

ATLETISMO: UNA PRÁCTICA DEPORTIVA COMO AGENTE MOTIVADOR Y SU
INFLUENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES.



GIOVANNI RUIZ SACHEZ

DOCENTE: JACKSON PAUL PEREIRA SILVA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA

2017

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	3
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.	3
ANTECEDENTES	4
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
MARCO TEÓRICO.....	9
DESARROLLO DEL TRABAJO.....	15
CONCLUSIONES	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22

RESUMEN

El desarrollo de las habilidades gerenciales en los líderes, requieren aparte de capacidades innatas una serie de tareas que propendan y complementen el progreso de las mismas. Para ello, a través de las teorías y diferentes estudios citados, se evidencia que pueden existir otro tipo de técnicas o programas complementos para nuestro estudio. El Atletismo como deporte es una de las opciones más acertadas, viables y de una fácil adaptación en la Alta Gerencia, que ayudará a mejorar y perfeccionar las estrategias actuales a las que acuden las organizaciones para ayudar a sus Gerentes a manejar situaciones estratégicas en la empresa.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

Las organizaciones van cambiando a medida que su entorno y sus actores van evolucionando, teniendo en cuenta que las necesidades de nuestros clientes son suplidas con rapidez por una competencia y un mercado emergente y agresivo.

Por esta razón es que la respuesta los líderes y los altos mandos debe ser inmediata, clara, y con fundamentos claro a la hora de tomar decisiones. Por esto es que cada líder debe tener una metodología, más allá de la escuela, que sea enfocada a nuestro mundo y su velocidad.

Las estrategias son muchas, pero es posible pensar en que, un nuevo estilo de vida, enfocado desarrollo personal, nuevas actitudes, coaching, deporte y hasta alimentación, influyan dentro de este nuevo líder.

A partir de lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Es viable que las organizaciones tengan en cuenta dentro de su modelo de negocio y de desarrollo, que los líderes adopten como estrategia un deporte como el Atletismo para que sea un complemento a su estilo de dirección y desarrollo a sus habilidades gerenciales?

ANTECEDENTES

Desde la perspectiva deportiva, el atletismo como agente motivador en la Alta Gerencia, y como herramienta para el desarrollo de las habilidades que un buen líder debe tener dentro de una organización, no ha tenido estudios en profundidad en los últimos 10 años. Para efectos de la presente investigación, se han tomado diferentes fuentes de información relacionados con tanto con liderazgo, inteligencia emocional, autocontrol y automotivación en el deporte.

En 2011, se habla que el coaching empresarial donde expresa que es una disciplina basada en importantes coach deportivos con el objetivo de incrementar y mejorar las capacidades y competencias de los líderes dentro de las organizaciones, y generando nuevos aprendizajes en los mismos. (Tellez, 2011)

Si nos fijamos en el deporte, vemos los entrenadores deportivos apoyando a sus deportistas en todo momento, dirigiéndoles, diciendo a sus deportistas donde y como tienen que colocarse estratégicamente para conseguir sus objetivos: ganar el partido, quedar primero, mejorar su marca...El coach de negocios hace lo mismo... pero ayudando al empresario y al directivo en conseguir sus objetivos empresariales y a mejorar sus metas profesionales: mejores resultados, más tiempo, mejor equipo, más motivación, empresa más saneada, mejor estrategia...¿Cómo se hace? El papel de un coach de negocios es entrenar a los propietarios de empresas para mejorar el negocio a través de su experiencia, de sus conocimientos, de su apoyo y de su estímulo. El coach ayuda a los dueños y a los directivos de las pequeñas y medianas empresas en el área comercial, marketing, gestión de equipos, procesos, económica-financiera y mucho más. (Tellez, 2011)

La Alta Gerencia como el Atletismo enfrenta diversos obstáculos a menudo, donde se requiere de esa capacidad intrínseca que caracteriza tanto al líder como al deportista.

A través del deporte se puede aprender lúdicamente que la competencia define de manera muy concreta el valor del esfuerzo. La negociación estratégica aprende del conflicto y su naturaleza, el deporte aprende del fracaso y lo transforma en una mejora de oportunidades. Ambas actividades reconocen la existencia de diversidad de intereses y estrategias de juego para reformular los desafíos y las metas que enfrenta la mente. (Mata, 2017)

Es en un estudio en el 2010, donde se habla de la motivación, como un componente fundamental para realizar todas aquellas actividades que nos propongamos, es ese motor que está atado a unas necesidades básicas, estudiadas por Abraham Maslow en 1943. (Chaves, 2010).

Esta motivación, junto con las habilidades necesarias en un mundo cambiante y desafiante, es la combinación que requiere el líder y la Alta Gerencia para enfrentarlo.

En un mundo de exigencias y resultados como el que están sometidos cotidianamente ejecutivos y directivos de diversas organizaciones, el desarrollo de habilidades sociales y psicológicas constituyen una necesidad y un valor en sí mismas, no solo para la obtención de logros, sino que también para hacer posible una vida que armonice aspiraciones personales y profesionales, sin el consabido costo del stress. En ello, el deporte se parece mucho a otras actividades humanas. (Mata, 2017).

