



LA IMPORTANCIA DE DESARROLLAR NUESTRAS HABILIDADES ANALÍTICAS Y MOTIVACIONALES

Las habilidades directivas o gerenciales implican la aplicación de técnicas de comportamiento para mejorar la eficacia de las organizaciones a través de la habilidad de las personas para enfrentar cambios y para dirigir una empresa que se encuentra en búsqueda de la mejor solución a problemas que se podrían presentar durante el proceso, y para que de esta manera repercuten dichas habilidades para que un gerente se encuentre en la capacidad de enfocarse en el desarrollo de la organización.

Existen muchas clasificaciones de habilidades gerenciales, pero en este texto, nos enfocaremos en las de Edgar Schein, reconocido psicólogo suizo del campo organizacional. Schein propone cuatro tipos de habilidades que todo gerente debe desarrollar, dos de las cuales te daremos a conocer en el presente escrito son las habilidades analíticas y las habilidades motivacionales.



HABILIDADES ANALÍTICAS

a) Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas

El identificar problemas en momentos difíciles es fundamental pues no solamente nos afecta mentalmente también lo hace físicamente, y todo esto puede influir mucho en nuestras actividades laborales y en el día a día. Debemos tener en cuenta que los pensamientos siempre condicionan nuestra forma de conducirnos frente a la vida y la manera de interactuar con las personas que nos rodean. Por eso es importante purificar la mente saturándola de pensamientos positivos y aislándola de toda idea negativa.

b) Grado de conocimiento de sus propias motivaciones

Para tener un concepto más claro sobre las propias motivaciones se debe iniciar por saber que la motivación se basa en la actitud que nosotros manifestemos ante la vida y ante todo lo que nos pase. La actitud es influenciada a su vez por los efectos externos. Dependiendo de cómo manejemos nuestra reacción ante esos factores externos, así podremos influir en nuestra motivación.



Uno de los ejercicios que los gerentes pueden utilizar para medir su grado de conocimiento de su motivación es con una serie de preguntas, tales como:

- ¿Cómo puedo encontrar lo que me motive?
- ¿Cómo puedo encontrar mis motivadores?
- ¿Qué me entusiasma más? Deja que tu corazón te responda, déjate llevar.
- ¿Cuáles son tus mayores talentos?
- ¿Qué te haces sentir más feliz?
- ¿Qué revistas te llaman más la atención? Tus gustos dicen mucho de ti.
- ¿De qué hablas? Cuando estás reflexionando...
- ¿Qué cosas sientes que debes de hacer o conocer antes de morir?

HABILIDADES MOTIVACIONALES

a) Seleccionar subordinados claves efectivos.

Esta habilidad es muy importante ya que el éxito de la empresa depende de que los gerentes o líderes de cualquier organización cuenten con colaboradores que trabajen de forma efectiva.

Ningún líder puede abordar más de dos tareas a la vez y seguir siendo efectivo. Por eso hay que contar con subordinados capaces de apoyar en las decisiones y tareas de la empresa. Después de seleccionar a la gente adecuada, es muy importante saber cómo retenerlos. Una decisión de ese tipo se relaciona con ascensos o recompensas. Es importante que el gerente de una organización se dé el tiempo necesario para evaluar el desempeño de sus subordinados y las suyas propias y analizar fortalezas y debilidades, dónde deben mejorar y en qué les falta conocimiento o información. Muchas veces esta clase de evaluaciones también son un parámetro para determinar si las decisiones no dieron resultados porque no escogieron a las personas adecuadas para el trabajo.



Asignar las mejores personas y claves a los puestos adecuados es una tarea crucial y difícil, que muchos ejecutivos descuidan, en parte, porque las mejores personas están siempre ocupadas. Hay algunas estrategias para retener al talento humano efectivo y tan necesario para el éxito de su organización: descubra el potencial de cada uno de sus colaboradores, escúchelos y dialogue con ellos, utilice la observación directa, erradique los prejuicios respecto a su personal, aprecie la experiencia y los aportes que traen consigo.

Se debe aplicar “empowerment”, delegar funciones de manera efectiva, es decir, generar confianza en los subordinados para ejecutar las tareas asignadas y entrenarlos para que las optimicen.

Se debe incentivar las expectativas de los colaboradores propiciando en ellos nuevas metas, proyectos y funciones que eviten la monotonía en el trabajo. Para aumentar su efectividad, se debe capacitarlos constantemente de acuerdo a sus necesidades operativas, motivacionales y de trabajo en equipo. La clave del éxito en este caso es la lógica, secuencia y seguimiento de los temas facilitados a su personal.

b) Influir en personas sobre las que no tiene un control directo

Influenciar en las personas tiene mucho que ver con la capacidad de liderazgo del gerente. Control directo puede definirse como el proceso de trabajar con y a través de individuos y grupos, más otra serie de recursos, para alcanzar los objetivos organizativos.

El liderazgo se produce cada vez que se trata de influir en el comportamiento de un individuo o grupo. Los líderes eficaces son los que se pueden adaptar a la situación, delegar autoridad o no y de esa manera mantener una especie de control directo sobre todos.

c) Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupo complejas

La inteligencia emocional ayuda a manejar bien las emociones en una relación e interpretar adecuadamente las situaciones y las redes sociales ya sean individuales o complejas; interactuar sin dificultad; utilizar estas habilidades para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para la cooperación, el trabajo en equipo y encontrar la mejor manera de resolver posibles situaciones que se encuentren ya diagnosticadas por los gerentes de la organización.

d) Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales

Todos los individuos desarrollan hábitos de alguna clase, y un gerente al formar parte de un grupo de trabajo formará nuevos hábitos que serán compartidos por los demás integrantes del equipo, y que le será muy útil al momento de coordinar actividades intergrupales e interfuncionales. Algunas pueden quitar energía de la gente lo que ocasiona que el trabajo sea más desagradable y duro de realizar; otras normas pueden agregar criterios emocionales y de motivación que permita a las personas tener energía adicional para afrontar las exigencias de sus trabajos. Las normas instituidas no son ni buenas ni malas, solo dependerán de la adecuación entre la norma y la tarea.

