

Las Claves Para Escalar Posiciones en la Empresa

Revista GESTIÓN
Capital HUMANO
Julio 2008

ASCENSOS

Las Claves Para Escalar Posiciones en la Empresa

Hoy no basta con quedarse sentado en el escritorio y cumplir a cabalidad las tareas encomendadas, sino mostrar una serie de actitudes y desarrollar competencias que le permitan obtener el ascenso a un nuevo cargo. Cuando los ejecutivos llevan un buen tiempo dentro de una compañía suelen pensar en que ya es el momento en que se les asignen beneficios como el aumento de sueldo, pero lo que más ambicionan en algunos casos es conseguir aquel importante cargo en la compañía o bien ascender un puesto más arriba del que está posicionado. Actualmente ya no basta sólo con desarrollar bien las tareas, sino cumplir con una serie de pasos para que los gerentes logren reconocer sus aptitudes y así entregarle el ansiado cargo.

Eduardo Zamora, consultor de Pleasant Work Chile, señala que el ejecutivo debe diseñar su carrera profesional en base a lo que él denomina "Acción Diferenciadora Natural" o ADN, es decir, debe reconocer qué es lo que realiza distinto y mejor al resto en forma innata, sus competencias clave. "Esta tarea es obvia para los ejecutivos cuando hablan de los productos que venden en la empresa en que trabajan; no obstante, al momento de definir cuál es el producto de ellos mismos, se complican".

Agrega que para ascender lo primero es reconocer las competencias clave que tiene cada uno, luego desarrollar un proyecto personal tal cual lo hacen a diario para los productos de la empresa en que trabajan. "La clave es entender que el ejecutivo es un producto y requiere técnicas de gestión para mejorar sus resultados", señala Zamora.

También indica que la mejor actitud que debe tomar el ejecutivo es reconocer que es una empresa en sí mismo, y ser coherente con ese precepto. "Es decir, determinar su ADN, investigar la industria, definir su proyecto personal, trabajar en su posicionamiento y plan de comunicaciones".

Agrega que los ejecutivos que planifican bien su carrera profesional no necesitan solicitar un ascenso en forma explícita, saben hacia dónde quieren llevar su carrera y toman acciones a diario para dirigirla hacia la meta planificada. "Están posicionando sus competencias claves entre las redes de la empresa que él detectó relevantes para su proyecto y están comunicando su objetivo laboral".

Ver más en : www.gestion.cl/394/capital.php

Para Sergio Araya, gerente comercial de Allot Consultores, lo primordial para un ejecutivo que busca ascender de puesto es realizar su trabajo con altos estándares de calidad que le permitan destacarse dentro de la organización, procurar que el resultado de su gestión sea conocido por aquellos que toman la decisión de promoción en la compañía, y desarrollar nuevas habilidades y conocimientos que le permitan enfrentar nuevos desafíos, traducidos en estudios de posgrado.

"Debe adoptar una actitud de compromiso, colaboración, en ningún caso plantearse en un plano de exigencia. Visualizando la oportunidad, se debe ser cauto y responsable al hacer el requerimiento a su superior, exponiendo claramente y en forma objetiva cuáles son los motivos que originan el requerimiento, destacando sus competencias y habilidades como herramientas para posicionarse en un cargo superior", señala.

Araya indica que el ejecutivo debe solicitar su ascenso cuando se den las condiciones dentro de la empresa, o sea, cuando ella tenga reales necesidades de hacer movimientos en su estructura y el presupuesto necesario para ello. Asimismo, uno de los factores que incide en esta decisión se relaciona con las características de la estructura organizacional.

"En algunas empresas estas estructuras son rígidas, por tradición sin mayores cambios; otras si bien tienen una estructura dinámica, los movimientos van a estar supeditados al posicionamiento que tenga la organización en el mercado, que le permita financiar cambios internos y si efectivamente la organización considera un plan de carrera que avale los cambios", comenta Araya.

Descubriendo Competencias

Germán Vicencio, director ejecutivo de Vicencio & Brain Consultores, coincide en que si el ejecutivo desea conseguir un ascenso debe estar consciente que posee las competencias necesarias para lograrlo; es decir, tiene que tener los conocimientos, las habilidades y la actitud emprendedora. Además, debe manifestar la capacidad para lograr cosas en forma innovadora y ser un creador de nuevas soluciones que permitan el cumplimiento de los objetivos de manera más eficiente y rentable.

“Los jefes siempre se fijan en aquellos ejecutivos que hacen un buen aprovechamiento de los recursos disponibles, que son rápidos, con alta capacidad de trabajo y tolerancia a la presión y frustración”, agrega.

