



LIDERAZGO DE LOS GERENTES DEL DISTRITO DE BOGOTÁ.

CARLOS ERNESTO GUEVARA GÓMEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA
BOGOTA D.C.

2013



LIDERAZGO DE LOS GERENTES DEL DISTRITO DE BOGOTÁ.

Habilidades Gerenciales

CARLOS ERNESTO GUEVARA GÓMEZ

DOCENTE: **FANETH SERRANO LEDESMA**

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA
BOGOTA D.C.

2013

INTRODUCCION

Brevemente en el presente ensayo se pretende mostrar la investigación bibliográfica que plantea sobre el tema de Habilidades Gerenciales en el área de liderazgo de los gerentes del distrito de Bogotá, es decir, conocer realmente la capacidad del ser humano como elemento base del mejoramiento continuo dentro de la alta dirección.

En el Primer capítulo se plantea Contextualmente como se encuentra en la actualidad los procesos y procedimientos en cada una de las actividades que se realizan desde las Gerencias Distritales, sus alcances, sus logros y su retroalimentación en cascada.

En el Segundo Capítulo se explica especialmente como podemos optar de ejemplo de liderazgo del águila considerado el rey de las aves, en realidad se ha convertido en líder que estudia la naturaleza.

En tercer lugar se encontrarán con la Innovación de la Manera de Gerenciar la cual nos sumergirá en el diseño y la comunicación para con cada persona de nuestro equipo importándonos sus necesidades y pensamientos y así lograr los cambios en el entorno, un diagnóstico interno de potencialidades y de recursos con que contamos para fortalecer las Organizaciones distritales.

Más tarde en el Cuarto y quinto capítulo se Integra el aprendizaje de habilidades comunicacionales y estrategias de negociación, para el manejo eficiente de los conflictos propios y los conflictos inherentes a las organizaciones, por tanto, Su fin es desbaratar la maraña de generalizaciones, supresiones y distorsiones que usa un gerente en su comunicación para concretar el sentido.

Están cordialmente invitados, a bucear en este mar de palabras que hacen parte mundo gerencial posmoderno y futurista por tanto, no perdamos de vista, y busquemos una narcosis que nos lleven en síntesis a alteraciones del estado de conciencia y Mejoramiento continuo.

CAPITULO 1. LIDERAZGO DE LOS GERENTES DEL DISTRITO DE BOGOTÁ.

El siglo XXI ha significado una inmensa cantidad de cambios que han transformado el mundo organizacional; fundamentalmente en el desarrollo tecnológico. Este ha sido el motor de las grandes transformaciones, como muestra, de la llegada globalización.

La consolidación del capitalismo como sistema productivo, trabaja, bajo la lógica y el único objetivo de incrementar los beneficios y garantías de su misión. Esto ha sido un impacto que ha afectado el posicionamiento de las grandes empresas distritales, como agentes de transformación.

En el presente ensayo, se pretende conocer las diferentes habilidades que debe poseer un alto directivo del Siglo XXI, que nos permita romper con los actuales paradigmas de la ciencia administrativa. Paradigmas que tienen en las diferentes organizaciones distritales medida por la competitividad del desarrollo de la ciudad de Bogotá y el impacto que tienen está a nivel Nacional en cuanto a desarrollo.

En los últimos años, Bogotá se ha convertido en modelo para Colombia como la ciudad que más logros registra en mejorar por ejemplo, la disponibilidad de información y conocimiento a nivel nacional e internacional sobre las condiciones que ofrece para desarrollar la actividad productiva y para mejorar la calidad de vida.

En la ciudad, se han logrado avances importantes en su competitividad con base en una estrategia de cooperación entre los sectores público y privado. Desde hace más de 10 años se inició un proceso de planeación estratégica que se concretó en la formulación del Plan de desarrollo de Bogotá 2012-2016 actualmente.

Los gerentes de las organizaciones distritales de la “Bogotá humana” deben estar capacitados para los tres grandes propósitos, reducir la segregación social, enfrentar el cambio climático y defender lo público. Esta es una estrategia integral de

acción social y administrativa por la superación de todo tipo de segregación social. Tiene como prioridad la atención a los pequeños hacia quienes se enfocara el gasto.