En ello es cuando el deporte y en nuestro caso el Atletismo incide en el despertar de esas habilidades de liderazgo.

Y no solamente las habilidades gerenciales y la automotivación generan ese grado de empoderamiento del atleta y del líder; es cuando la confianza, “como La capacidad para desarrollar o fortalecer la confianza en uno mismo es la base para mejorar la habilidad del liderazgo. Si la gente considera que una persona confía en sí misma, será relativamente fácil que la acepten como líder.” (Rodríguez, 2013) Citando a (Mata J. J., 2009).

Finalmente, todos los líderes deberían adquirir hábitos para incrementar o desarrollar habilidades gerenciales indispensables para el manejo de una organización.

Lo que importa en suma son sus niveles de motivación, la preparación para activar óptimamente su nivel de rendimiento, su capacidad de focalizar la atención en logros desafiantes y de visualizar escenarios futuros. En esto, el entrenamiento psicológico tiene mucho que aportar al campo de la negociación y la gestión de las organizaciones. (Mata F. J., 2017).

JUSTIFICACIÓN

Con la actual propuesta de investigación, que tiene relevancia en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada, se espera aportar un mayor conocimiento que se tiene actualmente respecto a la incidencia del Atletismo como deporte, en el desarrollo de las habilidades gerenciales y su influencia como agente motivador a la Alta Gerencia.

El interés por la práctica deportiva viene dado por las siguientes motivaciones: 1) Imitar o parecerse a deportistas de élite, 2) Pertenecer a un grupo, 3) Impactar a los compañeros y sobresalir entre ellos, 4) Realizar una actividad que parecen dominar y en la que quieren destacar, 5) Satisfacer sus ilusiones y fantasías internas 6) Conseguir éxitos deportivos en competiciones, 7) Obtener gratificación interna por diferentes vías (diversión, estética, etc.). (Greco & Gorostarzu, 2002)

Desde el punto de vista práctico y metodológico, la realización de este proyecto servirá como investigación enfocada en líderes de diferentes organizaciones, donde se podrá demostrar que el iniciar e incentivar el atletismo como práctica deportiva, en un comienzo a la Alta Gerencia, puede generar durante el transcurso del tiempo, diferentes habilidades tanto psicológicas, sociales y gerenciales, necesarias para el manejo de escenarios donde actualmente los gerentes se ven inmersos durante su gestión diaria.

La práctica de la actividad física y deportiva en el ámbito laboral se define como aquella práctica en la que el empleador favorece y facilita directa o indirectamente que las personas empleadas en su puesto de trabajo puedan llevarla a cabo. (Fort, 2017)

En efecto, el identificar cual ha sido el impacto de la puesta en marcha, no solo de un plan de inicio a la actividad deportiva; sino del estudio y acompañamiento del mismo, podrá contribuir a la implementación de políticas, lineamientos al interior de la organización y adecuar en un futuro manuales y estilos de dirección dentro de las mismas, como informan en un estudio en 1999: “El 91% de 1.000 compañías norteamericanas proporcionan actualmente algún tipo de programa de promoción de la salud. Mientras que el año 1992 era un 64% y en el año 1996 era un 89%”. (Executive, 1999)

Como ya se ha citado, el Atletismo y el deporte genera en los deportistas mayores grados de motivación y autocontrol, generando un motor que no solo en competencia sino en su vida profesional, crea mayores niveles de competitividad, focalización hacia metas y un grado de responsabilidad atribuibles a este estilo de vida, que es sano, beneficioso en cuanto a la parte física y mental, y además generador de resultados positivos para la vida personal, profesional y por ende se verá reflejado en la organización.

La universidad de California (...) ha recortado los gastos directos por quejas y días de enfermedad de los trabajadores en un 39% en un período de 5 años, después de incorporar una serie de ejercicios gimnásticos al horario de 8 horas de los empleados. (Fort, 2017)
Citando a (Fitness, 1996)

Igualmente las organizaciones deben ingresar en un nuevo modelo de preparación y desarrollo para sus líderes y su Alta gerencia, no como una moda, sino como un enfoque diferenciador y que puede llegar a ser exitoso tanto a nivel interno como con sus resultados en el entorno.

OBJETIVO GENERAL

1. Identificar el Atletismo como una práctica deportiva motivadora que influye en el desarrollo de las habilidades gerenciales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Caracterizar al Atletismo como pieza motivacional dentro de Alta Gerencia y sus habilidades gerenciales.
2. Descubrir como las prácticas deportivas pueden incrementar la motivación en las personas dentro de una organización.
3. Analizar como la motivación puede influir dentro de las empresas y sus líderes a partir del atletismo.

MARCO TEÓRICO

Hablar del Atletismo, como una práctica deportiva, como un agente motivador y su influencia en el desarrollo de las habilidades gerenciales, trae consigo muchos autores que nos hablan de teorías organizacionales que son básicas para poder lograr que nuestro enunciado sea un soporte para investigación y en un futuro inculcar al interior de las organizaciones mediante esquemas y estrategias.

