

TOMA DE DECISIONES

Unidad 9: Meta-competencias para la toma de decisiones (1)

Objetivo específico 9: Establecer el vehículo para convertir a la empresa en una organización que aprende, conocer como la inteligencia emocional nos ayuda en el desarrollo del dominio personal mediante la mecánica del aprendizaje organizacional en la toma de decisiones cerradas y abiertas usando el proceso de toma de decisiones.

Conceptos a desarrollar en la unidad: El proceso para convertir una organización que aprende, mecánica de aprendizaje organizacional, proceso de toma de decisiones, factores de predisposición en la toma de decisiones, la flexibilidad individual y organizacional, la inteligencia emocional para el desarrollo del dominio personal, característica y rasgos de las personas de éxito y que fracasan.

Introducción

Las **metas-competencias para la toma de decisiones** establecen el vehículo para convertir a la empresa en una organización que aprende, utilizando la mecánica de aprendizaje emocional para poder desarrollar el dominio personal mediante este proceso, así también estudiaremos el proceso de toma de decisiones y la flexibilidad individual y organizacional que se debe manejar para poder manejar y desarrollar la inteligencia emocional para el dominio personal y conocer las características y rasgos que las personas de éxito tienen así como las que fracasan

9.1 El vehículo para convertir a la empresa en una organización que aprende.

Debemos concentrar en el aprendizaje o adaptación de tres elementos básicos del proceso de las decisiones:

- 1) adaptación de los objetivos,
- 2) adaptación de las reglas de atención, es decir, hacia dónde mirar y en qué apoyarse, dado lo extenso del medio, y
- 3) adaptación de las reglas que dirigen la investigación.

MECANICA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL DECISIONES CERRADAS Y DECISIONES ABIERTAS

Cuando el medio externo o interno de una organización introduce un problema en éste, la organización (o los centros de decisiones) puede contestar a este desafío a través de dos conductos. Por una parte, las respuestas podrían ser una conducta que corresponder a una pauta detallada o una estrategia que gobierna la secuencia de respuestas de un sistema, y que se ha establecido a priori.

Por otra parte, existen respuestas nuevas que no tienen pautas. Es decir, el sistema no tiene una respuesta adecuada y debe crearla mediante su inteligencia.

EL PROCESO PARA TOMAR DECISIONES

Al describir las cuatro etapas del proceso de solución de problemas se seguirá el siguiente:

Se puede diferenciar entre 1) presiones inmediatas aplicadas a quien toma la decisión, 2) análisis del tiempo de problema y sus dimensiones básicas, 3) búsqueda de soluciones alternativas y 4) ponderación de las consecuencias de esas soluciones alternativas anticipándose, a la vez, los varios tipos de conflicto posterior a la decisión y la elección finales.

Afectan a estas etapas que constituyen el proceso para llegar a una decisión 1) la naturaleza del problema, 2) el contexto organizaciones, 3) las características personales básicas de quien toma las decisiones y 4) las limitaciones cognoscitivas de los seres humanos, que surgen, a la vez, de diversos factores concomitantes con la situación y de la personalidad.

1.- Presiones inmediatas

Las fuerzas inmediatas que inducen la dificultad presente podrían surgir del hecho de que el propio ejecutivo encuentre un problema, o bien, a pedido de otras personas de la organización o por demandas venidas de individuos o grupos ajenos a ésta. Las presiones inmediatas no sólo dirigen la atención sobre el problema, sino que en muchos casos sugieren la estrategia para llegar a una solución o incluso a una solución específica.

2.- Identificación y análisis del problema

Las presiones inmediatas experimentadas por los ejecutivos no coinciden necesariamente con el problema fundamental que enfrenta la organización, identificar la naturaleza del mismo y analizar sus dimensiones, podría requerir un tipo diferente de solución que el dictado por las presiones inmediatas.

3.- Búsqueda de soluciones

El hecho de identificar a una dificultad como dilema o como problema determinará el tipo de investigación que se realice para llegar a una solución adecuada. Si la circunstancia que enfrenta la organización es un dilema, la búsqueda se dirigirá de un modo imaginativo, hacia todo tipo de respuesta concebible. Si la dificultad es más bien un problema, todo precedente organizacional, toda política anterior determinarán los límites de la investigación y la dirección que tome ésta.