Los gerentes del distrito de Bogotá tienen como objeto mejorar el desarrollo humano de la ciudad. Este debe contribuir al ordenamiento territorial al rededor del agua, minimizando las vulnerabilidades futuras derivadas del cambio climático, protegiendo de forma prioritaria la estructura ecológica principal de la ciudad, por tanto, se debe basar en un crecimiento urbano y de sostenibilidad ambiental; para esto es necesaria la rehabilitación de los espacios urbanos y rurales como expresión del uso democrático del suelo y la promoción de un sistema de transporte multimodal.

Los gerentes de Bogotá deben fortalecer lo público como principio del estado social a partir de la participación y decisión de la ciudadanía, de ahí que, la eficacia, la eficiencia, la transparencia y la lucha administrativa contra la corrupción esté como baluarte de la convivencia.

Como resultado de la gestión, se ha logrado mejorar el posicionamiento de Bogotá en comparación con las principales ciudades de América Latina y la percepción de los ejecutivos. Es así como, en los últimos 10 años, Bogotá se ha posicionado como uno de los mejores destinos para ubicar actividades productivas, vivir y hacer negocios entre las ciudades de América Latina.

Según las Naciones Unidas CEPAL En los últimos cuatro años pasó del puesto 16 al 12, en el Escalafón de Mejores Ciudades para Hacer Negocios en América Latina. En la actualidad las entidades distritales están sufriendo en primera instancia a la INMEDIATEZ. Esta es la carrera contra el tiempo y la búsqueda de soluciones inmediatas a problemas del día a día, Sin duda, es lo que distrae la atención y las energías de una gran cantidad de gerentes, los que se dedican de manera sistemática a atender los requerimientos del funcionamiento de la empresa y su entorno de una forma donde el tiempo es un impedimento para los resultados a tiempo.

Los funcionarios Públicos del Distrito capital caen en el error de la inmediatez que está asociada a la falta de planeación. Esta falta de planeación conlleva a problemas de delegación, de selección de personal, de estructura y de comunicación. Una estructura inadecuada con un personal de bajo perfil o poco preparado para atender los requerimientos y las necesidades de los ciudadanos, llevan a la gerencia a tomar decisiones pocas o nada planeadas, desviando en ocasiones el rumbo de la organización.

Las instituciones distritales deben desarrollar una capacidad de reacción inmediata a las exigencias de los ciudadanos. También requiere que se entrene en el desarrollo de acciones reflejo, que permitan atender estos requerimientos y a su vez se alineen con los objetivos de la misma. Un Gerente con visión de futuro evita tomar decisiones que rayen en la improvisación o inmediatez. De esta manera, se logran optimizar más los recursos y no tener un presupuesto tan degradado como lo reflejan las sanciones de la Secretaria de Hacienda.

En este contexto, nos enfocaremos en las empresas del sector público del distrito de donde surgieron reflexiones que plantean la necesidad de introducir en las prácticas empresariales. Empezaremos por el nivel gerencial, por las prácticas de Responsabilidad Social, resaltando la incidencia y cómo afecta este indicador en las organizaciones.

A partir de las nuevas tendencias gerenciales tales como el emprendimiento, la capacitación, la tecnología, la innovación y el bienestar, el gerente distrital logrará compartir con sus colaboradores los objetivos y prioridades de su departamento en la organización.

CAPITULO 2. EL GERENTE CON VISION DE AGUILA

Los gerentes Distritales deben ser líderes con una visión moderna y prospectiva con debe ser ambicioso por lograr sus objetivos sin impedimentos de ninguna índole. Los gerentes den ser magníficos cazadores de talentos y de ideas innovadoras. El gerente debe ser imponente para la toma de decisiones más racionales. Debe tener una excelente visión para cautivar ideas novedosas que faciliten más los trámites y obtener resultados productivos y prósperos. Este pensamiento debe tener una tendencia e independencia para su toma de decisiones a partir de sus indagaciones y respuestas de su equipo. Además de los lograr obtener estos beneficios podrá ir dejando un legado construyendo varios nidos por donde sea su recorrido laboral.