Dentro del estudio, la **motivación**, como uno de nuestros ejes, puede definirse (entre varios conceptos) como “un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. (Academia, 2017)

Igualmente, existen varios autores que con sus teorías, hablan y desarrollan la motivación. En una primera instancia, tomaremos la Teoría de los Factores Motivacionales e Higiénicos de Herzberg.

Esta teoría fue elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg, el cual tenía el criterio que el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal. (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013) Citando a (Herzberg, 2017)

En el 2013, hablan sobre los factores higiénicos de Frederick Herzberg, donde nos soporta que para los trabajadores la motivación es básica para poder lograr los objetivos organizacionales. Para esto nos hablan de dos factores, que son los extrínsecos (condiciones ambientales y físicas del trabajo); y también habla de los factores intrínsecos o motivacionales, que son las actividades que hacen que el trabajador se sienta motivado y le de satisfacción de logro al realizarlas. En otro punto, tocan otro tipo de factores tales como los de insatisfacción, que son los aquellos que generan inconformidad tales como prestaciones, salario, etc. Y es acá donde nos damos cuenta que el correcto balance de estos factores son los que hacen que se alcancen los objetivos organizacionales de una manera fácil, eficiente y con el personal en una gran porcentaje motivado y contento con sus actividades laborales. (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013)

Como aspecto distintivo, comparándola con la teoría de Maslow, se sustenta la motivación en el ambiente externo y en el trabajo del hombre y no en las necesidades humanas.

Según la investigación en 2013 por el autor, “Herzberg realizó sus investigaciones en empresas de Pittsburg, EE.UU., los resultados lo llevaron a agrupar en dos factores los elementos relacionados en su teoría, éstos son los de higiene y los de motivación”. (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013)

La misma contempla aspectos que pueden crear satisfacción o insatisfacción en el trabajo, haciendo la salvedad que no deben considerarse como opuestos, ya que la presencia de los factores de higiene no motiva, pero su ausencia desmotiva; los otros factores, los de motivación, realmente motivan. (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013) Citando a (Herzberg, 2017)

Cita en la lectura, (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013) Citando a (Herzberg, 2017), “Los factores motivacionales, Herzberg los llamó intrínsecos y los de higiene, extrínsecos”. A continuación los enumeramos:

Factores motivacionales (intrínsecos): Reconocimiento, Responsabilidad, Logro, el Trabajo en sí, el ascenso.

Factores de Higiene (extrínsecos): Políticas de la empresa, Administración, Supervisión, status, Salarios, Seguridad en el puesto, Condiciones de Trabajo.

En 2013, se habla que esta teoría informa que la satisfacción en el trabajo depende de los factores motivadores (actividades estimulantes) y los factores higiénicos (tales como relaciones interpersonales). (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013)

Para la Alta Gerencia y los líderes, según se habla en el 2013, es necesario disminuir aquellas influencias negativas en lo posible, y por el contrario, incrementar o aumentar progresivamente aquellos factores motivacionales con el fin de mejorar los resultados a nivel personal, laboral y organizacional. (Bonilla, Canul Moje, & Gonzalez Coria, 2013).

Por otro lado, tenemos otro autor que nos habla de la Teoría de la Pirámide de las Necesidades de Maslow:

La cual fue propuesta por Abraham H. Maslow y se basa en que cada humano se esfuerza por satisfacer necesidades escalonadas, que se satisfacen de los niveles inferiores a los superiores, correspondiendo las necesidades al nivel en que se encuentre la persona. (Herrera, 2016) Citando a (Maslow)

En 2016, se habla también de los niveles de la pirámide representan las necesidades siguientes. (Herrera, 2016)

1. **Necesidades Fisiológicas:** Se relacionan con el ser humano como ser biológico, son las más importantes ya que tienen que ver con las necesidades de mantenerse vivo, respirar comer, beber, dormir, realizar sexo, etc.
2. **Necesidades de Seguridad:** Vinculadas con las necesidades de sentirse seguro, sin peligro, orden, seguridad, conservar su empleo.

3. **Necesidades de Pertenencia (Sociales):** Necesidades de relaciones humanas con armonía, ser integrante de un grupo, recibir cariño y afecto de familiares, amigos, personas del sexo opuesto.
4. **Necesidades de Estima:** Necesidad de sentirse digno, respetado, con prestigio, poder, se incluyen las de autoestima.
5. **Necesidades de Autorrealización:** Se les denominan también necesidades de crecimiento, incluyen la realización, aprovechar todo el potencial propio, hacer lo que a uno le gusta, y es capaz de lograrlo. Se relaciona con las necesidades de estima. Podemos citar la autonomía, la independencia, el autocontrol.