4.- Previsión de las consecuencias de soluciones alternas.

Quien elabora una política y ha de enfrentar una toma de decisión, sufre la presión venida de sus colegas de intereses externos, se ve influido por el análisis efectuado por su staff y las soluciones que le sugiera y, encima, ha de meditar le probable costo y la eventual ganancia de cursos de acción alternativos. Si conoce de cerca los problemas de funcionamiento de su organización, quizá su primera consideración sea acerca de las dificultades de poner acciones un nuevo plan.

Racionalidad y Toma de Decisiones Organizacional

Son tan enormes los aspectos complejos de los problemas que enfrentan las organizaciones, que el ejecutivo, como ser humano limitado, ha de intentar encarar esas cuestiones simplificando las dimensiones del caso y de las alternativas posibles; intentará conservar los rasgos principales del problema, pero sin incluir los aspectos complejos.

Las simplificaciones comparten varios rasgos característicos:

- a) Lo satisfactorio reemplaza a los óptimos; es decir, se pide que se alcancen los niveles satisfactorios de las variables que sirven como criterio.
- b) Mediante procesos de investigación se descubren, en secuencia, alternativas de acción y las consecuencias de dicha acción.
- c) Organizaciones e individuos crean repertorios de programas de acción, que sirven como alternativa cuando se presentan situaciones recurrentes,
- d) Cada programa de acción específico maneja un margen restringido de situaciones y otro, igualmente limitado, de consecuencias.
- e) Es posible realizar cada programa de acción de un modo casi independiente respecto a los otros, puesto que sólo se encuentran acoplados de manera indefinida.

Factores de predisposición en la toma de decisiones:

Aspectos psicológicos del proceso de pensamiento

- La posición que se tenga en el espacio social determina nuestro modo de pensar.
- Identificación con grupos externos de referencia.
- Proyección de actitudes y valores.
- Pensamiento global o indiferenciado.
- Miopía cognoscitiva.
- Nociones de la causación simplificadas en extremo.

Factores en la toma de decisiones:

Determinantes de la personalidad

Entre las dimensiones más importantes de la personalidad que pueden afectar a las decisiones, se encuentran:

- Orientación ideológica en oposición a orientación al poder. El fanático y el conformista representan los extremos de esta dimensión, pues el fanático ha interiorizado tan a fondo la ideología de la organización que constitucionalmente se muestra incapaz de llegar a acuerdos.

El conformista trabajará con habilidad en diferentes marcos organizacionales, pues constituye el político menos preocupado por el programa de su partido como expresión de ideales urgentes por los que deberá laborar, y más dado a las realidades prácticas de salir electo y conservar el poder.

- Emotividad en oposición a objetividad: hay dos tipos de emotividad que pueden afectar a los dirigentes de una organización y a la objetividad de sus juicios: uno la carga de efectividad pre consciente, los impulsos emotivos que pueden pasar a la esfera de la consciente; el otro proviene de necesidades de defensa más profundas, de las que no está consciente el individuo.

Este último consiste en predisposiciones emotivas crónicas y en impulsos emotivos momentáneos.

- Creatividad en oposición al sentido común: Algunos individuos tienen el don de la originalidad; son capaces de ver nuevas relaciones y dar una nueva estructura a hechos viejos; otros tendrán la notable capacidad de enjuiciar con sentido común la evaluación de muchos factores atingentes y de predecir con exactitud los probables resultados.
- Orientación a la acción en oposición a contemplación. Otra característica de la personalidad, pertinente al funcionamiento de las organizaciones, es la capacidad para la acción, la habilidad para actuar una vez que se ha efectuado un juicio.

Flexibilidad individual y organizacional:

Control sistemático de lo irracional

Las organizaciones crean dispositivos que facilitan resolver problemas de un modo racional a pesar de las limitaciones personales, aunque tales dispositivos no necesariamente funcionan a la perfección o en todas las situaciones, además, implican ciertos costos reconocidos y otros que no se reconocen; pero, no obstante, ayudan a evitar errores y eliminan riesgos cuando la organización se dedica al negocio.

