Pensamiento Estratégico

Las habilidades personales como factores estratégicos

Casi toda la educación formal que recibimos desde niños en los sistemas educativos vigentes ha enfatizado el aspecto ***cognoscitivo*** del ser humano. Esto es, la preocupación más fuerte se centra en la formación de personas hacia el mayor ***conocimiento*** posible con respecto a las diversas materias que conforman los planes de estudios en cada nivel, desde la educación básica hasta la profesional y de pos-grado. Esto se sigue haciendo con la creencia de que el saber mucho nos permite estar más preparados para realizar nuestras labores profesionales y por consiguiente conseguir más fácilmente el éxito.

Ciertamente el conocer es muy importante y necesario, sin embargo, la experiencia en la vida de trabajo nos lleva a reconocer que no es suficiente saber qué hay que hacer sino tener las ***capacidades personales*** para realizarlo, para concretar el cómo hacerlo y el hacerlo bien. Con esto queremos decir que las personas necesitamos desarrollar ciertas ***habilidades*** para desempeñar nuestra función laboral, nuestro quehacer profesional.

Por habilidades nos referimos a aquellas ***maneras de saber hacer las cosas en la práctica***, no intelectualmente. Si nos refiriéramos al juego del tenis, una cosa es saber cómo debo de tomar la raqueta y pegarle a la pelota para hacer un "top spin" y otra cosa es realizarlo efectivamente. Lo primero es un conocimiento lo segundo es un hábito, una práctica. Lo mismo sucede en el aspecto empresarial. Todas las personas que laboran en una empresa requieren desarrollar habilidades que no fueron adquiridas durante su formación académica y que ahora se vuelven apremiantes.

Entre las habilidades que consideramos clave para la ***gestión administrativa*** y que hay que desarrollar, podemos mencionar las siguientes: cómo ser creativos, cómo negociar, cómo delegar, cómo liderar, cómo hacer presentaciones eficientes, cómo planear estratégicamente, cómo enfrentar los conflictos, cómo aprovechar el cambio, cómo formar y conducir equipos de trabajo, cómo servir al cliente interno y externo, cómo educar y capacitar, entre otras.

Sabemos que las habilidades requieren de práctica concienzuda y constante, no tanto de estudio, ni de memorizar, ni de tomar apuntes, a fin de que esa capacidad que buscamos se vuelva un hábito en nosotros. Dicen los expertos que para crear un hábito, el ser humano requiere de 21 días seguidos para adquirirlo. Particularmente esta regla funciona muy bien cuando las personas son muy jóvenes o niños. De cualquier manera, el personal de una empresa deberá

preocuparse por desarrollar las habilidades que considera más competitivas para alcanzar sus metas y sus objetivos.

Los especialistas del aprendizaje humano apuntan que el grado de retención va en relación directa con el uso de nuestros sentidos, así, retenemos el 10% de lo que oímos, el 35% de lo que vemos y oímos, el 65% de lo que vemos, oímos y hacemos, y el 90% cuando enseñamos a otros.

Las personas ***crecen*** a medida que son más hábiles en el desempeño de sus responsabilidades actuales. Al incorporar más habilidades se tornan más ***confiadas*** para aceptar nuevas obligaciones y más aventadas a aceptar nuevos retos. En una palabra, la persona se realiza cada vez más humana y profesionalmente al cultivar nuevas habilidades.

En el ámbito empresarial, estas habilidades se vuelven ***factores clave*** para el desempeño general de la empresa, ya que cualquier compañía que valore el aprendizaje continuo a través de habilidades encarnadas en su personal, estará en mejor posición competitiva con relación a otras que descuidan este aspecto.

Reconocemos que algunas empresas sí se preocupan por desarrollar en su personal habilidades que a su juicio hacen falta en ellos. Lo que hemos notado, sin embargo, es que cuando lo hacen, lo llevan a cabo de una manera ***parcial y discontinua***. Así, por ejemplo, en el caso de un agente de ventas, quizá le pidan que asista a un curso de negociación o de servicio al cliente, durante dos o tres días que dura dicho curso.

Pero, ¿dónde quedarían las ***otras habilidades*** igualmente ***necesarias*** para la función de ventas, como la habilidad de plantear estrategias comerciales, la habilidad de hacer presentaciones de ventas efectivas, etc.? Consideramos, pues, muy importante tomar en cuenta que el desarrollo de habilidades deba de ser integral y no parcial, constante y no intermitente. De manera análoga, si asisto a un gimnasio me ejercitaré de manera constante con ejercicios para todo el cuerpo, y no solo para desarrollar uno de mis brazos por ejemplo.

Así, pues, si en nuestra empresa queremos distinguirnos de la competencia, si queremos crecer y aumentar el valor de la misma, no hay que escatimar esfuerzos ni inversión para desarrollar al recurso más valioso de la misma, las personas que la conforman.

BM | COACHING

Ricardo Bassol Mayagoitia
móvil 81 1988 1490
bmcoaching.mx
ricardo.bassol@bmcoaching.mx