Entre las más importantes aportaciones de Maslow al estudio de las motivaciones, destacaría las siguientes: (Michel, 2003)

1. El hombre es un ser global. Si tiene hambre, no es sólo su estómago el que protesta, sino todo su ser, y cuando satisface su hambre, es toda su persona la que se queda contenta.
2. Las necesidades están interrelacionadas y cuando una está satisfecha, aparece otra que pide satisfacción.
3. Las necesidades no pueden expresarse en forma absoluta, sino relativa, es decir que la persona establece una jerarquía de prioridades entre las mismas.
4. Las prioridades son variables y se modifican con cierta facilidad en función de la situación, del contexto y las satisfacciones anteriores.
5. El hombre no es un ser totalmente racional: puede reaccionar frente a incentivos de forma (aparentemente) ilógica, sin que sea ningún comportamiento patológico.

Por otro lado, al hablar de las **Habilidades Gerenciales**, “es referirse al desarrollo de la disposición y la capacidad para gerenciar o dirigir una empresa o una parte de ella: llámese área o departamento”. (Villalobos, 2012)

Villalobos menciona que “desde que el francés Henri Fayol formulara –en 1916- las actividades del proceso administrativo, administrar o gerenciar ha estado vinculado a estas actividades, a saber: Prever, organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar” (2012) Citando a (Fayol, 1916)

Todas estas actividades están destinadas a garantizar la efectividad en el trabajo y la gestión del negocio. Sin embargo resultaría injusto limitar las habilidades directivas o gerenciales al manejo exclusivo de las actividades del proceso administrativo, toda vez que la gerencia - conforme se volvía más complejo y sofisticado el mercado y los negocios- también se convirtió en un puesto de trabajo que exigía un mayor número de capacidades y, por lo tanto, un mayor número de habilidades. (Villalobos, 2012)

Villalobos comenta que “en la década del 70, Peter Drucker, el más importante autor de administración de los últimos 60 años, afirmaba que las tareas de la administración –léase gerencia- eran tres.” (2012) Citando a (Drucker, 1985)

1. El propósito y la misión específica de la empresa o el negocio.
2. Obtener un trabajo productivo y lograr que el trabajador consiga resultados.
3. Encauzar las influencias y las responsabilidades sociales

Otro de los autores que habla respecto a las habilidades gerenciales, fue nombrado por Villalobos, “más recientemente, el francés Jean Paul Sallenave señaló que las tareas de la gerencia eran básicamente tres: Definir la Estrategia, Organizar y Liderar.” (2012) Citando a (Sallenave, 1985 y 1994)

A pesar que todas las teorías citadas pueden tener muchos puntos en común, se puede decir que “hoy se habla de distintas habilidades gerenciales, las mismas que se pueden clasificar en tres grandes grupos:” (Villalobos, 2012)

Las Habilidades Técnicas

En 2012, se habla de habilidades técnicas como aquellos conocimientos necesarios y requeridos para poder realizar mis tareas en el puesto de trabajo. (Villalobos, 2012)

Estas habilidades siempre estarán vinculadas con el manejo del proceso administrativo –en términos de Fayol-; con la gestión del propósito y la misión específica del negocio y la obtención de un trabajo productivo –en la concepción de Drucker- y la definición de la estrategia y la organización del negocio, en palabras de Jean Paul Sallenave. (Villalobos, 2012)

Las Habilidades Humanas

En 2012, se habla de las habilidades gerenciales, como esta capacidad o habilidad de interactuar, de interrelacionarse con el resto de equipo y/o personas de la empresa, para poder de una manera más amena, más relacional, cumplir con los objetivos propuestos por la empresa. Esta Habilidad debe ser desarrollada por los directivos. Este público con el que deben hablar y relacionarse los líderes son: Colaboradores, clientes, proveedores, accionistas. (Villalobos, 2012)

Teniendo en cuenta lo anterior, en 2012 se habla que:

“siendo el gerente o el directivo, representante general o específico de la organización, se entiende que debe estar preparado para alternar eficientemente con los distintos públicos, lo que algunos autores denominan a este grupo de capacidades como las habilidades sociales de la gerencia.” (Villalobos, 2012)

Las Habilidades Conceptuales

En 2012, nuevamente, nos hablan de las habilidades conceptuales, que son aquellas capacidades que deben tener un líder o directivo, para poder formular ideas, conceptos innovadores y nuevos, en donde de manera creativa resuelva problemas y de soluciones a las mismas. (Villalobos, 2012)

Por ello, “ni el liderazgo que exige Sallenave, ni el trabajo productivo, ni el encauzamiento de las influencias sociales, señaladas por Drucker, sería posible si el directivo no contara con las habilidades conceptuales”. (Villalobos, 2012)

Sólo la combinación y alternancia de estas tres clases distintas de habilidades directivas o gerenciales, pueden garantizar el éxito de la gerencia. Gerenciar es sobre todo gestionar y gestionar es imposible si no se negocia; de ahí la importancia de desarrollar las distintas habilidades con el fin de superar el desafío de convertirnos en gerentes competentes y con capacidad para competir en el mercado. (Villalobos, 2012)

Y Finalmente, respecto al **Atletismo**, existe una gran cantidad de estudios y definiciones, que nos llevan a encadenar todo lo anteriormente nombrado, por estos importantes autores, y que nos llevan a dar el eslabón para nuestro estudio al respecto.

