

**LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO QUE PUEDEN LLEVAR A UNA
CULTURA DE BIENESTAR, MOTIVACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL RECURSO
HUMANO**



PRESENTADO POR:

ANTONIO ROZO VALBUENA

DOCENTE

Mg CLAUDIA PEÑA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIO A DISTANCIA (FAEDIS)
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ, D.C. 2018**

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo de identificar las nuevas formas de dirección y liderazgo que permiten a las empresas tener un personal motivado. Teniendo en cuenta que hoy en día en las organizaciones están enfocados a una tendencia muy importante y es la de trabajar por el desarrollo del personal, en la búsqueda de nuevos elementos que permitan que el recurso humano esté en la capacidad de desarrollar nuevas habilidades en función del desempeño de la organización, pero para ello la alta gerencia debe desarrollar nuevas habilidades en el liderazgo, que permita el reunir unas condiciones para la correcta gestión del talento humano en cualquier organización.

El factor humano, el ser humano, la persona es el eje fundamental de toda organización, muchos expertos plantean que no hay organizaciones exitosas, sino personas exitosas; no hay empresas exitosas, sino personas exitosas; no hay productos ganadores, sino que hay personas ganadoras. Por tanto, la persona es el eje al que las organizaciones tienen que desarrollar, desde el punto de vista blando, en donde está la parte interior del ser humano, donde salen esos rasgos que van a ser desarrollados para que la persona sea un elemento mucho más importante en la organización.

Palabras clave

Habilidades gerenciales, alta dirección, Talento Humano, gestión, empresa competitividad, liderazgo

ABSTRACT

The aim of the work is to identify the new ways of leadership and management that allow companies to have a motivated staff. Taking into account that today in the organizations are focused on a very important trend and is to work for the development of the personnel, in the search of new elements that allow the human resource this in the capacity to develop new Skills depending on the performance of the organization, but for this the high management must develop new skills in the leadership, which allows to meet conditions for the proper management of human talent in any organization.

The human factor, the human being, the person is the fundamental axis of every organization, many experts argue that there are no successful organizations, but successful people; There are no successful companies, but successful people; There are no winning products, but there are winning people. Therefore, the person is the axis to which the organizations must develop, from the soft point of view, where is the inner part of the human being, where they leave those traits that will be developed so that the person is a much more important element in the Org Animation.

Keywords

Management skills, senior management, human talent, leadership, competitiveness
Company

INTRODUCCIÓN

Las estrategias, habilidades y competencias hacen parte fundamental del éxito que se desarrolla en las organizaciones, parte de ellas trabajan en conjunto para cubrir diferentes necesidades, el desarrollo de equipos de trabajo que encaminan la organización hacia el éxito, basadas en potencializar y buscar el desarrollo del talento humano en diferentes aspectos para generar la máxima capacidad del colaborador, la organización brinda inclusión teniendo en cuenta la diversidad del personal como factor relevante de trabajo en conjunto con su conocimiento y experiencia.

La motivación, la innovación, el manejo de la inteligencia emocional son aspectos esenciales para influenciar el talento humano, generando ventajas competitivas bajo un clima organizacional donde se trabaje enfocados en lograr los objetivos organizacionales, adicional el buen direccionamiento y liderazgo se traduce en la autorregulación y retroalimentación, factores de la buena gestión en los diferentes niveles de la organización y gestión.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Identificar los nuevos estilos de dirección y liderazgo en cuanto a la administración del Recurso Humano de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Analizar la formulación y ejecución de las estrategias en una organización.

- ¿cuál es la importancia de la correcta formulación de estrategias?
- ¿De qué forma se deben ejecutar las estrategias en la empresa?
- ¿Cómo se deben asociar las estrategias con los objetivos?

2. Comprender la importancia de las estrategias que van dirigidas a la administración del Recurso Humano.

- ¿Cómo motivar a los empleados?
- ¿De qué forma se debe incluir a los empleados la misión y los objetivos de la organización?

3. Crear estrategias direccionadas a la administración del Recurso Humano.

- ¿Cómo se debe realizar el análisis?
- ¿Qué estrategias son las adecuadas?
- ¿Los líderes en las empresas se han dado cuenta que la gestión del talento humano?
- ¿Las empresas para incrementar su nivel de productividad, han implementado nuevas estrategias de gerencia en cuanto al talento humano de las mismas?
- ¿Es importante tener claro que el capital humano y su talento es cada vez más decisivo como factor de estabilidad, crecimiento e innovación en las empresas?

