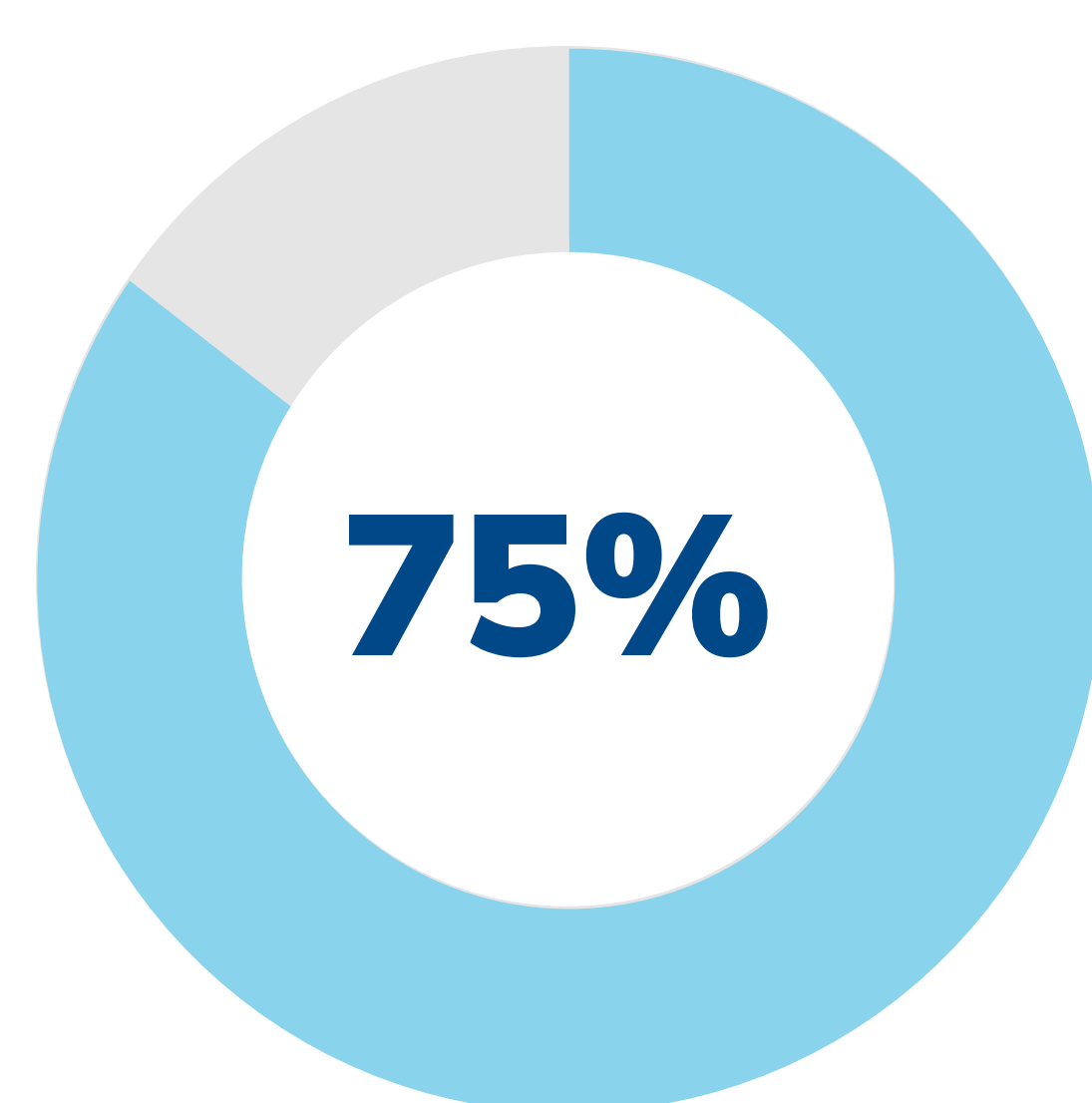


¿Qué se mantiene cuando todo cambia?: Los no negociables del liderazgo

En un mundo complejo, donde las organizaciones vienen evolucionando de manera significativa, vemos que el rol del líder también se encuentra en plena transformación. El modelo tradicional de liderazgo- centrado en el control, la dirección técnica y la asignación de tareas - comienza a mostrar limitaciones frente a las nuevas demandas organizacionales.

