

HABILIDADES FUNDAMENTALES DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES



Las “Habilidades dentro de la Organización” pretende proporcionar a los colaboradores los conocimientos necesarios relacionados con las habilidades profesionales. Al mismo tiempo, trata de enseñarle las técnicas necesarias para desarrollar las habilidades clave o soft skills que marcan la diferencia entre los profesionales de éxito y el resto de la gente.

Las empresas buscan a los mejores profesionales para alcanzar sus objetivos o que aporten valor añadido en su modelo de producción. Ser un profesional que resulte atractivo para las empresas no es sólo tener conocimientos técnicos en su especialidad; es sobretodo poseer un conjunto de competencias transversales que permiten a la persona encajar dentro de la estrategia y modelo productivo de una empresa determinada. En general, las empresas buscan que el profesional tenga habilidades directivas, además de los conocimientos técnicos.

Las habilidades directivas permiten al profesional, entre otras cosas:

- Dirigir o liderar equipos de trabajo hacia unos resultados concretos.
- Crear e innovar para aumentar la capacidad competitiva de la empresa.
- Saber negociar para mantener la cohesión de la empresa dentro y fuera de ella.
- Gestionar los recursos tanto financieros y materiales como humanos.
- Aprender a transmitir sus ideas oralmente y por escrito.
- Saber motivar a las personas y a ejercer el liderazgo dentro del grupo.
- Llevar las reuniones de trabajo de manera eficaz.

Desde el punto de vista de la psicología del trabajo, existen diferentes teorías sobre las características o perfil del profesional que llega al éxito y el profesional que fracasa. Las investigaciones sobre este tema inciden sobre la importancia de las habilidades directivas o soft skills, entre otros, para la formación de las personas relacionadas con el éxito empresarial. Algunas de estas características que los autores resaltan son la inteligencia emocional, la motivación de logro, la capacidad de asumir riesgos, destrezas en la comunicación interpersonal, capacidad para asumir el liderazgo, orientación a los resultados.

Los entornos que se desarrolla dentro de la organización, se interrelacionan con tres esferas que son:

- **El Entorno**, constituido por las personas o instituciones que están fuera de la organización como son: proveedores, clientes, instituciones bancarias, ministerios, organizaciones de la comunidad donde radica la entidad. En un plano más amplio: los mercados externos, la situación económica internacional, las tendencias tecnológicas y de otro tipo que pueden influir en la actividad de la empresa.
- **El Consejo o Equipo de Dirección**, que constituye el órgano en el que se formulan o aprueban las estrategias, objetivos, políticas y otras decisiones, se analizan resultados, y se coordina la ejecución de las tareas.
- **La Organización propiamente dicha**, que, aunque funciona con una determinada estructura, tecnologías, sistemas, procedimientos, etc., constituye el principal objeto de trabajo del directivo. Desde el punto de vista de las habilidades directivas, la esfera fundamental de sus relaciones se produce con el personal, es decir, los recursos humanos, que son los que realmente garantizan la conversión de insumos en resultados.

Las habilidades empresariales imprescindibles se dividen en cuatro categorías:

1. *Habilidades Personales*
2. *Habilidades Interpersonales*
3. *Pensamiento crítico y creativo*
4. *Práctica*
5. *Habilidades transversales*
6. *Habilidades de gestión de negocio*

Si te parece interesante, vamos a ver cada categoría con más profundidad:

1. HABILIDADES PERSONALES:

a) Optimismo:

El optimismo es sin duda un verdadero activo dentro de la empresa y ayuda enormemente en los malos momentos que se tienen todos los días en la empresa.

b) Visión:

Toda empresa debe ser capaz de visualizar la "gran imagen" y explicarla correctamente a los compañeros de la empresa. Hacerlos partícipes de la visión de la compañía.

c) Iniciativa:

Iniciativa y proactividad son rasgos imprescindibles para liderar una empresa.

d) Persistencia:

¿Estás motivado? ¿Te auto motivas? Debes estar dispuesto a trabajar duro por un largo tiempo.

e) Tolerancia al riesgo:

Acostúmbrate a tomar riesgos. En el mundo de la empresa y de los empresarios, se consiguen pocas cosas si no estás dispuesto a tolerar grandes dosis de riesgo.



2. HABILIDADES INTERPERSONALES:

a) Dirección y Motivación:

El empresario va a depender que otros obtengan los resultados esperados. Más te vale adquirir la capacidad de dirigir y motivar a tu equipo.

b) Comunicación:

Los grandes líderes suelen ser grandes comunicadores. Cada vez más se valora en la alta dirección, a los profesionales que tienen grandes habilidades comunicativas.

c) Escucha:

Igual de importante que comunicar es escuchar observar lo que ocurre en tu empresa.

d) Relaciones Personales:

No podemos perder de vista nunca que los negocios son relaciones personales. Tratos, acuerdos, transacciones de confianza entre personas. En este artículo, hablé sobre el marketing humano, por si quieres profundizar sobre el tema.

e) Negociación:

No solo hay que saber negociar en las ventas y compras de la empresa, sino también para solucionar diferencias entre los miembros de tu equipo.

f) Ética:

Es curioso, siempre he pensado que la ética en el trabajo era algo imprescindible. En cambio, en mis 10 años como empresario, me he dado cuenta que es una habilidad que no todo el mundo tiene. Ser tipo con tus trabajadores, clientes y socios no solo es necesario, sino que es imprescindible.