En estos legados que viene dejando por el camino como los nidos de las águilas donde la misma acción – reacción hará despertar su personal humano ante circunstancias de peligro. El gerente aparte de ser una persona llena de conocimientos debe ayudar a sus colaboradores a mejorar y a ampliar sus habilidades interpersonales para un mejor desempeño. Ahora bien, al igual que las espinas hacen levantar a sus crías de los nidos para aprender a volar es el ideal que los gerentes no se reflejen como una persona autoritaria sino como un guía para el logro de una serie de objetivos.

Los gerentes debemos desarrollar nuestra visión, para así localizar y visualizar nuestras oportunidades de logro a kilómetros de distancia. Del mismo modo, poseer los dos puntos focales de los cuales uno tiene como función mirar al frente y el otro para localizar objetivos en los costados y así tener controlado el 100% del entorno. Así pues, podremos tener el control de la zona de confort e ir investigando en las zonas de no confort las nuevas tendencias y estrategias.

En los actuales gerentes distritales podemos encontrar interior propio el águila o la gallina, Todos queremos ser felices y alcanzar el éxito, pero buscamos de una

forma equivocada, la felicidad plena y el éxito no se encuentran fuera, se encuentran en el interior de tu propio ser. La solución a todos los problemas, a todas las angustias, el poder convertir en realidad los sueños y alcanzar todas las metas, se encuentran en la mente, esto dependerá de la actitud. Para esto debemos respondernos ¿soy águila o soy gallina? Todo lo que necesitamos es escuchar nuestro propio subconsciente.

De esta manera podemos entender que la fuerza de los pensamientos son los que llevan que sean reales o sean solo ideales. El cerebro, la mente son la maquinaria del potencial ilimitado de nuestro ser, ahí es donde podemos programar nuestra misión en la vida, los sueños, los valores y los principios, pero también, es donde también se puede programar la incapacidad, las limitaciones, las frustraciones, los miedos, y las falsas expectativas acerca de nosotros mismos. El descubrir nuestro potencial de ser águila en esta vida, exige de nuestra parte el compromiso de volar alto y para llegar a esto tenemos que afinar algunos puntos nuestro interior. Cambiar de mentalidad y darnos cuenta que si podemos hacerlo, si otro lo ha hecho, ¿Por qué nosotros no? Lo que nuestra mente puede crear y creer lo puede realizar. Compromete nuestro ser con nuestra misión en la vida, todo lo que hagamos, hagámoslo con amor y con la mentalidad de servirle a los demás.

Si fallamos, no debemos decaer, regresemos al camino, rectificuemos en lo que no equivocamos y volvamos a intentarlos. Las Águilas alcanzan a dominar las alturas, es aquella que también conoce el dolor de una fuerte caída. Fracaso no significa que debemos darnos por vencidos, denota que tenemos que luchar con mayor determinación para lograr el éxito. Los gerentes no estamos solos, Dios está contigo cerca, si nuestra fe es lo suficientemente poderosa y nos entregamos de corazón a su voluntad, él nunca fallara. El ser humano es imperfecto Dios es perfecto.

Debemos como gerentes y líderes ponernos metas altas y luchar por alcanzarlas. Nunca dejemos metas inconclusas, luchemos y esforcémonos por ganar, solo aquellos que damos la milla extra en la carrera, encontraremos la meta. Esforcémonos por alcanzar la meta y siempre ganar. Rodeémonos de estrellas en la vida, para alcanzar una estrella aprendamos de ellas. Si solo nos rodeamos de gente negativa, violenta, sin escrúpulos, pronto nos convertiremos en lo mismo. Debemos luchar por mantener dentro de nuestro círculo de amistades solo a personas con valores y aprender de ellas. Aquel que realmente te quiere es aquel que te reta a superarte. Tracémonos un plan y trabajemos arduamente para lograr los objetivos deseados, solo aquel que sabe a dónde va, llegara a su destino con certeza.