Pueden formularse procedimientos generales para protegerse de algunos tipos de falibilidad individual y organizacional; con este propósito, las organizaciones a menudo emplean los siguientes procedimientos:

Barreras a las presiones inmediatas

A menudo se requieren períodos formales de espera o deliberación antes de que se tomen decisiones respecto a un cambio de política.

El hecho de esperar también permite medir de un modo acorde a la realidad la fuerza de las presiones de cambio, que con el tiempo pudieran desaparecer o volverse más poderosa.

Métodos para aumentar la bondad de los procedimientos de investigación

En la búsqueda de soluciones representa una limitación muy grande el restringido ámbito cognoscitivo de quien elabora una política, cuyos puntos de vista necesariamente están influidos, en cierta medida, por su posición en el espacio social y por sus grupos de referencia; recurso común para vencer tales limitaciones es emplear expertos, pertenezcan o no a la organización.

9.2 La inteligencia emocional: desarrollando el dominio personal.

Como ya hemos mencionado la toma de decisiones es muy dependiente de las personas, por lo que vamos a tocar bien el tema de **La inteligencia emocional**.

Siempre hemos oído que **las emociones** dificultan nuestra **toma de decisión**, nos recomiendan olvidar nuestras emociones para tomar la opción más acertada. Parece ser que la razón es la única responsable de una buena elección, ¿**estás de acuerdo?**

Importancia de la Inteligencia Emocional en la actualidad no sólo se nos juzga por lo más o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos o con los demás."

Desde todos los ámbitos posibles se comience a considerar la inteligencia emocional y sus competencias como claves para el éxito personal y profesional.

La excelencia depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.

Incluso en las profesiones técnicas y científicas, el pensamiento analítico ocupa un tercer lugar, después de la capacidad de influir sobre los demás y de la motivación de logro.

A la hora de tomar una decisión, "el primer paso es siempre muy consciente, deliberado y analítico, pero no debemos desdeñar el aspecto emocional porque ambos son igualmente importantes. Es lo que se denomina corazonada, intuición.

La capacidad de percibir este tipo de sensaciones subjetivas tiene un origen evolutivo. Las regiones cerebrales implicadas en las sensaciones viscerales son mucho más antiguas que las del centro del pensamiento racional.

Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo.

Características y rasgos de las personas de éxito

Las investigaciones que a lo largo de las décadas han tratado de rastrear los talentos de los trabajadores "estrella" nos indican que existen dos habilidades que se han vuelto cruciales en los noventa: la formación de equipos y la capacidad de adaptarse a cambios.

Descubrimos que existen algunas competencias que diferenciaban a los trabajadores estrella de los otros. A saber: empatía, autodisciplina, iniciativa.

Para afrontar adecuadamente las situaciones emocionales en sumo grado hace falta ser un buen mediador, es decir, hay que ser capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer un adecuado rapport con ellos, es decir, saber escuchar, ser capaz de persuadir y saber aconsejar. En palabras de este mismo directivo: "para poder alentar la confianza de los demás usted debe ser consciente de sí mismo, asumir el punto de vista de los demás y ser también capaz de estar plenamente presente".

La única habilidad cognitiva que diferencia a los directivos "estrella" de los mediocres es la capacidad de reconocer pautas, es decir la capacidad de extraer la información necesaria para comprender las tendencias más relevantes y forjarse una "visión global" que permita planificar estrategias de acción para el futuro.

Los mejores siempre están dispuestos, por ejemplo, a quedarse un tiempo extra para ayudar a sus compañeros a concluir un proyecto y no se guardan para sí los pequeños descubrimientos que pueden facilitar el trabajo sino que los comparten abiertamente.

Son personas que no compiten, sino colaboran.

Las competencias emocionales más relevantes para el éxito caen dentro de los tres grupos siguientes:

Iniciativa, motivación de logro y adaptabilidad

Influencia, capacidad para liderar equipos y conciencia política

Empatía, confianza en uno mismo y capacidad de alentar el desarrollo de los demás

En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.

Existen un conjunto completamente nuevo de capacidades que están comenzando a perfilarse como rasgos distintivos de los trabajadores estrella, entre las que cabe destacar la capacidad de servir de catalizador del cambio y el aprovechamiento de la diversidad.