LOS ESTILOS DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO QUE PUEDEN LLEVAR A UNA CULTURA DE BIENESTAR, MOTIVACIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL RECURSO HUMANO

1. EL TALENTO HUMANO

En la actualidad las organizaciones buscan crecer aceleradamente, ser exitosas, reconocidas, pero muy pocas de ellas se dedican a brindar beneficios y oportunidades de crecimiento al elemento más importante que es su capital humano. No existen empresas que puedan funcionar sin personal, para estas, es de gran importancia la capacidad intelectual, ya que pueden optimizarla y utilizarla para la mejora de los procesos y procedimientos que ya tiene establecidos, la construcción de nuevos productos, servicios, implementación de estrategias que permitan su crecimiento.

Hay ciertos programas como el de evaluación de desempeño y análisis de comportamiento de los empleados, que le permiten a las organizaciones lograr un alto grado de eficacia y eficiencia, crear mejores estrategias de negocio y por ende ser más competitivos en el mercado, debido a que en este proceso de evaluaciones identifican el talento, las habilidades y destrezas de los colaboradores, de esta manera pueden ubicarlos en un cargo que esté acorde a su perfil, lo que conlleva a que el personal tenga un rendimiento más alto y la empresa sea más productiva. Estos programas deben ir enfocados al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y cultura de la empresa.

Por tanto, las personas son el activo más importante de una organización. La anterior frase es permanentemente utilizada por nuestros empresarios, especialmente cada vez que se necesita del concurso de los trabajadores para el desarrollo de una actividad que requiere con urgencia la empresa. No obstante lo anterior, en la práctica muchas organizaciones de nuestro medio continúan tratando a sus colaboradores como un recurso más, e inclusive, a pesar de la constante evolución que se ha dado en los últimos cincuenta años buscando un trato más humano hacia ellos, se siguen atropellando sus más elementales derechos. (Martínez , 2012)

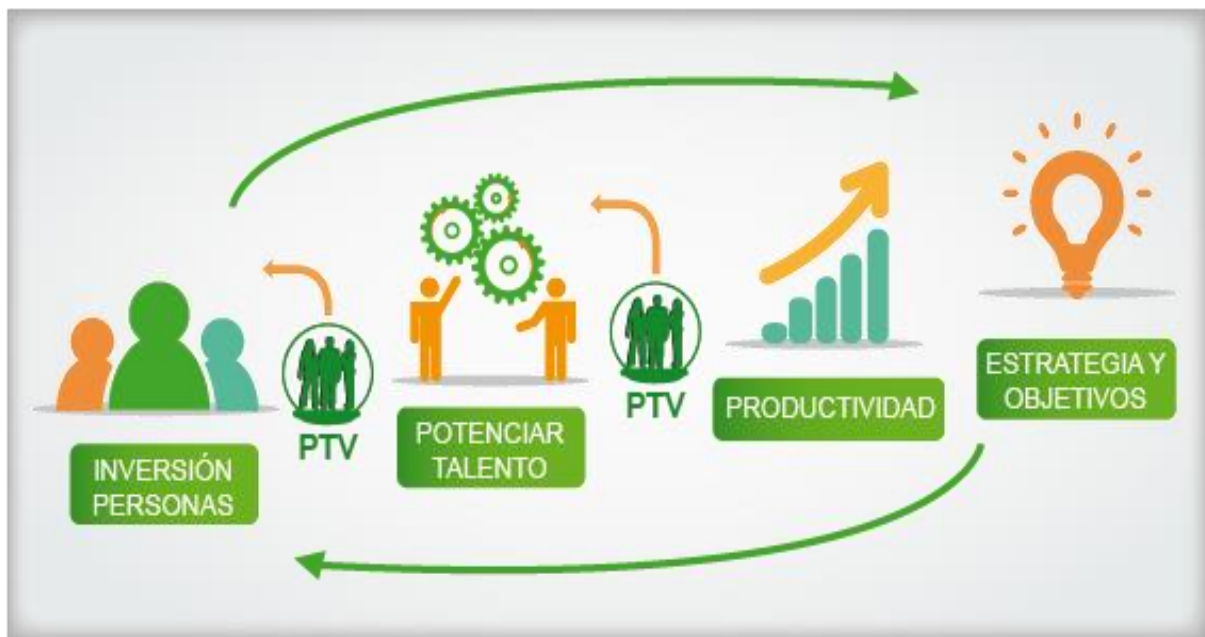


Ilustración 1: La Gestión del Talento Humano (Business, 2018)