El fracaso tiene mil excusas, y el éxito no requiere explicación. Cada vez que no logramos algo tenemos una magnifica disculpa, el mediocre busca instintivamente una justificación para su fracaso y por supuesto siempre juega el papel de víctima, de gallina. ¿Y tú que eres un águila o una gallina?

CAPITULO 3. INNOVACION EN LA MANERA DE GERENCIAR

Tener una actitud al cambio en las Organizaciones distritales presenta una aversión al mismo. Ya que los altos directivos a menudo culpan las fallas de los procesos de cambio a los empleados y mandos. Otras veces no reconocen las dificultades de implementar el cambio en forma efectiva. Para lograr implementar y liderar el cambio es necesario tener habilidades gerenciales con visión prospectiva. Algunas razones de resistencia al cambio no son de carácter irracional, los motivos por los cuales la gente rechaza el cambio tienen mucha lógica y razón para ellos mismos.

Los Gerentes tienen la necesidad de conocer los motivos de esta resistencia a fin de planificar programas de recompensas, comunicación interna y motivación a fin de que el proceso de cambio se lleve adelante con la mayor aceptación posible por parte del personal. Para comenzar con el cambio se puede implementar un Sistema Integrado de Gestión el cual es el factor clave de éxito del Sistema Integrado (la organización como un todo). Este sistema está centrado en las personas, esto significa, que todas las mejoras que se buscan en las organizaciones con esta estrategia gerencial, están orientadas para beneficio de la gente y así lograr tener un mejor clima organizacional exterminando tanta tramitología dentro de las organizaciones distritales.

Nuestro propósito es combatir algunas razones básicas del ¿por qué? la gente se resiste al cambio el cual es una necesidad para emprender una nueva visión de las Organizaciones distritales. La Pérdida de seguridad en el trabajo forma parte de nuestra naturaleza, el realizar cambios que puedan ser dañinos para nuestra situación actual. Es necesario reforzar los sistemas de recompensas, los gerentes obtienen lo que recompensan. Sin una recompensa no hay motivación para apoyar

El cambio a largo plazo. La sorpresa y el miedo a lo desconocido es un camino que se debe liderar, de esta manera, las organizaciones necesitan estar preparada para el cambio en ausencia de una comunicación fluida.

Con un excelente liderazgo los rumores llenan el espacio y sabotean cualquier esfuerzo en pos del cambio, supuesto que siempre que, la presión de los pares se presenta con algunos empleados que pueden resistirse al cambio para proteger a sus compañeros.

La confianza involucra tener fe en las intenciones y comportamiento de los otros, por otra parte, la desconfianza mutua condenará a una iniciativa de cambio. Cuando se actúa bajo estos parámetros las políticas organizacionales impiden generar cambios que conlleven a aplicar estrategias para probar que la decisión es equivocada, en última instancia, es resistirse para demostrar que el líder que se tiene a cargo del proceso de cambio no es apto para la tarea.

El miedo al fracaso es un factor influyente en los cambios radicales en el trabajo, pueden provocar que los empleados duden sobre sus capacidades para desempeñar sus tareas y la Falta de tacto o inoportunidad ya que a veces no es lo que un líder hace sino como lo hace y esto genera resistencia al cambio. Falta de credibilidad lo ven solo como una persona improvisada.

En la actualidad las empresas del distrito deben generar un cambio total ya que si se sigue haciendo lo mismo os va a seguir llevando al mismo lugar y nuestra ciudad seguirá en su camino lleno de obstáculos para lograr tener un cambio moderno y Cosmopolitan. Nuestra ciudad no puede seguir entregando el mismo producto siguiendo con la misma rutina, con la misma publicidad y el mismo mensaje, mientras los gustos y preferencias cambian constantemente. Debemos cambiar también. Sorprendiendo a los ciudadanos y para ello tiene que conocer a profundidad la opinión de sus ciudadanos respecto a sus necesidades vitales.

CAPITULO 4. LA RISA UN ARMA EFICAZ PARA EL RENDIMIENTO

El sentido del humor es la capacidad de disfrutar y de reír, de relativizar y de mantener una actitud positiva compartiéndola con los demás. La risa es un factor de resistencia ante el estrés y las adversidades, y ejerce también una acción positiva contra la tristeza y la ansiedad.

