

2a.
PARTE



JOSE PEDRO SOLARI

RECONFIGURA TU CEREBRO

PARA EL EMPRENDIMIENTO

El paso a paso para desbloquear las trabas de tu pasado, que impiden emprender, y lograr la actitud de un emprendedor exitoso.

¿Tienes las competencias clave para emprender?

En primer lugar debemos preguntarnos ¿Qué son las competencias?. Para delimitar que se entiende por competencias hay varios términos: capacidad, atributo, habilidad o destreza. Estos conceptos se utilizan con un significado a menudo intercambiable, y hasta cierto punto superpuesto. Todos ellos se refieren a la persona y a lo que es capaz de lograr. Pero también tienen significados más específicos. Habilidad, del latín "habilis" que significa "capaz de sostener, llevar o manejar con facilidad", dio lugar a la palabra "habilitas" que puede traducirse como "aptitud, capacidad, aptitud o habilidad".

Las competencias tienden a transmitir un significado en referencia a lo que una persona es capaz o competente, el grado de preparación, suficiencia y/o responsabilidad para determinadas tareas.

Se entiende que las competencias y las habilidades incluyen:

- **El saber y el entender:** Conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de saber y entender,
- **El saber actuar/hacer:** Aplicación práctica y operativa del conocimiento a determinadas situaciones,
- **Saber ser:** Valores como elemento integrante de la forma de percibir y vivir con los demás y en un contexto social. Las competencias representan una combinación de atributos, en relación con los conocimientos y su aplicación, las actitudes, las aptitudes y las responsabilidades, que describen el nivel o el grado en que una persona es capaz de realizarlos.

En este contexto, una competencia o un conjunto de competencias significan que una persona pone en juego una determinada capacidad o habilidad y realiza una tarea, en la que es capaz de demostrar que puede hacerlo de forma que se pueda evaluar el nivel de logro. Las competencias pueden llevarse a cabo y evaluarse. También significa que una persona normalmente no posee o carece de una competencia en términos absolutos, sino que la domina en un grado variable, de modo que las competencias pueden situarse en un continuo.

Ahora, centrándonos en lo específico respecto a la competencia para la iniciativa y el espíritu emprendedor, ésta consiste en la capacidad de transformar las ideas en actos. Esta competencia está relacionada con la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como la habilidad para planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar objetivos. Constituyen el cimiento de una estructura de comportamientos que soportan otras capacidades y conocimientos más específicos que se precisan para el desarrollo de una actividad comercial.

Spencer & Spencer definen las competencias como una "característica subyacente en el individuo que está relacionada causalmente con un estándar de eficacia y/o desempeño superior en un trabajo o situación".

Conviene diferenciar la competencia en espíritu emprendedor y espíritu empresarial. Pueden parecer similares pero son muy distintas. Una persona que es «empresaria» se define por tener iniciativa para emprender o acometer con resolución y eficacia la ejecución de acciones de todo tipo. El desarrollo del espíritu emprendedor en su sentido amplio, prepara a la persona para actuar en la vida en todas sus dimensiones, por lo que la iniciativa y el espíritu emprendedor se han de aplicar a lo largo de la vida en todas las situaciones en las que se puede desarrollar la persona como individuo.

El espíritu empresarial hace referencia a la aplicación del mismo espíritu para emprender en una empresa en la que trabajemos y en ella se aplique la iniciativa y la capacidad para identificar una oportunidad y luchar por ella para producir nuevo valor o éxito económico.

Para ser emprendedor es preciso disponer de destrezas y habilidades para gestionar todo el proceso que implica llevar una idea a la práctica sobre todo, si las ideas son novedosas y compleja su realización. Las competencias clave para emprender son las siguientes:

Competencia 1: Pensamiento Estratégico.

Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores. Incluye la capacidad para saber cuando hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro. Se refiere además a la capacidad para visualizar y evaluar el impacto de sus acciones y tomar decisiones con miras a objetivos situados en el mediano y largo plazo.

Competencia 2: Visión Sistémica.

La competencia de visión sistémica es aquella que permite al individuo identificar las relaciones entre elementos de naturaleza diversa asumiendo que el todo es superior o diferente a las partes que lo componen. Comprende además la capacidad de visualizar el impacto que tendrán los cambios realizados en un sistema ya sea a través de eliminar o modificar una de sus partes constitutivas o de tomar decisiones que afecten alguno de sus componentes.

Competencia 3: Razonamiento.

El razonamiento es una habilidad crítica en la resolución de los obstáculos que se presentan en el trabajo. Denota el manejo de aptitudes intelectuales para identificar problemas, rigor en la lógica de análisis, rigurosidad operacional, identificación de variables relevantes y secundarias y la facilidad de resolución de conflictos que encuentran las personas para ser eficientes en su trabajo.