En la ilustración 1, se logra observar un modelo de gestión del talento humano basados en dos elementos principales como son la inversión de personas y el potenciar el talento humano, lo que genera mayor productividad a una organización, permitiendo en todo momento el cumplimiento de los objetivos, es allí donde radica

la importancia del Talento Humano en las organizaciones , estos al estar motivado será mucho más fácil para la organización en los procesos, pero para ello este debe tener bienestar y ser parte integral de la organización, lo cual es fundamental las decisiones de la alta dirección, que dentro de su planeamiento este el motivar integralmente a todo el personal de la empresa.

La estructuración del talento humano a nivel corporativo ha evolucionado presentando cambios en el tiempo, donde sus funciones están enfocadas y basadas únicamente en la selección del personal, contratación, y nómina. Esta área es generadora del talento humano estratégico, ya que es el conducto vinculante del personal que hace parte de cada área en la compañía. El éxito de su buena gestión es evidenciado en el talento humano y sus capacidades y habilidades para el desarrollo de la gestión. (Mayhew, 2010)

Los departamentos de recursos humanos se involucraron en la estrategia comercial general, como el desarrollo organizacional a través de la capacitación, comunicaciones corporativas líderes y el desarrollo de sistemas de compensación total. Si bien los departamentos de recursos humanos continúan enfocándose en estos objetivos estratégicos, ha habido un cambio reciente hacia la gestión del talento. La gestión del talento introduce nuevas metas estratégicas para simplificar los procesos de contratación y sucesión de liderazgo utilizando el modelo de ciclo de vida del empleado. Utilizando el modelo de ciclo de vida del empleado, guía a los empleados a través de cada etapa de su carrera con la empresa desde la contratación basada en competencias hasta el desarrollo profesional, hasta la

finalización / transición. Durante cada fase, los recursos humanos se esfuerzan por medir y administrar el desempeño de los empleados a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo. La gestión del talento es un componente clave para el éxito empresarial en la economía actual, ya que permite a las empresas retener a los mejores talentos a la vez que aumenta la productividad.

2. LA ALTA DIRECCIÓN Y SU GESTIÓN CON EL TALENTO HUMANO

Las destrezas y habilidades del talento humano son desarrolladas por medio de herramientas estratégicas, donde se generan capacidades para el éxito de la gestión. Contar con el talento humano calificado en cada perfil, con el conocimiento, habilidades y destrezas necesarias hacen parte fundamental del desarrollo de ventajas competitivas. Establecer los aspectos y factores requeridos para cada perfil hacen parte del papel determinante del éxito y buena gestión que se pueda llevar a cabo en la organización. (Mejía, A. Bravo, M & Montoya, A. 2013)

Cada organización tendrá sus propias definiciones de talento, pero independientemente del sector en cuestión, el talento puede estar relacionado con las personas que hacen una contribución al rendimiento de la organización o aquellos que a largo plazo tienen los mayores niveles de potencial. La gestión del talento, aunque un subdominio de la Gestión de Recursos Humanos es una función esencial en sí misma, el sistema consiste en la atracción, identificación, participación, retención y desarrollo sistemáticos de aquellos individuos que la

organización considera que tienen un gran potencial para el futuro o actualmente están cumpliendo una función crítica para la operación.

El liderazgo puede ser definido como un proceso mediante el cual se optimizan los resultados obtenidos a nivel grupal, a través de la orientación de la voluntad de cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo hacia el bien organizacional. En efecto, el líder es el encargado de conocer a cada uno de los trabajadores que componen el capital humano de su grupo laboral y es quien los orienta hacia el alcance de los objetivos grupales propuestos.