Señala también que el ejecutivo no debe esperar a que le ofrezcan el cargo, sino solicitarlo cuando se genera la vacante o se crea un nuevo puesto. “En ese momento uno debe hacerlo saber, demostrando un profundo convencimiento de estar seguro y dispuesto a ser exitoso en la gestión del nuevo puesto”,

Agrega que es más fácil conseguir un ascenso en aquellas empresas donde se promueve la carrera corporativa y que mediante logros, estudios y competencias, se puede postular a cargos superiores, mientras que en las empresas tradicionales “la cosa es más compleja. Sin embargo hay que estar atentos a las oportunidades ya que perfectamente uno puede manifestar sus deseos para ascender y ocupar un puesto superior”, concluye.

Trabas a Superar

La gerente general de Upgrade & More, Ximena Julio, señala que usualmente los ejecutivos pasan cuestionándose sobre por qué personas con menos aptitudes ocupan cargos mejores y rentas más altas, incluso al consultársele sobre sus colegas suelen ser bastante asertivos colectivamente de las falencias de estos.

“Esto se explica con un sencillo concepto relativo a las cegueras de nuestras propias incompetencias; no vemos lo que hacemos mal y por lo mismo no podemos tomar acciones para corregirlo. En algunas ocasiones estamos conscientes que otros nos ven incompetencias que nosotros no vemos, pero generalmente tendemos a desconocer e incluso rechazar las críticas que nos hacen”, comenta.

Añade que al desconocerse las competencias y prácticas de trabajo que se valoran en la empresa y desde las que se califica es difícil que se consiga un ascenso, por lo que se debe tener una actitud interesada en escuchar lo que se espera de uno, más el compromiso personal con su trabajo.

“Las personas que se desarrollan más fácilmente son aquellas que pueden aceptar que tienen áreas de incompetencias y que incluso aceptan que no las ven, aún después que se las explican. Sin embargo, usualmente las personas que más alto llegan se muestran abiertos a escuchar lo que otros evalúan mal en un área de su incompetencia, y mejor aún, tienen la sana actitud de comprometerse a observarlo, estudiarlo y superarse, los ascensos primero se ganan”, señala Ximena Julio.

Para Bárbara Pérez y Angélica Hurtado de Seminarium las actitudes para solicitar un ascenso se relacionan con una excelente comunicación con los superiores y ser validado dentro de la organización. “Debe tener clara las principales metas logradas en su actual gestión, tanto en términos económicos como gestión de área, equipos y desarrollo de las personas a su cargo. Es esencial que sepa hacia donde quiere crecer, desarrollarse y tener un proyecto que ofrecer para enfrentar el nuevo desafío”,

Agregan que en general los ejecutivos trabajan en un contexto de metas y objetivos establecidos en conjunto con sus superiores, y una vez superados se dan las condiciones para seguir creciendo. “Es sumamente relevante que la persona haya formado a un subalterno de su equipo para que pueda sucederlo, además debe existir un cargo donde pueda agregar valor en su área o en otra”,

En Seminarium añaden que lo esencial para conseguir el ascenso es que, además de ser un buen ejecutivo altamente calificado y profesional, debe tener capacidades de liderazgo, comunicación y manejo de equipo reconocidas que son necesarias para ejercer cargos de mayor responsabilidad. Además, debe solicitarlo cuando se genere una oportunidad en la compañía. “Lo importante es que no sea una sorpresa sino que sea parte de su plan de carrera, por lo que debe existir una comunicación fluida bidireccional con su jefe directo”,

Agregan que existen situaciones que dificultan el ascenso, tales como las limitaciones para crecer dentro de la empresa cuando el jefe directo se siente amenazado por su subalterno, la falta de comunicación en relación a los objetos y metas esperadas de la persona y su gestión, e incluso la misma forma de Funcionamiento de la empresa.

“Las empresas hoy son más horizontales, por lo que no siempre existen espacios de crecimiento en cargo; sin embargo, se puede ascender vía aumento en responsabilidades y desafíos acompañados de una mayor renta. También existen empresas que tienen un sistema interno que requiere de mucho manejo político para poder ascender lo cual agrega un dificultad adicional”, señalan.

Para Obtener un Ascenso se Debe:
Reconocer sus competencias clave.

Destacarse dentro de la organización.
Poseer capacidad de liderazgo, comunicación y manejo de equipo.
Tener objetivos definidos para enfrentar nuevos desafíos.
Comprometerse y colaborar con la empresa.
Innovar en la búsqueda de objetivos y soluciones.