

# Nuevo Management

Reconceptualización empresarial, innovación y cambio personal

## Competencias actitudinales

**La actitud es la base de las competencias personales, interpersonales, sociales y profesionales.**

Las actitudes son las consecuencias más profundas de nuestras comprensiones y de nuestras expectativas. De las actitudes derivan la mayoría de nuestros automatismos mentales, incluyendo los hábitos.

Por ello, las actitudes de los trabajadores deberían ser analizadas por los directivos y por el personal de recursos humanos para formar parte de su evaluación profesional.

Una de las actitudes básicas la encontramos en la forma de hacer las cosas, en la calidad de las actividades. En este sentido podemos distinguir tres tipos de personas:

1. Las personas que les gusta hacer bien las cosas y no les gusta hacer mal las cosas. En este colectivo podemos hacer una separación entre aquellos que las hacen y aquellos que no las hacen porque están siempre pensando cómo hacerlas perfectas. La idea de la perfección es uno de los errores culturales más absurdos y dañinos de la historia porque la perfección no existe, la vida surge de la imperfección y la vida es cambio que es incompatible con la falta de dinamismo inherente a la perfección. Algunos de este grupo les gusta hacer cosas complejas que les lleve mucho tiempo y disfrutan con la progresión de sus proyectos.
2. Las personas que les gusta hacer cosas constantemente, incluyendo a las hiperactivas. Suelen ser personas superficiales que intentan llenar su vacío existencial haciendo muchas cosas, pero con una calidad, generalmente, inferior a las personas del grupo anterior. Les suele gustar hacer cosas que duren poco tiempo y el resultado final sea rápido, así como cambiar de actividad a menudo.
3. Las personas con falta de interés en las cosas, por lo que las hacen mal.

Atendiendo a la actitud frente al conocimiento del medio o contexto en el que trabajan, podemos distinguir entre:

1. Personas que tienen un alto interés en comprender el valor del producto (bienes o servicios) que hace su actividad o su organización.

Generalmente empiezan comprendiendo su actividad y cuando llegan a un cierto nivel de dominio, buscan contextos más amplios, desde los procesos interdepartamentales hasta los procesos corporativos.

2. Personas que tienen un alto interés en profundizar todo lo posible en su trabajo sin ampliar su ámbito como los anteriores.
3. Otros grupos con un interés insuficiente para realizar actividades de alto valor, incluyendo las directivas.

También podemos utilizar los grupos de talentos múltiples que describí en 2008, entre los que destacaba:

1. Conceptuales que crean nuevos contextos a cualquier nivel.
2. Emprendedores que convierten los nuevos contextos en un producto o modifican ligeramente o amplían la oferta existente.
3. Organizativos. Suelen estar centrados en el rendimiento, global o departamental, de las organizaciones, más que en el producto. Suelen ser tan innovadores o tan inmovilistas como el sector de actividad donde desarrollan su actividad.
4. Funcionales. Suelen ser como los anteriores, pero con un perfil más técnico y centrado en una de las áreas funcionales de una organización, como el marketing o la producción.

Otro aspecto actitudinal importante y relacionado con los perfiles anteriores, es la actitud proactiva o reactiva. Los proactivos suelen estar más inclinados a crear contextos nuevos, mientras aquellos que tienen una actitud reactiva suelen estar más orientados a resolver problemas en los contextos que ya están definidos.

Las actitudes constructivas y proactivas 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