¿Qué buscan actualmente los empresarios de los trabajadores?

Capacidad de escuchar y de comunicarse verbalmente.

Adaptabilidad y capacidad de dar una respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.

Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos.

Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.

Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.

Características y rasgos de las personas que fracasan

Pero si estas son las competencias de los trabajadores estrella y por tanto, las que lo empresarios valoran más en la actualidad, las características y rasgos de las personas que fracasan son:

Las conclusiones de una investigación realizada con altos ejecutivos que había acabado fracasando arrojaban los siguientes rasgos en común:

Rigidez: incapacidad para adaptarse al cambio e imposibilidad para asimilar o responder adecuadamente a la retroalimentación sobre los rasgos que deben cambiar o mejorar. Con poco desarrollo de la capacidad de escuchar y aprender.

Relaciones muy pobres: personas que critican muy severamente, insensibles o exigencias exageradas que terminan confundiendo a sus subordinados.

Las diferencias entre los directivos que triunfan y los que fracasan suele girar en torno a dos de las principales dimensiones de las competencias emocionales que enumeramos a continuación:

Autocontrol: los jefes que fracasan soportan mal la presión y tienden al mal humor y los ataques de cólera. El directivo con éxito no pierde el equilibrio durante las situaciones tensas, sino que aun en miedo de la crisis mantienen su serenidad.

Responsabilidad: los fracasados reaccionen defensivamente ante los errores y las críticas, negándolas, encubriéndolas o intentado descargar su responsabilidad sobre otras personas

Fidelidad: los errores están ligados al exceso de ambición, al deseo de seguir adelante a expensas de los demás. Los directivos que triunfan muestran un profundo interés por las necesidades de sus subordinados.

Habilidades sociales: los que fracasan muestran un exceso de arrogancia, agresividad o prepotencia.

Establecimiento de vínculos y aprovechamiento de la diversidad: los directivos que fracasan son incapaces de crear una red de cooperación y relaciones provechosas.

La importancia de la Inteligencia Emocional para Managers y Técnicos

Cientos de millones de dólares, euros y monedas de todo tipo se gastan los managers y directivos al año en formación. Desde luego, si hay algo que preocupa es el desarrollo de líderes en las organizaciones, esta perspectiva no escapa de la Inteligencia Emocional, como tampoco se escapa el desarrollo de estas competencias a los técnicos tan importantes en la actualidad

Definiciones

Una competencia es un rasgo personal o un conjunto de hábitos que llevan a un desempeño laboral superior o más eficaz o, por decirlo de otro modo, una habilidad que aumenta el valor económico del esfuerzo que una persona realiza en el mundo laboral Inteligencia práctica: una combinación de destreza y experiencia. Así pues, aparte del CI son nuestras habilidades prácticas y las capacidades técnicas que podamos dominar las que determinarán nuestro desempeño cotidiano.

La pericia es, en gran medida, una combinación entre el sentido común y los conocimientos y habilidades concretos necesarios para desempeñar adecuadamente nuestro trabajo. La pericia se adquiere mediante el aprendizaje cotidiano y nos permite comprender los entresijos de una determinada profesión, un conocimiento real que sólo puede ser fruto de la práctica.

Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente.

Nuestra inteligencia emocional determina la capacidad potencial de que dispondremos para aprender las habilidades prácticas basadas en uno de los siguientes elementos compositivos: la conciencia de uno mismo, la motivación, el autocontrol, la empatía y la capacidad de relación.

Características de la Inteligencia Emocional

Veamos a continuación como el autor define las características más importantes de la Inteligencia emocional

Las habilidades de la inteligencia emocional son sinérgicas respecto de las cognitivas y los trabajadores estrella tienen unas y otras.

Las emociones descontroladas pueden convertir en estúpida a la gente más inteligente.

Pero el hecho de poseer una elevada inteligencia emocional, no garantiza que la persona haya aprendido las competencias emocionales que más importan en el mundo laboral sino tan sólo que está dotada de un excelente potencial para desarrollarlas.

Las características de las capacidades de la inteligencia emocional son:

- Independencia. Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.
- Interdependencia: cada individuo depende en cierta medida de los demás.
- Jerarquización: las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
- Necesidad pero no suficiencia poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.
- Genéricas se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes.