Al reír ejercitamos 15 músculos faciales, el diafragma y otros músculos del pecho, así como el abdomen, e incluso algunas personas logran mover los brazos y las piernas mientras ríen. La frecuencia cardiaca se dobla, aumenta la presión sanguínea, la respiración se hace más rápida y profunda, se liberan hormonas y se activa el metabolismo.

Según la conferencia del locutor Juan Manuel Correal, en la cual da consejos para cambiar el ritmo de vida y dominar el estrés para tener una mejor calidad de vida y un clima organizacional perfecto a la cual asistí el día 21 de Octubre de 2013 encontré y descubrí una serie de actividades y de respuestas a los problemas que acoge a los seres humanos día a día, en conclusión; nos invita a volver a ser niños y pensar como niños. En Octubre de 2013 Juan Manuel Correal afirma:

“Soy un niño y creé mi emisora, Hakuna Matata” se enciende. Todo lo que pasa en la vida es por cuenta de cada uno” (Sonríe, todo está bien, p. 102).

Esta emisora no paga impuestos, no paga arriendo, no paga servicios, juega y mantiene su baúl desocupado de recuerdos. La carretera de la vida, como lo llama él, le dejó una enseñanza que hay que descargar la vida de recuerdos y de experiencias que nos impiden seguir adelante, como miedos, angustias, inseguridades que no nos permiten emprender el camino al cambio. Este locutor indica que un niño actúa y vive la vida con lo que tenga sin pensar en factores que rigen la vida, factores políticos, sociales y económicos. Lo importante es hacer lo

que uno quiere, y reflejar, hay que comenzar a vivir sin preocuparse. La sonrisa no tiene expectativas, es natural.

“Los problemas son dragones, no existen, pero amenazan, intimidan y destruyen. Cuando las personas van por la vida sin expectativas se dejan sorprender, y esa sí que es la gracia de la vida”. Juan Manuel Correal (2013). EL QUE RIE DE ÚLTIMO RINDE MEJOR. Bogotá, Colombia: Teatro Universidad Central.

Con lo anterior expreso que podemos nosotros como gerentes podemos llegar a promulgar el cambio en el clima organizacional, trabajando como un equipo una familia, por medio del humor podemos fomentar la escucha, el pensamiento crítico, el aprendizaje y hasta la memoria. Al favorecer esa visión tan positiva y creativa de la vida, mejora la comunicación y la relación entre las personas. Eso facilita el que se cree unión entre la gente y ambientes relajados.

Las personas que comparten risas se sienten más unidas entre sí, más cómplices, lo que ayuda a crear lazos de empatía. Cuando reímos, cambiamos nuestra forma de mirar, y también la relación que establecemos con lo que estamos viendo. Al generarse un clima positivo, se fermenta un entorno de confianza mutua que ayuda a promover la ilusión, ya que favorece el pensamiento optimista. Y nos estamos refiriendo tanto al ambiente familiar, como al laboral o cuando estamos con los amigos. Esto provoca en los seres humanos un estado de ligereza, descanso y bienestar estupendo.

CATITULO 5. DESTREZAS PARA SOLICIÓN DE PROBLEMAS Y NECESIDADES PLAN DE DESARROLLO BOGOTA HUMANA

En el Plan de Desarrollo de la Bogotá Humana se estructura a partir de tres ejes estratégicos: el primero es una ciudad que supera la segregación y la discriminación, donde el ser humano es el centro de las preocupaciones del desarrollo, el segundo es un territorio que enfrenta el cambio climático y se ordena alrededor del agua y el tercero es una Bogotá que defiende y fortalece lo público.

En el primer eje Es importante precisar, que mediante la caracterización se quiere buscar conocer los factores protectores y de riesgo que presentan los niños y niñas, como también conocer aspectos socio familiares y redes de apoyo con los que cuenta la familia. De igual manera se pretende conocer como es la interacción que el infante desarrolla dentro de su grupo familiar y su entorno escolar, para así identificar porque la familia, es la que causa y ejerce el maltrato infantil.

