

LIDERAZGO HUMANAMENTE EFECTIVO

HUMANLY EFFECTIVE LEADERSHIP

Zuly Giovanna Perdomo Ramírez
Administradora de Empresas, Universidad Los Libertadores
Especialista (c) en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá D.C, Colombia.
Correo electrónico: est.zuly.perdomo@unimilitar.edu.co, zuly.perdomor@gmail.com

Artículo de reflexión

Directora
Yuber Liliana Rodríguez-Rojas Ph.D.
Doctora en administración – Universidad de Celaya (México)
Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo - Universidad Nacional de Colombia
Fisioterapeuta - Universidad Nacional de Colombia
Correo electrónico: yuberliliana@gmail.com



La U
acreditada
para todos

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
2020**

LIDERAZGO HUMANAMENTE EFECTIVO

HUMANLY EFFECTIVE LEADERSHIP

Zuly Giovanna Perdomo Ramírez
Administradora de Empresas, Universidad Los Libertadores
Especialista (c) en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada
Bogotá D.C, Colombia.
Correo electrónico: est.zuly.perdomo@unimilitar.edu.co, zuly.perdomor@gmail.com

RESUMEN

En los últimos años, muchos modelos de gestión han sido desarrollados en el sector empresarial con el propósito de lograr liderazgo, competitividad y rentabilidad. El mundo actual, globalizado y dinámico, ha exigido cambios constantes que hacen parte del día a día organizacional, pero hasta ahora se empieza a analizar el alto costo que esto ha generado; pues se dejó de lado la perspectiva humanística, olvidando que son las personas, los líderes y los equipos de trabajo, quienes dan vida a las organizaciones. La administración moderna ha incorporado el enfoque responsable a las personas sobre la necesidad de un liderazgo humanamente efectivo. Su enfoque de orientación al ser y no sólo en los objetivos, permite transformar el talento de los individuos en una competencia organizacional que genere valor a la persona, la empresa y la sociedad, convirtiéndolo así, en una valiosa oportunidad de crecimiento ante la actual realidad empresarial y la necesidad de bienestar y motivación del ser humano.

Palabras clave: Bienestar, Felicidad, Humanamente, Liderazgo, Motivación, Productividad.

ABSTRACT

In recent years, many management models have been developed in the business sector with the aim of achieving leadership, competitiveness and profitability. Today's globalized and dynamic world has demanded constant changes that are part of the organizational day to day, but so far we are beginning to analyze the high cost that this has generated; for the humanistic perspective was set aside, forgetting that it is the people, the leaders and the work teams who give life to the organizations. Modern administration has incorporated people's responsible approach to the need for effective humane leadership. Its focus on being, and not only on objectives, allows the talent of individuals to be transformed into an organizational competition that generates value to the person, the company and society, thus making it a valuable opportunity for growth in the face of the current business reality and the need for well-being and motivation of the human being.

Keywords: Wellness, Happiness, Humanly, Leadership, Motivation, Productivity.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los líderes organizacionales se enfrentan a retos de gestión del talento humano, recursos y ante todo el entorno. La administración se concentró en los resultados y el cumplimiento de objetivos olvidando por completo el ser.

Para John Kotter (1999) "El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines". En esta frase se puede resaltar una palabra clave "influenciar" ya que los líderes son responsables de mantener en un alto nivel de compromiso en sus grupos de trabajo, y son gestores de emociones, logrando así que las personas se empoderen y reconozcan en sí mismas el valor que tienen dentro de la organización.

Uno de los problemas más notables en las organizaciones de hoy en día, se ve en equipos de trabajo donde el talento humano se ve opacado, ya que el hecho de opinar o actuar diferente al patrón inicial dado, simplemente queda etiquetado como no debe estar en este grupo, o peor aún, está para dar resultados sin importar el cómo. Esto ha llevado a desconocer la esencia viva de las organizaciones y la importancia de la motivación y las emociones de los individuos.

A través del presente ensayo se se pretende rescatar la importancia del ser de cada colaborador de una organización, dando un enfoque humanista generando así un aporte a la dirección y administración. (Serrano Orellana & Alexandra Portalanza, 2014). Cada día que pasa se ve la necesidad de mirar diferente a las personas, cada ser es único y desarrolla habilidades y competencias que son de gran importancia para llegar al logro de los objetivos, es el momento de

verlos diferente, y para esto se requiere basarnos en una visión de liderazgo que haga posible **Crecer** (como resultado **Caminar** (como filosofía) y **Amar** (como actitud).(Business, s. f.)

“ Ya no se trata de lograr cambios, sino de aprender a vivir en el cambio haciendo de este nuestra principal ventaja competitiva, algo que afecta a las organizaciones pero que solo puede lograrse desde las personas” (Business, s. f.)

Un buen líder enfocado en el aspecto humano, cree fielmente en las habilidades de las personas, en el potencial de cada uno de ellos, ¡logrando en la práctica un equipo que se caracteriza por personas comprometidas, competentes y sobre todo felices! César Fernández y Jordi Joan Serra (2019) Aikido y liderazgo empresarial, enseña como la sintonía entre mente, cuerpo y emociones es lo que se debe lograr, dando un enfoque basado en el aikido, arte marcial inspirado en la filosofía de los samuráis, y el coaching, enseñan como mantener el control emocional, tener una postura asertiva, buscar soluciones creativas, anticiparte, guiar a los demás y, especialmente, mantener un rendimiento de liderazgo óptimo con facilidad para ganar en impacto e influencia.