Un estudio en Estados Unidos reveló que, para el



de colaboradores, interactuar con su líder es la parte más estresante del día, principalmente por la microgestión, la falta de autonomía y el escaso soporte a los equipos.

Esto evidencia la necesidad de replantear el liderazgo hacia enfoques más adaptativos y alineados con los desafíos actuales y futuros.



DE LA IMPOSICIÓN AL EMPODERAMIENTO

Desde Cornerstone, vemos una evolución sobre lo que se requiere del rol del líder: que esté alineado a los desafíos del negocio y a la cultura organizacional. Hoy, no solamente se habla del frente estratégico y ejecutor del rol de liderazgo, sino también de la capacidad de desarrollar a otros, inspirarlos e influenciarlos a través de una dirección habilitadora que impacte en el crecimiento de los equipos y el logro de los objetivos planteados.

Por otro lado, vemos una corriente de impulsar el **liderazgo de servicio**, el cual propone un cambio de enfoque: apostar por el empoderamiento de los colaboradores. Más allá de dirigir, se trata de poner al equipo en el centro, priorizando **la empatía, la seguridad psicológica y el bienestar**. Este estilo impulsa el crecimiento, la autonomía y la toma de decisiones, y se ha demostrado que puede mejorar tanto el desempeño como la satisfacción de los colaboradores. Y, aunque poderoso, requiere autenticidad, interés y compromiso genuino del líder para estar al servicio de su equipo.

Referencias:

McKinsey & Company. (s.f.). *What is leadership?* mckinsey.com

Salesforce. (s.f.). *A service leader's guide to resiliency.* salesforce.com

Laker, B. (2020). *Service leadership is the new servant leadership.* Forbes. forbes.com

McKinsey & Company. (2015). *Decoding leadership: What really matters.* mckinsey.com

¿CÓMO CULTIVAR ESTE NUEVO ESTILO?

1

Proveer reglas claras, definir roles y responsabilidades y ayudar al equipo a priorizar lo que realmente importa.

2

Evitar ser un cómplice – ser un guía, no solamente dar las respuestas.

3

Enfocarse en promover la cultura y el desarrollo de skills.

4

Solicitar feedback constantemente. No solo al equipo, sino también a stakeholders relevantes.

Conociendo las perspectivas de CEOs y líderes de talento en la región, y recopilando información de lo que está sucediendo en el mundo, vemos que si bien han aparecido nuevos estilos de liderazgo y comportamientos relacionados a la digitalización, la gestión del cambio y las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial (IA) - hoy fundamentales - existen comportamientos esenciales que todo líder debería reforzar de manera continua. Muchas veces asumimos que están presentes, pero es crucial que evolucionen respondiendo a las necesidades reales y actuales de los negocios.



1. Líder resolutivo: Tomar decisiones difíciles en el contexto actual puede ser complejo. Es crucial saber recopilar y analizar la información de manera estratégica para tomar decisiones acertadas.



2. Orientación a resultados 360°: En un entorno tan dinámico como el actual, es crucial saber priorizar qué genera mayor valor para los equipos y, con ello, asegurar la efectividad y la productividad de los mismos.



3. Distintas perspectivas: Conocer las tendencias y saber aplicarlas a la realidad del negocio hoy no es suficiente, es necesario facilitar espacios para que los colaboradores contribuyan con ideas, y así construir ambientes colaborativos que impulsen la innovación.



4. Líder que está a disposición: Entender y apoyar cómo el equipo se siente se vuelve una pieza clave para construir confianza, inspirar y ayudar a los demás a alcanzar sus objetivos.

Nuestro equipo:



Aurora Ponce de León

Talent Solutions Director
Dirección de contenido



Aitana Arrarte

Talent Solutions Research Specialist
Investigación y contenido

Contáctanos