Las Competencias Emocionales

El desarrollo conceptual de libro sigue la definición y la explicación de las competencias emocionales

Competencia personal. Determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos

Conciencia de uno mismo: conciencia de nuestros propios estados internos, recursos e intuiciones.

Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y efectos Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades.

Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades

Autorregulación: control de nuestros estados, impulsos y recursos internos

Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos

Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad

Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal

Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios

Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información

Motivación: las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.

Motivación de logro: esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.

Compromiso: secundar los objetivos de un grupo u organización.

Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.

Optimismo: persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.

Competencia social. Determinan el modo en que nos relacionamos con los demás

Empatía: conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas

Comprensión de los demás: tener la capacidad de captar los sentimientos y los puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan

Orientación hacia el servicio: anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes

Aprovechamiento de la diversidad. Aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas

Conciencia política: capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo

Habilidades sociales: capacidad para inducir respuestas deseables en los demás

Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces

Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes

Liderazgo: inspirar y dirigir a grupos y personas

Catalizador del cambio: iniciar o dirigir los cambios Resolución de conflictos: capacidad de negociar y resolver conflictos

Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común

Habilidades de equipo: ser capaces de crear la sinergia grupal en la consecución de metas colectivas

La Conciencia Emocional

La capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

Conciencia emocional: Reconocer nuestras emociones y sus efectos

Las personas dotadas de esta competencia:

Saben qué emociones están sintiendo y por qué comprenden los vínculos existentes entre sus sentimientos, sus pensamientos, sus palabras y sus acciones, conocen el modo en que sus sentimientos influyen sobre su rendimiento.

Tienen un conocimiento básico de sus valores y sus objetivos

La conciencia emocional comienza estableciendo contacto con el flujo de sentimientos que continuamente nos acompaña y reconociendo que estas emociones tienen todas nuestras percepciones, pensamientos y acciones y un modo que nos permite comprender el modo en que nuestros sentimientos afectan también a los demás.

Algunas investigaciones demuestran que los trabajadores estrella efectúan elecciones que les permiten trabajar dejando intacta o fortalecida su autoestima, tienen en cuenta el tipo de proyecto que más les interesa, el tipo de personas con quienes puede resultar más estimulante trabajar y qué contribución personal pueden hacer para mantener la eficacia.

Valoración de Sí Mismo

El primer paso necesario para aumentar nuestra eficacia consiste en identificar una necesidad que debamos mejorar aunque esta conciencia pueda ser sumamente difícil de alcanzar.

Los ejecutivos fracasados parecen mostrarse muy poco dispuestos a reconocer sus propios errores y desdeñan a las personas que osan señalarlos. Su resistencia es un claro ejemplo, de que no pueden hacer nada por cambiar las cosas.

Siempre que alguien se comporta así en una situación determinada expresa los signos inequívocos de la existencia de un "punto ciego".

A continuación enumeramos algunos de los puntos ciegos más comunes y costosos.

- Ambición ciega: compite en lugar de cooperar, jactancioso
- Objetivos poco realistas
- Esfuerzo desmedido
- Intromisión
- Sed de poder
- Necesidad insaciable de reconocimientos
- Preocupación por las apariencias
- Necesidad de parecer perfecto

La función de estos puntos ciegos no es otra que la de impedir que la gente llegue a conocerse así mismos, puesto que tal cosa les obligaría a admitir algo, sus propios errores, que no están dispuestos a reconocer.

Todos estos puntos ciegos son hábitos aprendidos y, en consecuencia, si tenemos alguna carencia en uno o en otro sentido, siempre podemos aprender a hacer mejor las cosas.

Los trabajadores estrella buscan deliberadamente el feedback y desean conocer la opinión que los demás tienen de ellos porque saben que se trata de una información sumamente valiosa. También las personas que se conocen muy bien a sí mismas son buenos trabajadores ya que su autoconciencia les permite corregir continuamente sus fallos.

La conciencia de uno mismo es un instrumento valiosísimo para el cambio, especialmente si nuestra necesidad de cambio se halla en consonancia con nuestras propias metas personales, con nuestra misión y con nuestros valores fundamentales, entre los que se encuentra el hecho de que intentar mejorar es algo positivo.

