

›FUNDESEM BUSINESS TOPICS

NUEVOS RETOS DE LOS CARGOS DIRECIVOS

Por FUNDESEM BUSINESS SCHOOL

Febrero 2016

Los nuevos retos de los cargos directivos

¿Están los jefes de las empresas realmente adaptados a los cambios sociales, económicos y tecnológicos de los últimos años? ¿Reúnen las habilidades y aptitudes necesarias que exigen los nuevos tiempos? ¿Qué requisitos debe cumplir actualmente un cargo directivo para desarrollar de forma adecuada su trabajo? ¿Son las habilidades directivas a día de hoy un valor en alza o ya no son necesarias? ¿Es lo mismo un jefe que un líder?

E¿Están los jefes de las empresas realmente adaptados a los cambios sociales, económicos y tecnológicos de los últimos años? ¿Reúnen las habilidades y aptitudes necesarias que exigen los nuevos tiempos? ¿Qué requisitos debe cumplir actualmente un cargo directivo para desarrollar de forma adecuada su trabajo? ¿Son las habilidades directivas a día de hoy un valor en alza o ya no son necesarias? ¿Es lo mismo un jefe que un líder?

La realidad es que los criterios y patrones que se utilizaban para la elección de los directivos han cambiado. Las empresas invierten cada vez más tiempo y dinero para elegir a sus cargos directivos, porque han comprobado que una mala elección puede costarles mucho dinero. De hecho, un reciente estudio realizado por el portal de Recursos Humanos Equipos&Talento revela que más del 41% de las actividades y proyectos que desarrolla una empresa no salen bien por no contar con una persona lo suficientemente preparada.

Un dato bastante llamativo, ¿verdad? Pues si nos adentramos en un contexto internacional, lo cierto es que estos errores pueden salir todavía más caros para las empresas. Así lo pone de manifiesto la consultora Talengo, que destaca que no haber elegido bien al cargo directivo adecuado para desarrollar el plan de expansión internacional de la compañía, ha llegado a suponer una pérdida de más de 2.460 millones de euros para las empresas españolas en los últimos años.

En consecuencia, cada vez se invierte más en la formación de grandes directivos. Ya no se busca al jefe sino al líder y en ese cambio de concepto radican los buenos resultados obtenidos por las compañías que han sabido verlo y que han puesto sus proyectos en manos de líderes y no de jefes.

La era de los líderes frente a los jefes

Entonces, ¿no es lo mismo jefe que líder? ¿Cuál es exactamente la diferencia? ¿Cómo diferenciar a un jefe de un líder? Entenderlo es la base de las necesidades directivas de las empresas.

El jefe arrastra una connotación. Es aquella

persona que basa toda su actividad en el poder que tiene con respecto a sus subordinados. No duda en manipular e incluso recurrir a veces al temor para conseguir los objetivos. No es admirado ni respetado sino temido. En esta relación jefe-subordinado, el trabajador es un simple peón que cumple con las directrices que se le ordenan.

Por su parte, el líder hace que las cosas sucedan. Una de sus principales cualidades es organizar y hacer encajar todas las piezas para hacer posibles sus objetivos. En esta relación líder-subordinados, no intervienen el miedo ni el temor. El líder hace partícipes a sus empleados de cada parte del proceso. Es la persona encargada de que se cumplan los objetivos fijados en la empresa, pero también de asegurar la motivación y el bienestar de sus empleados. Sus subordinados le admiran, le respetan y le son leales.

¿El líder nace o se hace?

Ahora viene la gran pregunta: ¿El líder nace o se hace? Es indiscutible que hay personas que tienen unas cualidades innatas que reflejan su carisma y sus dotes de liderazgo ya en la primera toma de contacto. Pero esto no quiere decir que solo se pueda ser un buen líder si se nace para ello. J. C. Hunter explica en su libro "La Paradoja" que el liderazgo es algo que se aprende y cultiva con paciencia y con buenas directrices. Es decir, que toda aquella persona que quiera ser un buen líder puede llegar a serlo. Con la predisposición y la preparación adecuadas.

En esta premisa es en la que se basan las grandes compañías, quizá no tanto las de menor tamaño, para invertir en la formación de personas y conseguir desarrollar esas cualidades y habilidades que permiten a los cargos directivos comunicarse mejor con sus equipos como parte fundamental de cada estrategia y de cada objetivo.

Por tanto, no hay ninguna duda sobre que las habilidades directivas y la capacidad de liderazgo serán lo que marque la diferencia entre un candidato y otro en un proceso de elección.