En el ámbito del deporte, el atletismo posee la singularidad de integrar un conjunto variado de disciplinas relacionadas con habilidades y aptitudes naturales del cuerpo humano (desde las carreras de velocidad y de fondo hasta los lanzamientos y los saltos de longitud y altura) y la aureola de ser la más antigua de las manifestaciones deportivas, con ilustres precedentes en la Grecia clásica. (Bibliografía y Vidas, 2017)

También podemos seguir hablando de historia respecto al atletismo, y sobre todo dentro de las grandes celebraciones de campeonatos mundiales.

En su renacimiento moderno, que cabe situar en el siglo XIX, el desarrollo del atletismo ha corrido paralelo al de los Juegos Olímpicos, en los que ha ocupado una posición central desde su refundación en 1896; junto a esta cita cuatrienal, sin duda el máximo acontecimiento deportivo de nuestro tiempo, en las últimas décadas han proliferado encuentros de altísimo nivel como el Campeonato del Mundo (desde 1983) que han captado también la atención de los medios (Bibliografía y Vidas, 2017).

En 2017, nombran la importancia de la dedicación del atletismo mirado, no solamente para nuestro estudio sino a nivel general, como un ejemplo de la tecnificación y dedicación en tema personal y de entrenamientos para llegar día a día a ser uno de los deportes preferidos a nivel mundial, con un espectáculo asombroso y lleno de espectáculo como pasa actualmente. (Bibliografía y Vidas, 2017)

El atletismo como agente motivador, también ha generado diferentes estudios, como por ejemplo en países europeos:

En el deporte, conducta humana por excelencia, se encuentra la motivación de manera determinante. Por ello, los psicólogos del deporte entran a estudiar y definir la motivación desde esta perspectiva, dada la gran importancia que tiene en el mantenimiento del compromiso o la adherencia a la práctica deportiva. De hecho, Iso-Ahola y St.Clair llegan a afirmar que “la motivación es el mayor y más inmediato determinante del comportamiento humano”. Balaguer y Atienza consideran que “la motivación hace referencia a cómo interactúan las variables sociales, ambientales e individuales, determinando la elección de una u otra actividad deportiva, la intensidad de práctica de la misma, la persistencia en la tarea y el rendimiento en ella. (Sancho & Ruiz-Juan, 2013) Citando a (Iso-Ahola & St.Clair , 2000) y (Balaguer & Atienza , 1997)

DESARROLLO DEL TRABAJO

La Motivación de la Alta Gerencia y la Organización

El Gerente o Líder en una empresa es la persona integral, encargada de cumplir los objetivos trazados por la empresa, conduciendo de la mejor manera las actividades programadas para lograr dichos objetivos.

Según habla en el 2005 respecto a la Gerencia, Las empresas en la actualidad han tenido cambios respecto a las del siglo pasado. Ahora son más dinámicas, enfocadas en el cliente y sus necesidades. Por tal razón, se requiere que sus líderes sean diferentes, piensen diferente, actúen diferente; y de esta manera se necesita también que sus empleados, el recurso humano que compone la organización sea igualmente diferente. Ya no enfocados en producción y en actividades. La competencia es agresiva y se necesita un Gerencia activa. (Salazar, 2007)

“El reto que enfrenta el gerente consiste en forjar un tipo de gerencia acorde a las necesidades organizacionales para enfrentar no el día a día, si no saber prever el futuro juntamente con sus superiores”. (Heidie, 2005) Citando a (Sallenave, La Gerencia Integral, 2002)

Todos los gerentes tienen ilusiones, la primera es la de que el Gerente manda, la segunda es de que pertenece y la tercera es la de dirigir, estas tres ilusiones son necesarias para el gerente, la administración por ilusiones no es confiable, en ese caso es preferible utilizar positivamente las ilusiones de los gerentes, es decir, no destruirlas sino manejarlas y canalizarlas de manera tal que se aproveche al máximo el potencial de cada uno. (Heidie, 2005) Citando a (Sallenave, La Gerencia Integral, 2002)

Para ello, la Alta Gerencia, sus líderes y gerentes, deben tener ese impulsor o esa motivación para poder lograr todo lo que se han propuesto, alentando y dando ejemplo a su equipo de trabajo a realizar el trabajo por igual.