Confianza en Sí Mismo

El coraje que se deriva de la certeza en nuestras capacidades, valores y objetivos es una sensación muy clara de nuestro valor y de nuestras capacidades y las personas dotadas de esta competencia:

Manifiestan confianza en sí mismas y poseen presencia

Pueden expresar puntos de vista importantes y defender sin apoyo de nadie lo que consideran correcto.

Son emprendedores y capaces de asumir decisiones importantes a pesar de la incertidumbre y las presiones.

La confianza en sí mismo es la condición indispensable de toda actuación sobresaliente porque, a falta de ella, las personas solemos carecer de la suficiente convicción para afrontar las dificultades que se nos presentan.

La confianza en nosotros mismos nos proporciona, en suma, la suficiente seguridad como para asumir el papel de líder.

Para los que carecen de confianza en sí mismos:

- Cada fracaso confirma su sensación de incompetencia
- Se manifiestan sentimientos de impotencia, inoperancia y una abrumadora sensación de inseguridad
- Tienen el temor de parecer completos ineptos
- Renuncian fácilmente a las propias opiniones y juicios, incluso las buenas ideas, cuando estas se ven cuestionadas
- Se muestran con indecisión crónica, especialmente bajo presión
- Se asustan ante el más mínimo riesgo
- No saben comunicar las ideas útiles
- Un exceso de confianza en sí mismos puede producir:
 - Arrogancia (sobre todo si la persona no tiene habilidades)
 - Puede ser una manifestación de ausencia de realidad

Las personas con una adecuada confianza en sí mismos:

- Se muestran eficaces

- Capaces de asumir desafíos y dominar nuevas tareas, a pesar de las posibles críticas en contra
- Se ven a sí mismos como catalizadores, promotores e iniciadores
- Justifican adecuadamente sus decisiones y acciones, mostrándose firmes ante ellas.
- Te da energías suficientes como para tomar decisiones
- Tienen el valor de expresarse, de decir lo que realmente opinan

Tener talento y creer en él

La confianza en uno mismo está muy ligada a lo que se denomina "auto eficacia", el juicio positivo de nuestra capacidad de actuar. Pero la auto eficacia no es lo mismo que nuestras capacidades reales, sino más bien lo que creemos que podemos llegar a hacer con ellas. Por sí sola nuestra capacidad no basta para garantizar el desempeño óptimo, sino que también debemos creer en ella para poder sacarle el máximo provecho.

Existe una relación muy estrecha entre la conciencia de uno mismo y la autoconfianza. Cada uno de nosotros dispone de un mapa interno de sus propias preferencias, capacidades y deficiencias.

Autocontrol

Gestionar adecuadamente nuestras emociones y nuestros impulsos conflictivos, manteniendo bajo control las emociones e impulsos conflictivos y las personas dotadas de esta competencia son :

Gobiernan adecuadamente sus sentimientos impulsivos y sus emociones conflictivas

Permanecen equilibrados, positivos e imperturbables aún en los momentos más críticos

Piensan con claridad y permanecen concentrados a pesar de las presiones

El autocontrol se manifiesta por la ausencia de explosiones emocionales o por ser capaz de relacionarse con una persona enfadada sin enojarnos.

Cuando la mente permanece en calma, el rendimiento de la memoria operativa es óptimo, pero cuando tienen lugar una urgencia el funcionamiento del cerebro cambia a una modalidad autodefensiva centrada en la supervivencia, consumiendo recursos de la memoria operativa y transfiriéndolos a otras localizaciones cerebrales que le permita mantener los sentidos en estado de hiper vigilancia.

En la medida en que nos hallemos preocupados por pensamientos movilizados por nuestras emociones, la memoria operativa dispondrá de mucho menos espacio atencional

Cuando las emociones se desbordan

Las situaciones que nos estresan parecen multiplicativas y desde el punto de vista de nuestro cuerpo no existe ninguna diferencia entre nuestra casa y nuestro trabajo.

Bibliografía:

Huerta Juan José, Desarrollo de habilidades directivas, 1ª. Edición, 2005, Pearson educación, págs. 135 a 174, 199 a 224, 255 a 259.