; manejar los desacuerdos; comunicar adecuadamente; ser flexible y el aprendizaje continuo son algunas de las habilidades indispensables que todo aquel que dirija un equipo de trabajo debe desarrollar.

Si bien las habilidades técnicas son una condición necesaria a la hora de cubrir cualquier posición, hoy por hoy las habilidades blandas, relacionadas directamente con la capacidad de vincularse e interactuar efectivamente con jefes, colegas y colaboradores, están tomando cada vez mayor relevancia, especialmente al momento de cubrir posiciones de liderazgo. En este sentido, a la hora de reclutar o promover a un colaborador a una posición de liderazgo, muchas empresas están priorizando el bagaje de competencias socioemocionales y de comunicación que posea un candidato por sobre su formación académica, diplomas y conocimientos.

“Las organizaciones necesitan líderes capaces de priorizar a las personas, gestionando sus equipos con empatía y flexibilidad. Es fundamental que sepan manejar desacuerdos, comunicar con claridad y mantener el enfoque en los objetivos, mientras promueven los valores de la cultura organizacional, el compañerismo y el trabajo en equipo. Hoy, más que nunca, se espera que estas habilidades clave permitan a los líderes impulsar tanto el desarrollo profesional como personal de los miembros de sus equipos”, afirmó Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay.

Estas son las 6 habilidades clave que las organizaciones esperan de un buen líder, identificadas por los especialistas en gestión del talento de Randstad:

1. Ser empático.

Si bien la performance y los objetivos a alcanzar son importantes para el desarrollo de la organización, nunca debemos olvidar que trabajamos con personas. En este sentido, el desempeño es tan importante como el bienestar de cada colaborador. Por esta razón, un buen líder debe estar atento a cómo se sienten los integrantes de su equipo, si están motivados con sus funciones, si están entusiasmados con sus próximos proyectos, si se sienten desbordados con alguna tarea o si requieren de algún tipo de actualización

profesional para desempeñar su rol con mayor soltura. Un liderazgo empático lleva a la conformación de equipos de trabajo sólidos, responsables, proactivos y solidarios, donde todos ponen lo mejor de sí para alcanzar el objetivo común y donde cada uno sabe que será escuchado ante una necesidad puntual.

2. Saber dar feedback.

Dar feedback a los equipos es un componente clave del rol de los líderes. Especialmente las nuevas generaciones consideran muy importantes los procesos de feedback, por eso esperan y demandan comunicaciones frecuentes por parte de sus supervisores para la evaluación constante de su performance. Ya sea cuando las cosas van bien y se trata de valorar y reconocer el aporte de un colaborador en un proyecto, como cuando hay que afrontar conversaciones difíciles porque hay aspectos de mejora, las instancias de feedback son muy relevantes para el proceso de retroalimentación que define en gran medida la moral y el compromiso de los integrantes de los equipos de trabajo.

3. Manejar los desacuerdos.

Asumir un rol de liderazgo puede ser desafiante, especialmente

cuando las decisiones tomadas generan desacuerdo entre los colaboradores y surgen objeciones. En estas situaciones, es importante evitar ponerse a la defensiva o cerrar las puertas al disenso, ya que esto podría desmotivar a los colaboradores y hacer que eviten compartir sus opiniones en el futuro. La clave está en apelar a la racionalidad, explicando de manera clara y fundamentada las razones detrás de una decisión. Al mismo tiempo, es esencial abrir un espacio para que los miembros del equipo expresen sus puntos de vista. Este enfoque no solo ayuda a mantener un ambiente laboral positivo, sino que también fortalece el funcionamiento del equipo al valorar la diversidad de perspectivas.

4. Comunicar adecuadamente.

La habilidad de comunicación es otro de los factores claves a la hora de conducir un equipo de trabajo, especialmente en la actualidad donde –muchas veces– los intercambios laborales se encuentran mediados por la tecnología, a través de herramientas como las videollamadas, el email o el chat. Una comunicación efectiva resulta esencial para poder tener un buen relacionamiento con todo el equipo de trabajo y con el resto de la organización con la cual necesitemos vincularnos. Por eso, tomando en cuenta que el trabajo es cada vez más interdependiente y las organizaciones tienen estructuras más planas y matriciales, así como dotaciones diversas y heterogéneas, las habilidades de comunicación son críticas para trabajar en equipo y en forma colaborativa. Tener capacidad comunicativa implica saber escuchar, ser honesto, abierto, empático y respetuoso con el otro y supone la capacidad de observar, comprender y relacionar ideas y poder

expresarlas de manera clara y ordenada.

5. Ser flexible.

En un entorno caracterizado por los cambios permanentes, las empresas necesitan líderes que puedan acomodarse a distintas situaciones que les presenta el contexto en el que deben desenvolverse. Se espera que los mandos medios puedan adaptarse a los cambios en las tareas y proyectos vinculados a su rol de trabajo, que sean flexibles y a la vez tengan la serenidad para afrontar con éxito cualquier desafío que se les presente. La flexibilidad también se relaciona con la capacidad de integrarse de manera armónica en equipos de trabajo diversos, intergeneracionales y multiculturales, así como también supone la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y de actualizarse permanentemente.

6. Aprendizaje continuo.

En un contexto donde el cambio se ha instalado como la única constante y la tecnología acorta radicalmente la vida útil de los conocimientos y habilidades laborales, la capacidad de aprender a aprender constantemente, lo que se conoce comúnmente como “learnability”, es un activo muy importante que las personas deben desarrollar. Además, es importante

tener en cuenta que el aprendizaje no se da solamente a través de espacios formales de capacitación. Un buen líder es quien aprende de las personas que lo rodean, es quien está abierto a aprender de aquellos a quienes está guiando ya que siempre tendrán una perspectiva diferente y podrán ver las situaciones desde un nuevo ángulo, nutriendo nuestra mirada.

“Más allá de habilidades más ligadas a posiciones de liderazgo, hoy la apertura y la predisposición para incorporar nuevos conocimientos es un requisito indispensable para cualquier posición del mercado. Hoy ya no existe la idea de una carrera para toda la vida y no importa el puesto que ocupemos en nuestro lugar de trabajo, el avance de la tecnología hará que continuamente necesitemos especializarnos y aprender nuevas cosas, y el éxito laboral será de quienes estén comprometidos con el aprendizaje permanente y a cualquier edad”, agregó Andrea Ávila.