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones. (Herrera, 2016)

Para Herrera, es muy importante que los directivos sepan manejar de la mejor manera tanto los objetivos personales de cada individuo en conjunto con los de la organización, para lograr el mejor resultado a nivel empresarial y como líder dentro de la empresa. Este líder

debe saber motivar, debe crear un entorno para que cada colaborador pueda satisfacer sus objetivos, aportando cada día más, tanto su tiempo de manera eficiente, como su energía enfocada en sus actividades. (Herrera, 2016)

Por ello, “los equipos de trabajos deben ser constantemente motivados y recompensados, la adecuada práctica de estas actividades es el gran reto gerencial. Puede ocurrir que lo que los motiva a ellos mismos tengan poco o ningún efecto en sus subordinados o viceversa”. (Herrera, 2016)

Los líderes que quieran lograr la mayor efectividad de sus colaboradores necesitarán “ajustar sus prácticas motivacionales para satisfacer las necesidades y deseos de sus empleados”. Según J.P. Sallenave, el gerente, como líder y como organizador, debe ser capaz de estimular y motivar al personal para que asuma eficazmente responsabilidades, y para lograr el desarrollo de las personas compatibilizando los intereses individuales con los organizacionales. (Salazar, 2007) Citando a (Sallenave, La Gerencia Integral, 2002)

En 2007, nos habla que es muy importante desde la ciencia estudiar qué tipo de motivos son los que mueven al empleado en su actividad laboral. Identificando a cual reacciona de una manera más sensible, cual le afecta más y cuales con los que se vuelven su motor para realizar las actividades diariamente. (Salazar, 2007). “Como resultado se obtendrá la disposición del equipo de colaboradores a emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga su necesidad individual”. (Salazar, 2007)

Ahora bien, hay que tener en cuenta que para poder mantener motivadas a las personas dentro de la organización, se requiere de una gerencia o un líder que sepa motivar al personal. Pero es básico que este líder se encuentre motivado y/o automotivado, que tenga esta habilidad (entre otras) muy bien desarrolladas.

Es por esto que en el 2011 se habla respecto a estudios sobre el liderazgo donde señalan que “los líderes atienden a ser más brillantes, tienen mejor criterio, interactúan más, trabajan bien bajo tensión, toman decisiones, atienden a tomar el mando, la gestión o el control y se sienten automotivados y seguros de sí mismos.” (Automotivacion, 2011)

Todo líder, cualesquiera que sean sus objetivos personales, debe ser útil a sus seguidores, o no será líder. Para un líder debe ser sumamente importante el automotivarse para poder alcanzar sus objetivos y así poder motivar a sus seguidores con solamente sus actitudes y su presencia. (Automotivacion, 2011)

El autor tiende a mostrar 3 actitudes básicas para convertirte en un líder automotivado: (Automotivacion, 2011)

ACTITUD 1. Asumir la Responsabilidad de tu Propia Vida.

Si te fijas cualquier líder de la historia es, ante todo, una persona automotivada. Para llegar a ese estado, lo primero que ha tenido que desarrollar es una gestión y un control absoluto sobre su vida cambiando su forma de pensar y asumir que lograrlo o no depende exclusivamente de sí mismo. Sólo él puede reaccionar de una manera u otra ante las diferentes situaciones que se le presenten. O lo que es lo mismo, tienes que dejar de considerarte víctima de tus circunstancias y pasar a ser él o la protagonista y responsable de tu propia vida.

ACTITUD 2. Certeza y Esperanza de que puedes Conseguir lo que te Propones.

Cuando uno adquiere conciencia de control sobre su propia vida, se siente fuerte para afrontar cualquier reto. Es el jefe de su propia existencia. Una vez realizado este cambio de actitud, acostúmbrate a pensar en positivo y alimenta la certeza y la esperanza de que puedes conseguir lo que te propones y que esto te acerca al triunfo y a cultivar tu autoconfianza o la confianza en ti mismo.

ACTITUD 3. Paciencia y Perseverancia en todo lo que te Propongas.

La Paciencia y la Perseverancia deben ser cualidades de líderes, emprendedores y profesionales. La primera debes poseerla para que te ayude a mantener el nivel de tensión, la tensión creativa, durante la espera cuando tus propósitos requieren un tiempo de gestación para que tengan éxito. La Perseverancia es esencial porque es imprescindible insistir en el proceso, aun cuando en apariencia no se estén percibiendo los frutos

Habilidades Gerenciales y la forma de Potencializarlas.

Como ya hemos venido hablando referente a las habilidades del Líder, del Gerente, donde podemos encontrar la motivación y/o la automotivación; cabe anotar, que estas habilidades (entre otras) deben ser desarrolladas y puestas en práctica por él mismo, y en varios casos, y gracias a cierto tipo de organizaciones, se adecuan programas de entrenamiento para terminar de fortalecerlas (coaching empresarial).