El maltrato infantil es considerado el más serio problema presente en la sociedad moderna y en nuestro país, razón por la cual los gerentes actuales y del futuro debemos enfocarnos en esta gran problemática la cual es la columna vertebral del desarrollo social y económico de nuestro distrito.

La calidad de vida de numerosos niños(as), se encuentra extremadamente deteriorada por la ausencia de pautas adecuadas de crianza, lo cual con lleva a los malos tratos ocasionados en el contexto familiar y social, viéndose reflejado en la afectación en el desarrollo físico, emocional y psicológico del niño y niña, el cual obstaculizara la interacción con el medio y la sociedad. Por tanto, se puede inferir que en el transcurso del tiempo se viene detectando que detrás de cada maltratador hay un niño(a), con una historia de maltrato la cual aprendió y normalizo, dado a las respuestas violentas y la recepción de actos igualmente violentos a los que ha sido expuesto en el ambiente familiar.

En el tercer eje debemos pretender aumentar la capacidad de decisión de la ciudadanía sobre los asuntos de la ciudad, con el propósito de que se involucre en la toma de decisiones de gobierno, que sean vinculantes, respetadas y ejecutadas, mediante el fortalecimiento de las organizaciones y con la apertura de canales de interlocución y trabajo por la construcción de la paz promoviendo la seguridad ciudadana y convivencia implementando acciones integrales y transversales de prevención de los delitos, la violencia y las conflictividades en los territorios del Distrito Capital.

De igual manera en el tercer eje se pueden desarrollar mediante programas como el de Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional buscar fortalecer la función administrativa a través del direccionamiento estratégico de la macroestructura de la Administración Distrital y así aumentar los niveles de efectividad mediante estrategias de mejoramiento continuo de la gestión pública.

Por lo anterior, es necesario de manera efectiva satisfacer las iniciativas emanadas del Despacho del Señor Alcalde Mayor y/o la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sobre temáticas estratégicas para la Administración Distrital, las cuales apuntan al cumplimiento de los propósitos del Plan de Desarrollo y al fortalecimiento de la gestión pública.

CAPITULO 6. LA IMPORTANCIA DE CONTROLAR LAS EMOCIONES PARA UNA BUENA COMUNICACIÓN Y LIDERAZGO

Las emociones juegan un papel importante en nuestros procesos de pensamiento racional. Así pues, hoy en día es fundamental que los líderes y gerentes aprendamos a controlar las emociones, y las de los subordinados, no sólo con el fin de que estas no controlen de modo negativo el desempeño de los mismos en el trabajo, sino que se conviertan en una oportunidad para mejorar la interacción y la productividad.

“Cualquiera puede ponerse furioso... eso es fácil. Pero, ponerse furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta...Eso no es fácil” (Aristóteles)

Debemos tener la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos. Las emociones juegan un papel importante en el lugar de trabajo porque es la capacidad que tiene una persona para percibir, evaluar y manejar sus propias emociones y las de los demás. Los seres humanos no pueden separarse de sus sentimientos aun cuando tratan de actuar profesionalmente. En lugar de fingir que las emociones no existen en el trabajo, aprende la forma de manejarlas de mejor manera para tener éxito y mejorar las relaciones con tus compañeros y supervisores. Debemos aprender a leer el lenguaje corporal de los demás y cómo lidiar con las emociones ajenas.

Es oportuno indicar que el maltrato social es una situación que puede presentarse en todas las organizaciones distritales, aunque la incidencia trascienda en

gran medida personas vulnerables que viven bajo condiciones de fragilidad económica y social las cuales se ven obligadas a aceptar indicaciones laborales bajo el maltrato.

Es por ello que existen diferentes definiciones respecto al tipo de actitudes por parte de los gerentes, en donde las situaciones estresantes hacen que afloren sentimientos de rabia, la cual recae en el subordinado al momento de liderar su propio equipo o simplemente al no tolerar el comportamiento, estado emocional o requerimiento ante alguna necesidad.