3. PENSAMIENTO CRÍTICO Y CREATIVO:

a) Pensamiento Creativo:

Ser capaz de ver situaciones desde diferentes perspectivas y encontrar ideas y soluciones originales

b) Resolución de Problemas:

A diario estoy enfrentándome a problemas diferentes. Unos de fácil solución, otros más complejos y otros en los que el tiempo para solucionarlo o coste, es mayor al beneficio.

Muchos problemas no se resuelven en horas, sino que algunos tardan semanas. Pero lo importante de solucionar un problema no es el tiempo que tardes en solucionarlo, sino que quede resuelto. Que se le aplique un proceso por el cual ya nunca más vuelva a ser un problema, sino un asunto por solucionar. Que las personas de tu equipo que vuelvan a enfrentarse a esa casuística, sepan solucionarlo con las herramientas que les has dado.

4. HABILIDADES PRÁCTICAS:

a) Reconocimiento de Oportunidades:

Muchas veces vemos las cosas más complicadas de lo que son en realidad, pero al final esto se trata de generar nuevas oportunidades de forma constante, que nos permitan aumentar nuestras probabilidades de éxito.

b) Fijación de Metas:

Para mí la clave está en la fijación de metas, y cómo trabajar día a día para alcanzarlas.

c) Planificación y Organización:

No se puede llegar a un destino, si no defines perfectamente cuál es. En mi opinión este es uno de los mayores errores que cometen las personas que lanzan proyectos. No tienen nada claro el objetivo final y se acaban conformando con lo que les va llegando. Ya lo expresaba de manera fenomenal Séneca: “A quien no sabe a qué puerto encaminarse, ningún viento le es propicio”.

d) Conocimiento del Negocio:

Obviamente el nivel técnico es imprescindible. La he dejado para la última, no porque sea la menos importante, sino porque es algo básico que sin lugar a dudas marca la diferencia.

5. HABILIDADES DE GESTIÓN DE NEGOCIO:

Nos referimos a aquellas habilidades que se relacionan directamente con los asuntos del negocio. Es decir, son habilidades puntuales que intentan dar dirección al manejo de las empresas, muchas de ellas de carácter técnico.

a) Planificación estratégica.

Las compañías del siglo XXI están plenamente integradas. Es una de sus características esenciales. Por tanto, quienes estén al frente de ellas deben saber que toda acción o decisión debe formar parte de un todo. Los planes aislados o puntuales han perdido vigencia.

b) Delegación de tareas.

Nunca antes como ahora los directivos de empresas habían tenido una relación tan cercana con sus colaboradores y, en general, con el resto de trabajadores. Un buen directivo será aquel que muestre interés por las personas que tiene a su cargo y, en función de ello, delegue las funciones que considere necesarias en cada caso. Atrás queda la idea errada de que delegar es una muestra de la falta de autoridad y poder.

c) Coordinación e integración.

Al predominar los sistemas integrados, todo directivo debe tener una buena habilidad para coordinar tareas y aspectos no siempre compatibles. La coordinación evitará que haya solapamiento de trabajo y ayudará a que las acciones se alineen en la dirección correcta.

d) Nuevas tecnologías.

Al hablar de gestión del siglo XXI no podemos dejar de lado el manejo de herramientas, recursos y programas que faciliten la labor directiva. Es un requisito indispensable para los tiempos que corren. Pero ojo: no basta con adquirir dos o tres nociones; es necesario actualizarse cada cierto tiempo, pues la vigencia de las cosas suele ser efímera.

6. HABILIDADES

Por el contrario, en este caso hablamos de habilidades directivas que trascienden el plano técnico y se ocupan de aspectos estructurales del negocio. Los retos planteados por la era digital en este sentido son:



a) Gestión del talento.

Los directivos del siglo XXI saben que el principal valor de sus empresas es el talento de sus colaboradores. Se preocupan por cuidarlo, cultivarlo y mantenerlo. Además, hacen lo posible por atraer a personas que en el día a día sean capaces de marcar la diferencia.

b) Comunicación eficaz.

En los sistemas abiertos y participativos, la calidad de la comunicación es fundamental para la buena marcha de las empresas. Saber comunicar es saber estar en cada situación, lo cual requiere, a la vez, un talento para el manejo de grupos y la gestión de las emociones.

c) Motivación.

El buen directivo motiva y genera interés en sus colaboradores. A veces no hace falta aumentar los salarios o mejorar las retribuciones para que se comprometan de lleno con los proyectos; basta con un trabajo de motivación permanente para que se queden junto a nosotros.

d) Valor.

Es lo que diferencia a un líder de un gestor. Los líderes demuestran su valor cuando toman decisiones y asumen sus responsabilidades, incluso cuando las situaciones no son las más favorables. Además, está el tema de la visión de negocio que tenga: si nadie sabe mirar el escenario como lo hace él, es porque sin duda se trata de la persona indicada para ocupar dicho cargo.