Los directivos de una empresa deben ser personas muy completas que combinen las llamadas **habilidades “hard”** (conocimientos técnicos y conocimientos de negocio) con las denominadas **habilidades “soft”** (refiriéndonos en este caso a capacidad de liderazgo, comunicación, negociación, etc.). De la existencia y de cómo se desarrollen estas habilidades, dependerá su desempeño y la calidad de los equipos que lideren. Por tanto también los resultados y el valor que aporten a sus clientes. (Oterino, 2015)

En 2015, se habla de las habilidades directivas, donde dicen que “son aquellos conocimientos, destrezas y capacidades con que deben contar los líderes y gerentes de una organización para conseguir el alto desempeño de ellos mismos, de sus equipos y del conjunto de la empresa”. (Oterino, 2015)

Las habilidades según Oterino se pueden dividir en: (Oterino, 2015)

-Habilidades técnicas (“hard skills”): basadas en el conocimiento y la experiencia en determinados procesos y funciones (por ejemplo, conocimiento de un determinado mercado, de una determinada disciplina técnica o de cómo realizar la gestión comercial)

-Habilidades de liderazgo, a veces denominadas en sí mismas “**habilidades directivas**” (“soft skills”). Son las que conforman el *perfil de liderazgo* de un directivo, que queda a su vez integrado por las siguientes facetas:

- **Liderazgo de Visión:** todo lo relativo al desarrollo de un pensamiento estratégico, de la gestión de la incertidumbre, la capacidad para innovar y para gestionar los cambios.
- **Liderazgo Ejecutivo (Resultados):** son las habilidades más operativas, como la capacidad de negociación, la toma de decisiones, la organización, planificación, gestión del tiempo y orientación a resultados.
- **Liderazgo Intrapersonal:** un directivo no podrá liderar a otros si primero no se lidera a sí mismo. La inteligencia emocional, la adaptabilidad, el autoconocimiento y el autodesarrollo son características básicas de esta faceta del liderazgo
- **Liderazgo Interpersonal:** la capacidad de relación, de comunicación e influencia, la orientación al trabajo en equipo y al desarrollo de los colaboradores, son finalmente destrezas clave para gestionar a las personas y conseguir equipos de alto rendimiento. (Oterino, 2015)

Como complemento a estas actividades, y como comentamos en un comienzo, estas habilidades junto con un programa de desarrollo puede potencializarlas, teniendo un líder más integral.

Con Base en lo anterior, este Coaching, puede: (Oterino, 2015)

1. Facilitar el proceso de aprendizaje y de cambio a través de actividades de training para grupos e individuales.
2. Ayudar a estimular nuevos enfoques para resolver problemas y fomentar el trabajo en equipo más eficaz dentro de una empresa.
3. Transformar de manera inmediata el aprendizaje en RESULTADOS

El Atletismo y sus factores de motivación.

El Atletismo como deporte ha venido generando cambios en el estilo de vida de muchas personas que lo han adquirido como un medio para tener una cultura de vida sana, mejorar su estado físico, adquirir hábitos saludables, como terapia personal y deportiva, entre otros.

El por qué el Atletismo (tomándolo como estudio de proyecto) genera motivación, es porque al ser un deporte de retos individuales, metas inmediatas que requieren de preparación tanto física como mental, que se asemeja mucho a la vida del líder en una organización.

En el deporte de alto rendimiento, así como en el deporte formativo y recreativo no solo se entrena físicamente, sino que de manera más creciente el entrenamiento psicológico es un elemento fundamental para marcar la diferencia en los niveles de rendimiento que se alcanzan y en la obtención de ventajas y beneficios inherentes al hacer el intento de armonizar productivamente cuerpo y mente (Mata F. J., 2017).

En el 2015, se habla respecto a que “la motivación no es un secreto exclusivo de los deportistas, al tener que competir constantemente por metas altas y bajo regímenes estrictos” (Lastra, 2015), esta se vuelve tan esencial que Jim Taylor, psicólogo experto en desempeño deportivo, lo llama "el centro del éxito atlético".

En 2015 se evidencia que los deportistas consagrados, y de alto desempeño, generan expectativas y estudios de investigación, mirando en que se pueden diferenciar de una persona del común, y como sus hábitos pueden aplicarse en la vida de los demás. (Lastra, 2015)

Tanto en la gestión empresarial, como en la competencia deportiva, los equipos que se trazan objetivos y metas individuales y corporativas, muchas veces pueden fracasar por no considerar en su verdadera dimensión, cuánto puede hacer la mente para elevar el rendimiento y la capacidad de gestión frente a situaciones imprevistas, es decir fuera del plan trazado. Las situaciones desestabilizantes por factores percibidos como amenazas que enfrentan los equipos en el terreno de juego, sea esta una competencia deportiva de eliminatorias o una negociación comercial importante, inciden en los niveles de motivación y en las capacidades efectivas para la obtención de logros. (Lastra, 2015)

En 2015, se tienen en cuenta y se tocan temas de los resultados que se obtienen, a nivel de las personas del común y sus resultados resultarán siempre positivos. Ya con los atletas de

alto rendimiento, se revisan otros contextos, más exigentes y con base a comparaciones entre los deportistas, sus rendimientos los que determinan y definen los desafíos de sus metas. (Lastra, 2015)

Finalmente, Lastra dice “el cuerpo y la mente en un momento pueden ser autocomplacientes de los niveles de logros obtenidos, pero la pregunta que siempre se puede hacer la mente es: somos mejores comparados con qué o con quiénes”. (Lastra, 2015)