Competencia 4: Flexibilidad y gestión del cambio.

En primera instancia, remite al grado de adaptación a su medio de trabajo.

Si el grado de variabilidad de requerimientos a desempeñar es muy alta, puede adaptarse considerando el contexto y visibilizar el origen de los cambios. También hace referencia al conocimiento que tiene acerca de su propia contribución a los objetivos del grupo de trabajo. Refleja si puede sentirse más cómodo con tareas rutinarias o con actividades que requieran de su versatilidad para reorganizar sus prioridades. Supone una estabilidad emocional para enfrentar situaciones nuevas y mantener la calma. También evalúa el grado de concentración y agilidad para adaptarse a los cambios.

La flexibilidad remite al grado de versatilidad para concebir nuevos métodos, herramientas y recursos para darles el mejor uso. Concibe la habilidad de cambiar las prioridades cuando el contexto lo amerita y la capacidad de mantener el foco de atención ante distracciones.

Competencia 5: Responsabilización / Accountability

La competencia de accountability está compuesta por la obligación tanto de informar sobre las acciones y decisiones que se toman y de explicar y justificar por qué decide de la manera en que se hace.

Así, para que pueda desarrollarse la responsabilización en el actuar es necesario transmitir qué es lo que se está haciendo y divulgar los motivos que llevaron a la toma de una decisión en uno u otro sentido, pues se parte de la idea de que el actuar transparente debe estar sujeto a la lógica del razonamiento público. Además, la información y la transparencia constituyen un incentivo al actuar ético y carente de abusos de poder en audiencias internas y externas a la organización.

Un factor importante es su estabilidad emocional para darle un sentido al ser de trabajo, mantenerse motivado y generar las condiciones para preservarse de eventuales conflictos que puedan surgir. Requiere un manejo de los sentimientos para separar los hechos de su propia percepción e interpretación. Resulta de poder mantener la lógica y criterio y mantener un control de los impulsos. Requiere la preservación de un equilibrio ante situaciones contradictorias. Y la habilidad de hacerse responsable por lo que puede controlar y no sentirse abrumado si identifica variables sobre las cuales no tiene ninguna injerencia.

Competencia 6: Resolución de Problemas.

Se refiere a la competencia que se enfoca en la habilidad de evaluar de manera precisa y rigurosa una situación y llegar a una solución positiva. Implica la tenencia de los conocimientos y habilidades necesarias para mirar un problema de forma integral (con todas las causas y consecuencias inmediatas), resolver con creatividad y flexibilidad y encontrar oportunidades de desarrollo.

Competencia 7: Trabajo en equipo.

Se refiere a la capacidad para integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, en contextos tanto nacionales como internacionales.

Competencia 8: Toma de Decisiones.

Habilidad para elegir un curso de acción entre varias alternativas basándose en el conocimiento del entorno y las circunstancias. Implica planificar en el momento oportuno aunque se disponga de poca información y analizar el efecto que puede provocar inclinarse por una alternativa. Consigue mantener controlados los efectos emocionales que el riesgo trae implícito y aspira a maximizar el valor esperado como resultado de la acción.

Competencia 9: Tolerancia a la presión.

Se refiere a la habilidad para seguir trabajando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la habilidad para aliviar el estrés de una manera aceptable para la persona, para otras personas y la organización.

La tolerancia al estrés presupone mantener un equilibrio cuando se presentan situaciones conflictivas. Estudia los procesos mentales para tolerar la carga, pudiendo manifestarse con reacciones constructivas o no. Presupone la posibilidad de idear un plan jerarquizando las acciones a seguir para superar la situación. Evalúa también la actitud en el caso de que la recompensa no sea inmediata y su capacidad de proyectar el retorno a largo plazo. Mide el nivel de temor que le genera y los recursos emocionales que le despiertan estas circunstancias.

Competencia 10: Colaboración en red.

El concepto de Colaboración en Red en las organizaciones se refiere a la capacidad de trabajar la red de contactos con el fin de darnos a conocer y establecer vínculos que permitan facilitar las tareas diarias, conocer las fuentes de información crítica y tomar decisiones informadas o con apoyo experto. En una mirada más profunda favorece la disposición a que otros revisen su actuar y, por lo tanto, desarrollar su accountability.

Competencia 11: Orientación a Resultados.

Consiste en dirigir todos los actos de una empresa hacia la meta deseada, actuando de forma eficaz, veloz y con urgencia ante decisiones importantes y que son necesarias para satisfacer las peticiones del cliente, superar los estándares propios y, finalmente, ser mejor que los competidores.