La diferenciación a día de hoy no se basa solo en tener un máster sino en la capacidad de un candidato para empatizar y comunicarse, en su facilidad para guiar y dirigir al equipo hacia la consecución de las metas fijadas, en su habilidad para fomentar la motivación y el buen clima de trabajo, en su conocimiento sobre técnicas de gestión de equipos, etc. A igual experiencia y formación académica, estas serán las cualidades que a día de hoy diferenciarán a un candidato.

Las habilidades básicas de un buen directivo

Veamos más a fondo cuáles son estas habilidades básicas que se deberían trabajar a fondo con el objetivo de ser un buen directivo. Un líder, que no un jefe a la antigua usanza.

Un estudio realizado por Gallup revela que las 5 características básicas que todo buen directivo debería tener son:

- **Motivación:** no sólo es necesario que un alto cargo esté motivado sino que sepa motivar a su equipo y hacerle partícipe de los objetivos fijados y los logros conseguidos.
- **Ser asertivo:** para lograr entender a las demás personas y saber cómo afrontar y superar las adversidades con las que tanto él como su equipo se van a enfrentar. La capacidad de negociación, la empatía y saber escuchar son claves fundamentales.
- **Saber tomar decisiones basadas en la productividad:** parece algo obvio, pero no es tan fácil saber tomar buenas decisiones en el momento adecuado.
- **Rendición de cuentas y transparencia:** es muy importante abordar cada proceso, cada acción y cada decisión con la máxima transparencia. Una de las claves para conseguir una adecuada vinculación con el equipo es transmitirle toda la información. El equipo debe sentirse partícipe para lograr su máxima implicación.
- **Construir buenas relaciones:** saber transmitir confianza es algo muy difícil y un buen directivo debe ser capaz de generarla con su equipo y entre todos los miembros de su equipo. Una buena relación y un buen clima son vitales para lograr un mayor rendimiento.

La seguridad en uno mismo, ser flexible, ser capaz de delegar, ser positivo, ser coherente entre lo que se dice y lo que se hace, etc. son también otras cualidades que hay que desarrollar y trabajar para conseguir ser un buen directivo.

En busca del perfecto cargo directivo

¿Estas cualidades o habilidades parecen obvias? Definitivamente, en la práctica no lo son. Y así

lo confirma el citado estudio de Gallup, que revela que sólo un 10% de personas reúnen todas estas características. Hay personas que tienen unas u otras. Pero, cuando una persona que reúne todas las habilidades anteriormente descritas es nombrado directivo, es capaz de aumentar en un 48% las ganancias de la empresa en relación con otro directivo que no tiene estas habilidades.

Es por esto que las habilidades directivas no son solamente importantes sino completamente necesarias. Las empresas no pueden permitirse el lujo de tener malos directivos o directivos no del todo adecuados. Y es por esto que los departamentos de Recursos Humanos cada vez tienen más en cuenta valores como liderazgo, capacidad de transformación, grado de asertividad, generación de confianza, etc., a la hora de seleccionar y fichar a sus directivos. Los criterios de elección ya no están basados únicamente en la experiencia y la formación meramente académica.

La mentalidad de la mejora continua

Y es que un directivo que sepa motivar a sus empleados es clave hoy en día. El hecho de que los trabajadores estén motivados y a gusto en su equipo hace que aumente su rendimiento laboral. De hecho, un estudio realizado por OC Tanner Institute revela que un nuevo jefe puede aumentar el grado de satisfacción de sus empleados en un 31% simplemente reconociendo el trabajo que han hecho. Y las empresas ya se han dado cuenta de los beneficios que se obtienen eligiendo a las personas que se hayan preocupado de desarrollar sus habilidades y capacidades.

Ahora bien, no basta con trabajar estas habilidades. Un buen directivo debe ser muy consciente de que las habilidades directivas van evolucionando a lo largo del tiempo y se van adaptando a la transformación del entorno. Por eso, un directivo o futuro directivo debe tener la mentalidad de mejora continua. En la actualidad, los directivos deben estar formados en técnicas de motivación y el liderazgo, deben tener capacidades comunicativas tanto dentro como fuera de la empresa, deben saber afrontar la gestión del éxito y del fracaso... Pero puede que dentro de un tiempo sea necesario adquirir nuevas competencias porque así lo está demandando la sociedad y su entorno. Por tanto, la misión de un buen directivo es permanecer constantemente abierto y receptivo al cambio, buscando siempre su mejor versión en cada momento, en cada contexto y ante cada necesidad.

>FUNDESEM BUSINESS TOPICS



¿Te ha gustado?
Compártelo desde la



>FBS Fundesem
Business
School

C/ Deportistas Hermanos Torres, 17
03016 Alicante // 965 266 800