CONCLUSIONES

1. Un Gerente debe tener unas habilidades básicas requeridas para poder administrar y obtener los objetivos planteados y trazados por una compañía, para que éste sea exitoso.
2. La motivación es una capacidad indispensable en la alta gerencia, la cual debe ser transmitida a todos los colaboradores de la organización, como soporte a una excelente gestión y logro de los objetivos y valores corporativos de la empresa.
3. Existen diversas maneras de desarrollar las habilidades gerenciales a través de la motivación, como lo es la puesta en marcha de actividades estratégicas como el deporte y en particular el Atletismo, debido a su naturaleza automotivadora y de autocontrol, que son habilidades básicas en un líder empresarial.
4. Se habla de Coaching empresarial, con énfasis en el Atletismo como deporte de alto Rendimiento, como una fuerte estrategia para el desarrollo de las habilidades gerenciales la Alta Gerencia de una organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Bibliografía y Vidas*. (2017). Obtenido de La Enciclopedia Biográfica en Línea:
<http://www.biografiasyvidas.com/tema/atletismo.htm>
- Academia, R. (2017). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*. Obtenido de
<http://buscon.rae.es/drae/>
- Automotivacion. (15 de marzo de 2011). *automotivacion.wordpress.com*. Obtenido de La Automotivacion Como Cualidad Personal en el Liderazgo:
<https://automotivacion.wordpress.com/2011/03/15/la-automotivacion-como-cualidad-personal-en-el-liderazgo/>
- Balaguer, & Atienza . (1997). *Factorial structure of measures of satisfaction/interest in sport and classroom in the case of Spanish adolescents*. Lisboa.
- Bonilla, B. E., Canul Moje, M. M., & Gonzalez Coria, M. (octubre de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de Factores Motivacionales e Higiénicos en las Empresas:
<https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
- Chaves, L. F. (2010). *AUTOCONTROL: FACTOR CLAVE DE ÉXITO ORGANIZACIONAL*. Bogotá.
- Drucker, P. (1985).
- Executive, H. R. (1999). *Human Resource Executive*. Estados Unidos.
- Fayol, H. (1916).
- Fitness, M. H. (1996). Estados Unidos.
- Fort, J. V. (2017). *PLAN INTEGRAL PARA LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE*. ESPAÑA.
- Greco, V., & Gorostarzu, J. (2002). *Motivación en el Deporte y su Influencia en los Resultados Laborales*. Buenos Aires, Argentina.
- Heidie, H. R. (2005). *La gerencia integral de Jean Paul Sallenave*. Recuperado el abril de 2017, de Gestiopolis - Degerencia:
http://www.degerencia.com/articulo/gerencia_y_motivacion_clave_del_exit

- Herrera, C. V. (oct de 2016). *Gestiopolis*. Obtenido de Motivación, concepto y teorías principales: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Herzberg, F. (2017). *TEORIA DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES E HIGÉNICOS*.
- Iso-Ahola, & St.Clair . (2000). *Toward a theory of exercise motivation*.
- Knapp, G. (2007).
- Lastra, F. j. (abril de 2015). *El Definido*. Obtenido de 7 consejos para motivarse como un deportista de alto rendimiento: <http://www.eldefinido.cl/actualidad/mundo/5019/7-consejos-para-motivarse-como-un-deportista-de-alto-rendimiento/>
- Maslow, A. H. (s.f.). *Motivation and Personality*.
- Mata, F. J. (2017). Recuperado el 2017, de <http://defidepor25.ugr.es/acrd/alumnos/document/clases/14.pdf>
- Mata, J. J. (2009). *DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS*. GUADALAJARA.
- Michel, H.-C. (20 de Agosto de 2003). *Gestiopolis*. Obtenido de Pirámide de Maslow: <https://www.gestiopolis.com/piramide-maslow/>
- Oterino, M. F. (23 de junio de 2015). *CRESCENDO Gestión de Talento y Coaching*. Obtenido de <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/6/23/como-potenciar-habilidades-directivas-con-coaching-empresarial>
- Rodríguez, A. C. (2013). *HABILIDADES GERENCIALES Y SU IMPORTANCIA PARA EL ÉXITO DE UNA ORGANIZACIÓN*. Bogotá.
- Salazar, A. (2007). *degerencia.com*. Recuperado el abril de 2017, de Gerencia y Motivación Clave del Exito: http://www.degerencia.com/articulo/gerencia_y_motivacion_clave_del_exito
- Sallenave, J. P. (1985 y 1994).
- Sallenave, J. P. (2002). *La Gerencia Integral*. Norma.
- Sancho, A. Z., & Ruiz-Juan, F. (2013). *Análisis de la motivación en el atletismo*:. 16.
- Tellez, M. A. (junio de 2011). Obtenido de El Coaching Organizacional: <http://aprendamos.aprenderapensar.net/2011/06/29/hola-mundo/>
- Villalobos, J. L. (Noviembre de 2012). *clasesdegerencia.blogspot*. Obtenido de Desarrollo de Habilidades Gerenciales: <http://clasesdegerencia.blogspot.com.co/2012/11/lectura-n-1-habilidades-gerenciales.html>

