

## **El 85% de los CEO's piensa que en sus organizaciones existen claras oportunidades de mejora**

**Según un estudio llevado a cabo por Setesca entre 1000 CEO's, los máximos responsables de las empresas consideran que no se desarrollan las habilidades básicas para cumplir con los objetivos empresariales**

La existencia de una crisis financiera y de consumo es una realidad. Sin embargo, según una encuesta realizada por Setesca, consultora especializada en la reducción de costes e incremento de la productividad y eficiencia operacional, realizada a 1000 CEOs y Directores Generales de empresas españolas, los profesionales de las empresas consideran que hay claras oportunidades de mejora sobre las que se podría incidir para salir de la crisis y alcanzar los objetivos.

Tal y como reflejan los datos recogidos por Setesca, existen cinco habilidades básicas que todo profesional debería dominar y aplicar y, sin embargo, actualmente, según consideran el 85% de los CEO's encuestados distan mucho de ser aplicadas correctamente.

Los máximos responsables ejecutivos consideran que las cinco habilidades primordiales, necesarias para cumplir los objetivos empresariales, y que no se cumplen en las empresas, son: sentido de objetivo común, orientación a resultados, trabajo en equipo, comunicación y sentido de la urgencia.

Ego y falta de comunicación, causas de la falta de un sentido de objetivo común  
Según los responsables, no todos los gestores trabajan para conseguir el éxito general, sino que prioritariamente trabajan según su propia (en muchos casos equivocada) percepción de los que son sus objetivos. En este aspecto, los datos recogidos muestran que la asignación clara de responsabilidades individuales es necesaria para garantizar la excelencia operacional. Sin embargo, por encima de esta definición de responsabilidades, debería tenerse muy claro que todo lo que se haga debe estar orientado a la consecución de objetivos comunes. Los CEO's indican el ego y la falta de mecanismos de comunicación efectivos como causas de esta deficiencia.

Conciencia de la crisis pero falta de determinación

Respecto a la orientación a resultados, los CEO's detectan varias oportunidades de mejora: en un extremo señalan la existencia de una cierta sensación de falta de tensión en las organizaciones donde, si bien los empleados son absolutamente conscientes de la situación de crisis, no por ello actúan con mayor precisión y determinación para conseguir los resultados esperados. En el otro extremo se encuentran los directivos que consiguen de forma brillante sus

resultados, pero estos son diferentes a los establecidos por sus responsables.

El trabajo en equipo visto como un engorro

Por otro lado, los datos obtenidos muestran que la habilidad clásica, como es el trabajo en equipo, padece el problema de la falta de alineamiento de los objetivos entre gestores. Esto es debido a que, para los gestores en los que el proyecto no es una prioridad, el trabajo en equipo representa un engorro y ni le dedican el tiempo ni el talento para llevarlo a cabo. Del mismo modo, según los CEO's, la falta de habilidades en la comunicación interpersonal es un gravísimo problema ya que afecta directamente a la confianza entre personas o unidades organizativas y crea una gran cantidad de esfuerzos vanos o de distracción.

Por lo que respecta al sentido de la urgencia, los directivos consideran que los gestores, no solo incumplen habitualmente los compromisos temporales adquiridos, sino que, cuando existe sentido de la urgencia, este en muchos casos está desalineado creando un entorno organizativo, donde todo el mundo quiere cosas inmediatamente, pero desenfocadas respecto al objetivo real, por lo que se crea un stress innecesario además de un gran desperdicio de esfuerzos.

Según los resultados obtenidos en el estudio llevado a cabo por Setesca, para los directivos, estas cinco oportunidades de mejora son esenciales para alcanzar altas cotas de productividad, eficiencia y competitividad como profesionales y como organizaciones.

Acerca de Setesca – [www.setesca.com](http://www.setesca.com)

Setesca nace en 2007 de la mano de dos profesionales con una amplia experiencia como directores de organización y sistemas de información de grandes empresas, Jordi Damià y Jose Manuel Soaz. Pronto se convierte en un nuevo modelo estratégico de consultoría especializada en el ahorro de costes e incremento de la productividad en los departamentos TI. La máxima del nuevo modelo de consultoría instaurado es que el cliente sólo paga por el talento que necesita y no por el mantenimiento de la estructura de las consultorías tradicionales. Setesca pone a disposición del cliente tres programas diferenciados que responden a diferentes soluciones para la optimización de los procesos: cost cutting, excellence y advisor.

---