

# Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

## Competencias empresariales

**¿Empresarios y directivos tienen las mismas competencias profesionales?**

Los empresarios y directivos dirigen equipos de trabajo. Esta actividad requiere competencias similares, con algunas diferencias propias de los asuntos a tratar y de las personas con las que se relacionan.

Los directivos están más relacionados con la función organizativa de su área: administración, marketing, operaciones/producción, recursos humanos o tecnologías de la información.

Los empresarios están más relacionados con la estrategia, las finanzas, las inversiones, las relaciones institucionales y la imagen corporativa. En España y en la mayoría de los países desarrollados, también suelen relacionarse con el enchufismo y la corrupción.

Además deben tener una serie de características propias que también son deseables en los directivos, pero no necesarias. Todas ellas derivan de una visión sistémica de varias cosas, siendo la visión sistémica una comprensión suficiente del asunto en su globalidad, de los principales agentes intervinientes, de sus intereses y de sus relaciones, de las tendencias. En el caso de los empresarios, sus resultados se deben a las siguientes competencias:

- **Visión sistémica** de la motivación humana.
- **Visión sistémica** del mundo empresarial.
- **Visión sistémica** mínima del contexto socioeconómico de su principal mercado o internacional, si no existe un mercado que suponga la mayoría de las ventas.
- **Visión sistémica** del sector de actividad económica donde opera su empresa y de los sectores relacionados.
- **Visión sistémica** de la empresa, de sus stakeholders (accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y trabajadores) y de su funcionamiento global, incluyendo los aspectos principales de cada área funcional.

- **Visión sistémica** del negocio de su empresa, a corto, medio plazo y largo plazo, aunque este último no es habitual y, generalmente, los otros empresarios de su empresa no lo toleraría.
- Capacidad de relacionarse con todo tipo de dirigentes públicos y privados.
- Aceptar salarios exageradamente altos y otros privilegios ilegítimos. Si se niegan a ello, las cúpulas empresariales no le dejarían ser uno de ellos. Este hecho queda bien reflejado en el "Informe Global sobre Corrupción 2009" de Transparencia Internacional.

Además de características básicas de cualquier trabajador efectivo: alta capacidad de discernimiento o sentido común, capacidad de aprendizaje, orientación al cambio y a la innovación (en sectores dinámicos), orientación al incrementalismo, capacidad de resolución de problemas, comprensión de las ventas de su empresa. En sectores de actividad económica dinámicos también son necesarias las competencias de apertura y flexibilidad mentales, así como la proactividad.

En algunos casos también requieren otras competencias como: orientación al cliente y a los procesos internos.

Una característica fundamental es la capacidad de comprender las operaciones matemáticas propias de un negocio. Por el contrario, la mayoría de los dirigentes políticos y sindicales tienen una baja o nula comprensión de los números.

La visión sistémica, la proactividad, la apertura y la flexibilidad mentales, son principios de la Nueva Conciencia, del Nuevo Orden Mundial (no conspirativo) y del **Nuevo Management**; es decir, de los modelos de la actual Era de la información.



@NuevoManagement



nm@nuevomanagement.com