

Habilidades interpersonales

1. Pensamiento crítico

Cuando se trata de nuevas iniciativas, el pensamiento crítico es una habilidad que ayuda a las personas a definir y resolver los nuevos problemas que se les presentan. Se trata de conceptualizar, sintetizar y analizar datos, así como la capacidad de razonar y extraer conclusiones de esos análisis. Es fundamental para la supervivencia del negocio.

Sin embargo, un estudio de MindEdge reveló que sólo el 36% de los estudiantes actuales y recién graduados consideran que están bien capacitados en cuanto a pensamiento crítico, y sólo el 20% cree que sus colegas están bien capacitados.

Para contratar a pensadores críticos, busque candidatos que puedan demostrarle su proceso de pensamiento cuando hablen de su trabajo, incluidos ejemplos de cómo han gestionado la toma de decisiones importantes o la resolución de problemas complejos mediante la investigación, deliberación, colaboración, toma de decisiones y ejecución.

2. Comunicación compleja

La transformación digital puede requerir cambios complejos que exigen la aceptación de toda la organización. Su equipo debe poder utilizar términos técnicos y explicarlos, por escrito y de forma oral, de forma que el resto de la empresa pueda entenderlos. Su capacidad para persuadir e influir a los demás también será un factor.

Esto es así especialmente porque su transformación digital tendrá un efecto en cada departamento y empleado de su empresa. Necesita personas que puedan crear un ámbito de aceptación y comprender el proceso y los objetivos en toda la empresa, y que puedan realizar estas tareas a distancia.

3. Creatividad

La creatividad no es sólo poder hacer dibujos asombrosos o escribir relatos breves que inviten a la reflexión. Las personas creativas pueden ver un problema y pensar en nuevas formas de resolverlo que a veces parecen poco convencionales a primera vista. No tienen miedo de arriesgarse durante la fase de pensamiento y lluvia de ideas.

Para medir las habilidades creativas de un candidato potencial, considere compartir un reto actual que la empresa quiera resolver y pregúntele cómo abordaría el problema. No se enfoque en la viabilidad de la solución, sino en su proceso de pensamiento y originalidad. ¿La persona depende de procesos y métodos tradicionales, o propone un nuevo ángulo que no había considerado?

4. Colaboración

Estos días, el trabajo es inherentemente colaborativo. Necesitan miembros del equipo dispuestos a trabajar con los demás: escuchar sus ideas, aportar ideas, comunicarse, recibir comentarios y estar dispuestos a compartir el protagonismo.

5. Inteligencia emocional

Según el estudio anual de LinkedIn, los trabajadores con inteligencia emocional cuentan con “una mezcla de autoconciencia, autorregulación, competencia social, empatía y motivación”. Estos rastros ayudan a los equipos a unir esfuerzos para lograr objetivos extraordinarios durante la transformación digital, especialmente durante una crisis como la pandemia de COVID-19.

Los profesionales de TI están capacitados para dar prioridad a los clientes internos. Ahora, es probable que se enfrenten a una gran cantidad de solicitudes para solucionar problemas de hardware, de software y periféricos informáticos. Con una mayor carga laboral y una nueva realidad de trabajo desde casa que podría mantenerse después de la pandemia, las personas con mayor inteligencia emocional se ofrecerán a ayudar dondequiera que las necesiten.

6. Flexibilidad y adaptabilidad

Independientemente de lo organizado que sea, su transformación digital no siempre se desarrollará según lo planificado. Algunas tareas llevan más tiempo del esperado. Surgirán nuevos desafíos. El resultado final puede ser totalmente diferente de lo que imaginó cuando comenzó.

Por eso, su equipo necesita personas que puedan cambiar fácilmente de rumbo y adaptarse rápidamente. Si su equipo cuenta con personas flexibles que puedan cambiar con facilidad, podrá concentrarse en cambiar la organización en lugar de gestionar el cambio dentro de su propio equipo.

7. Productividad y responsabilidad

Para alcanzar sus objetivos de transformación digital de manera oportuna, necesita personas que puedan obtener muchos resultados rápidamente. Ya sabe, ese tipo de persona que todos se preguntan cómo encuentra más horas al día para completar todas las tareas. Y lo que es igualmente importante es que necesita personas responsables de su trabajo.

Estas habilidades pueden ser difíciles de evaluar durante una entrevista, sobre todo porque muchas empresas están en la transición de usar conversaciones virtuales. Considere la posibilidad de pedirle al entrevistado que le cuente sobre un proyecto de trabajo reciente. Busque señales en su narrativa para estimar de qué era responsable el candidato y qué pudo lograr en un breve periodo de tiempo. Para evaluar su responsabilidad, pregúntele qué habría hecho si el proyecto se hubiera demorado.

Fuente bibliográfica:

- Smartsheet. (2020, 26 marzo). Siete habilidades interpersonales que necesitan los equipos de TI para impulsar la transformación digital. *Smartsheet*.
<https://es.smartsheet.com/content-center/managing-work/7-soft-skills-it-teams-need-drive-digital-transformation>