De otra parte en muchos casos, quien genera el maltrato tiene antecedentes de haber sufrido el mismo tipo de agresión durante su experiencia laboral o es una persona que tiene muy poca capacidad de controlar sus impulsos.

Nosotros como gerentes debemos saber con qué equipo estamos contando, debemos empezar por descubrir si somos una persona visual, auditiva o kinestésica.

Según la Planeación Neurolingüística (PNL) podemos determinar nuestros patrones mentales, cómo codificamos y decodificamos la realidad que percibimos. No obstante, estos patrones constituyen una gran herramienta para establecer una comunicación eficaz.

Saber o entender si una persona es visuales, auditivas o kinestésicas, nos facilitara la manera de llegar mejor a nuestros empleados, de una manera más didáctica de esta manera podemos identificar en que punto y en qué lugar podemos poner nuestras fichas de juego.

Las personas visuales observan, la estética y apariencia de las cosas les resultan muy importantes, suelen ser metódicas y ordenadas, usando los colores para clasificar los objetos, en cambio las personas auditivas hablan más despacio, se toman su tiempo para elegir palabra y no les suele gustar el ruido y suelen asociar ideas y música.

Las personas auditivas, saben escuchar y les gusta conversar y las personas kinestésicas se guían por las emociones y sentimientos, necesitan el contacto físico y no le dan importancia al orden y a los detalles. Sus recuerdos se basan en sensaciones y no en imágenes ni palabras.

De esta manera podemos concluir que tenemos una herramienta perfecta para poder conocer y entender el principal canal de una persona en particular y así saber las tendencias y preferencias nuestros subordinados que me ayuden a trabajar con ellos de manera individual. De esta manera sabemos que no todas las personas aprendemos igual, ni a la misma velocidad. Estas diferencias tienen que ver con cómo la motivación, el bagaje cultural previo y la edad.

CONCLUSIONES

Al Identificar y destacar las habilidades que contengan un pensamiento prospectivo nos permitirá como gerentes construir una visión hacia el futuro a largo y mediano plazo y así hacer más probable el futuro deseable.

A partir de las nuevas tendencias gerenciales tales como el emprendimiento, la capacitación, la tecnología, la innovación y el bienestar, la alta gerencia, debe garantizar a los ciudadanos una calidad de vida en temas de movilidad y bienestar en Bogotá D.C.

La ciudad de Bogotá Exige una movilidad más eficiente, razón por la cual los gerentes de las Organizaciones que manejan la infraestructura de nuestra ciudad, tienen que ser personas que desarrollen estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida en pro de los ciudadanos.

El alcalde mayor de Bogotá junto con sus gerentes de las entidades distritales, en representación de las ideologías gubernamentales, deben garantizar que La familia, la sociedad son la prioridad y el principal factor de desarrollo de una nación.

El estado tiene la obligación de asistir y proteger a los ciudadanos para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores.

El éxito de una organización está en la eficiencia, eficacia y la valentía en la toma de decisiones con que sus gerentes lideren en su mandato, los líderes modernos y actuales culminan en el éxito personal y laboral partiendo de un conjunto de cargos con reglas y normas de comportamiento que han de respetar todos los miembros de la organización, y así generar el medio que permite la acción de una empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía Mayor de Bogotá (2013). Plan de Desarrollo "Bogotá Humana" 2012-2016", en www.bogota.gov.co.

Ámbito Jurídico No 157; Diana Saray Giraldo Mesa, El comercio y los derechos laborales, Informe especial, 19 de julio al 1° de agosto de 2005.

Cámara de Comercio de Bogotá. Septiembre 2013.

Correal Juan Manuel; El que Ríe de Ultimo Rinde Mejor. Universidad Central. Bogotá 22 de octubre de 2013.

Forero H Gabriel Luis. LIDERAZGO POR VALORES.

Jaramillo Vidales Paula, DNP, Archivos de Economía, documento 254, 4 de Mayo de 2004, pg. 7

Stalin R. José; Breve acercamiento a la competitividad y productividad en Bogotá, www.Univerciudad.net; Universidad Nacional de Colombia, Bogotá