

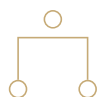
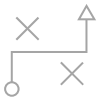


Diccionario de Competencias para Líderes Badenoch+Clark

# 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.
- 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/a líder, son las competencias las que lo convertirán en un referente para sus equipos y una garantía de éxito para la organización. Y es que el *engagement* con un buen/a *mánager* está detrás de 8 de cada 10 decisiones para seguir en un puesto de trabajo o abandonarlo.
- La interacción entre múltiples variables como los conocimientos, las aptitudes para realizar una tarea, las motivaciones, los valores o los rasgos de la personalidad tienen como resultado la formación de las competencias que determinan el buen desempeño laboral de un/a líder.
- Son 14 competencias transversales las que conforman el Diccionario Badenoch + Clark. Algunas de ellas son el desarrollo de personas, la gestión del cambio, la agilidad en el aprendizaje, la solución y análisis de problemas, la orientación a resultados, la seguridad psicológica o la planificación estratégica.
- La comunicación, la dirección de personas, la creatividad y la innovación son algunas de las competencias que se espera de un/a *mánager* proactivo, empático, asertivo, con interés en el aprendizaje continuo, y con habilidades para afrontar nuevos retos y establecer un pensamiento creativo en su trabajo. Y cada vez son más necesarias para optar a un puesto de trabajo en equipos de alto rendimiento.
- Cuatro rasgos comunes hacen indispensables a estas <soft skills>: son insustituibles, nos diferencian, permiten el cambio y el desarrollo profesional y satisfacen y retienen a empleados/as y clientes.

Madrid, 9 de septiembre de 2021.- 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

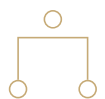
El coste de oportunidad que supone para una empresa no tener una buena adecuación de sus perfiles directivos es inmenso. Más allá de la formación y experiencia que tenga un líder, **son las competencias las que lo convertirán en un referente** para sus equipos y una **garantía de éxito** para la organización.

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 <hard skills> fundamentales, pero realmente son las <soft skills> el factor clave para impulsar ese cambio cultural y guiar a la organización con éxito”*.

Para Badenoch + Clark, **cuatro rasgos hacen especiales a las <soft skills>**:

- **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 <hard skills> son competencias que se pueden aprender en un tiempo limitado, pero las <soft skills> 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 nuestro trabajo, las competencias que permiten pasar de una industria a otra o adaptarse a un nuevo entorno laboral son las <soft skills>, así lo señala un estudio de Hiring Insights<sup>1</sup> 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.



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



- **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:

1. **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.
2. **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.
3. **Gestión del cambio:** los/as líderes del futuro son aquellos/as que proponen y generan el cambio, lo comunican y ayudan a su implementación.
4. **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.
5. **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.
6. **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.
7. **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.
8. **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.
9. **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.
10. **Comunicación:** en un buen jefe/a es imprescindible mostrar asertividad ante su equipo, practicar la escucha y la empatía y saber expresarse adecuadamente.
11. **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.
12. **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.
13. **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.





14. **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.



### Sobre Badenoch + Clark

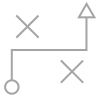
Badenoch + Clark es la división del Grupo Adecco dedicada a dar servicios de consultoría de alta calidad para la investigación y selección de gerentes y ejecutivos para clientes que van desde pequeñas y medianas empresas hasta grandes organizaciones multinacionales. Fundada en 1978, actualmente cuenta con más de 20 oficinas en el mundo y con una red de reclutadores con gran experiencia en la contratación de profesionales altamente cualificados, con especial atención a los mandos medios y superiores. Para más información visita [www.badenochandclark.com/es-es/](http://www.badenochandclark.com/es-es/)



### Sobre el Grupo Adecco

Adecco es la consultora líder mundial en el sector de los recursos humanos. En Iberia en 2020 hemos facturado 1.009 millones de euros. Llevamos 39 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y llevamos 8 años consecutivos en el top 12 de las mejores empresas para trabajar en España según Great Place to Work. Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a casi 129.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 37.772 menores de 25 años. Hemos contratado a casi 20.000 personas mayores de 45 años y hemos formado a más de 56.000 alumnos.

Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España más de 10 millones de contratos. Invertimos 8 millones de euros en la formación de trabajadores y el 28% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros más de 1.900 empleados. Para más información visita nuestra página web. Para más información visita nuestra página web [www.adecco.es](http://www.adecco.es)



Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

**Luis Perdiguero / Patricia Herencias**  
Dpto. Comunicación Grupo Adecco  
Tlf: 91.432.56.30  
[luis.perdiguero@adeccogroup.com](mailto:luis.perdiguero@adeccogroup.com)  
[patricia.herencias@adeccogroup.com](mailto:patricia.herencias@adeccogroup.com)

**Miriam Sarralde / Ana Maillo**  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91.411.58.68  
[miriam.sarralde@trescom.es](mailto:miriam.sarralde@trescom.es)  
[ana.maillo@trescom.es](mailto:ana.maillo@trescom.es)