Asimismo, es el responsable de fomentar la comunicación entre cada uno de ellos, de detectar sus fortalezas y debilidades. Además, se ocupa de señalar sus oportunidades de mejora a corto y a largo plazo. Ello será posible solamente si el líder pone en práctica las competencias inherentes a su rol. Entre ellas, se destaca la puesta en práctica de sus habilidades sociales, las que le permiten comunicarse efectivamente con su equipo laboral. Asimismo, debe ser empático y debe lograr que los empleados no trabajen en forma individual, sino más bien por el bienestar del grupo y de la organización. (UBJ, 2018)

El talento y la capacidad de liderazgo son los valores que consiguen que una empresa llegue al éxito o no. De hecho, uno de los objetivos de cualquier organización debería ser que el talento reunido en dicha empresa funcione de manera sincronizada, proactiva, inteligente y agregando valor e innovación. Dicho

en otras palabras, se trata de organizar y seleccionar equipos de alto rendimiento, así como ser capaces de formar a los líderes que van a dirigirlos (Business School, 2014)



Ilustración 2: liderazgo y gestión del Talento Humano (Tracy, 2015)

En la ilustración 2, se puede analizar que el liderazgo es una forma importante en la toma de decisiones en cuanto a la forma de gestionar el talento humano, donde se muestra una serie de variables importantes para un buen líder.

Un líder en la actualidad elude la necesidad de desarrollar personas para el futuro, la capacidad de gestionar el cambio y el riesgo, pero también para garantizar que la

organización tenga un personal eficaz para hacer avanzar una organización, lo que forma parte de la planificación de la sucesión y la gestión del talento.

CONCLUSIONES

Influenciar el talento humano de forma positiva hace parte de los factores que determina un buen clima organizacional y el éxito de la buena gestión, el desarrollo y crecimiento del colaborador debe ser desarrollado en todos los niveles de la organización, creando un entorno dinámico de alta adaptación al cambio, donde se identifican las fortalezas, habilidades y destrezas de cada individuo.

Las habilidades y destrezas del talento humano son fundamentales para el buen desarrollo de la gestión, cada actividad debe tener colaboradores calificados con las características requeridas para el cargo a desempeñar. El liderazgo debe ser desarrollado en cada área de la organización, donde es determinante en momento de crisis ya que debe ser generador de equilibrio y autorregulación, brindando confianza como aspecto clave de una buena toma de decisiones.

La retroalimentación y comunicación asertiva son fundamentales para mantener de forma constante el trabajo enfocado a cambio, de esta forma se mantiene el compromiso y el sentido de pertenencia en el trabajo mutuo e interactivo del talento humano y la organización, el valor agregado que generan estos aspectos mantienen el talento humano receptivo y enfocado a exceder las expectativas que se esperan por parte de este.

REFERENCIAS

Business. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de

<https://www.ptvsac.com/gestion-de-talento-humano/>

Business School. (diciembre de 2014). *La gestión del talento humano: cómo*

desarrollar líderes dentro de tu empresa. Obtenido de [https://retos-](https://retos-directivos.eae.es/la-gestion-del-talento-humano-como-desarrollar-lideres-dentro-de-tu-empresa/)

[directivos.eae.es/la-gestion-del-talento-humano-como-desarrollar-lideres-](https://retos-directivos.eae.es/la-gestion-del-talento-humano-como-desarrollar-lideres-dentro-de-tu-empresa/)

[dentro-de-tu-empresa/](https://retos-directivos.eae.es/la-gestion-del-talento-humano-como-desarrollar-lideres-dentro-de-tu-empresa/)

Martinez , J. (2012). *Las personas en la Organización*.

Mayhew, R. (2010). El rol estratégico de los recursos humanos. Recuperado de;

[https://pyme.lavoztx.com/el-rol-estrategico-de-los-directores-de-recursos-](https://pyme.lavoztx.com/el-rol-estrategico-de-los-directores-de-recursos-humanos-5317.html)

[humanos-5317.html](https://pyme.lavoztx.com/el-rol-estrategico-de-los-directores-de-recursos-humanos-5317.html)

(Mejía, A. Bravo, M & Montoya, A. 2013). El factor del talento humano en las

organizaciones,

Recuperado

de;

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Grupo Nelson .

UBJ. (2018). *EL ROL DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE TALENTO*

HUMANO. Recuperado de; [http://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-](http://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/)

[gestion-del-talento-humano/](http://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/)