Competencia 12: Orientación al Cliente.

Establece una relación a largo plazo con el cliente para resolver sus necesidades, no duda en sacrificar en algunas ocasiones beneficios inmediatos en función del provecho futuro. Busca obtener beneficios a largo plazo para el cliente.

Competencia 13: Negociación.

La competencia de negociación hace referencia a la habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Comprensión de la propia posición e intereses.

Se distingue entre lo esencial y lo accesorio de lo que se quiere conseguir, del mismo modo que se sabe a qué se puede renunciar y qué es innegociable.

Competencia 14: Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.

Comprender y aceptar la diversidad social y cultural como un componente enriquecedor personal y colectivo para desarrollar la convivencia entre las personas sin incurrir en discriminación por sexo, edad, religión, condición social, nivel de estudios, experiencia, política, y/o étnica. Su adecuado desarrollo permite, además de mantener relaciones armoniosas, trabajar en equipo, tomar mejores decisiones, optimizar su orientación al cliente y, por lo tanto, favorecer la construcción de reputación corporativa. Facilita la instalación de valores corporativos en todos los niveles organizacionales.

Competencia 15: Comunicación efectiva o traspaso de emociones a terceros.

Comprender, expresar con claridad y oportunidad, a un público especializado y no especializado, las ideas, conocimientos, problemas, soluciones y sentimientos a través de la palabra. Capacidad para adaptarse a las características de la situación y la audiencia y lograr su comprensión y adhesión. Considera el manejo de información de fuentes diversas, comprensión y traspaso al entorno para poder favorecer la toma de decisiones correctas con amplitud de espíritu. El desarrollo de esta competencia está influido por el nivel y grado de empatía hacia un tercero.

Competencia 16: Planificación y Gestión de Tiempo.

Esta competencia hace referencia al control de nuestra tendencia a postergar las tareas o actividades que nos resultan menos agradables o más difíciles. A través del análisis de las llamadas "Tácticas de postergación" se potencia el sentido de responsabilidad, orden y disciplina mental, orden en trabajo, rigurosidad, logro de metas, así como la confiabilidad, capacidad de trabajo sin supervisión y de forma autónoma, manejo del tiempo, autonomía funcional, perseverancia, compromiso con la Calidad y toma de decisiones.

Competencia 17: Auto Liderazgo.

La Competencia Genérica de Liderazgo mira desde una perspectiva individual la actitud frente al trabajo, la capacidad de autogestión, elegir con criterio propio, equilibrio entre individualismo y metas de grupo, rigurosidad en el trabajo, iniciativa, proactividad y logro de sus objetivos personales sin importar el esfuerzo implícito.

Desde una perspectiva grupal/laboral se refiere a la Capacidad del Desarrollo de las competencias genéricas en sus Subalternos o de motivación y estímulo a sus pares.

Por eso se pretende que el sujeto sea capaz de conducir de modo reflexivo y responsable la propia vida, protagonizar propuestas y proyectos de diversa índole y alcance, demostrar autonomía e iniciativa y a la vez cooperar con los demás sin aislarse en un individualismo.

Competencia 18: Gestión de Calidad.

Manifiesta una permanente búsqueda de la excelencia en la gestión profesional, mediante la continua autoevaluación, rigor en la ejecución del trabajo, proyección planificación, seguimiento y gestión de los procesos, con orientación a la obtención de resultados de calidad. Búsqueda continua de los resultados potenciales que las prácticas excelentes acarrearán en los ámbitos personal y social

Competencia 19: Compromiso Ético.

La competencia ética es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que el profesional debe poner en práctica de manera articulada, de tal forma que la suma de estos elementos guíen tus acciones y den origen a un actuar profesional característico que finalmente constituyan una identidad profesional..

Las competencias construyen andamiajes complejos de relaciones entre si. Por esto, te recomiendo que evalúes tus competencias, con un instrumento objetivo, que te entregue información precisa de tus puntos más fuertes y áreas de mejora. Es muy difícil la autoevaluación y sin una medición objetiva no podrás comenzar un camino de reflexión personal que haga explotar todo tu potencial.

Entre otros, podemos recomendarte el proceso de evaluación de Commentz, consultora italiana especializada en gestión de personas por competencias que tiene un precio especial por leer esta publicación. [[Ingresa aquí](#)] y obtén un 30% de descuento en el precio de tu test.

Copyright © 2021 José Pedro Solari A.
All rights reserved.

Este es un extracto del libro "**RECONFIGURA TU CEREBRO para el emprendimiento**" de *José Pedro Solari*.

Si quieres la versión completa, encuéntrala en este enlace:

[\[RECONFIGURA TU CEREBRO\]](#)