Teniendo en cuenta todo lo anterior este ensayo pretende contribuir en:

- a. Resaltar la necesidad, importancia y beneficios del liderazgo eficaz, haciendo énfasis en cómo desde la perspectiva humanística se genera valor en la gestión y desarrollo del talento para el crecimiento de la persona, los equipos, la organización y la sociedad.
- b. Abordar algunos de los daños que el enfoque por objetivos a todo costo le genera a las organizaciones, haciéndolas ingobernables.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este artículo se basa en la metodología de consultas relacionadas con liderazgo con enfoque hacia el ser humano y su impacto en los resultados organizacionales. Se basó en la recopilación de información a través de las bases virtuales encontradas en la biblioteca de la Universidad Militar Nueva Granada.

Las bases de datos consultadas fueron: *Science Direct*, *Ebsco*, *Taylor & Francis*, y *El repositorio UMNG*, teniendo como base los siguientes criterios de búsqueda alineados con el objetivo de este artículo: “Liderazgo”, “Liderazgo empresarial”, “Inteligencia emocional”, “Clima organizacional”, “Trabajo en equipo”, “Empresarial”.

Muestra y criterios de inclusión y exclusión

En la selección de la información, se tuvo como base artículos con respaldo teórico, de reflexión y revisión, artículos y publicaciones académicas que tuvieran como base el concepto de liderazgo, seleccionando en primer lugar, aquellos artículos que hablaban sobre las características y habilidades del líder. En segundo lugar, su impacto en los resultados organizacionales y en tercer lugar aquellos que hablaban del trabajo en equipo, se filtró información en publicaciones entre los años 2000 y 2020, y en idioma en español.

El criterio de exclusión más relevante fueron aquellos artículos en idiomas diferentes al español, así como artículos que solo contenían información de resumen y no permitían el acceso al artículo completo.

Resultados de la búsqueda

Identificados	Total registros encontrados en las bases de datos n= 6967				
	<i>Science Direct</i>	<i>Ebsco</i>	<i>Taylor & Francis</i>	<i>Repositorio UMNG</i>	<i>Literatura Gris</i>
	n= 2534	n= 1764	n= 2649	n= 15	n= 5
Seleccionados	46	22	23	12	2
Revisados	21	8	13	9	1
Incluidos	4	3	2	5	1
Total registros incluidos 15					

Fuente: Elaboración propia (2020)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El crecimiento del ser humano a través de la historia ha sido fundamental para el desarrollo de la sociedad. Cada momento en el tiempo ha estado marcado con características administrativas y de liderazgo que han impactado a las personas, su entorno y productividad, generando aportes representativos en múltiples sectores y disciplinas. Desde las civilizaciones antiguas hasta representantes de diferentes sectores público y privado, han tenido en común personas que influyen a otras para alcanzar metas y objetivos, todas ellas con cualidades diferenciadoras que logran inspirar a otros y mover voluntades. La evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros. Todo esto enmarcado en las civilizaciones antiguas como Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y Hebreos, pasando por la influencia o contribución de los militares y la iglesia católica, llegando a la edad media con el arsenal de Venecia, sistema feudal, la ética protestante y todas las formas de organización para culminar con

la revolución industrial.(Estrada Mejía, 2007). Líderes y liderazgo, causa y efecto que generación tras generación han sido y seguirán siendo determinantes, generando valor y aprendizaje continuos para el desarrollo de nuestras sociedades.

Es así como, grandes pensadores construyeron modelos administrativos que de manera implícita desarrollaban el tipo de liderazgo requerido y con este, la búsqueda constante de los tan esperados resultados, pues los dueños del capital económico esperan que al final del análisis financiero, las cifras sean positivas. El mundo actual está compuesto de organizaciones grandes, medianas y pequeñas que producen y prestan servicios, pero ante todo, elaboran soluciones para las necesidades del consumidor. La vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y éstas dependen del trabajo (Chiavenato, 2006). La globalización de los mercados y la necesidad de diferenciarse para sostenerse en el mismo, también evolucionó el concepto de administrar las organizaciones. La definición de que la administración no es otra cosa que la dirección racional de las actividades de una organización, con o sin fines de lucro. Ella implica planeación, organización (estructura), dirección y control de las actividades realizadas en una organización, diferenciadas por la división del trabajo (Chiavenato, 2006), hoy en día es mucho más amplia e incorpora factores humanísticos decisivos para su sostenibilidad; pero claramente, sigue siendo fundamental la administración para el éxito de las organizaciones.

Desde la segunda década del siglo XX se empieza a incorporar la administración con enfoque humanista a las organizaciones. Esto hace que el interés puesto en la máquina y en el método de trabajo, en la organización formal y en los principios de la administración ceda prioridad a la preocupación por las personas y por los grupos sociales (de los aspectos técnicos y formales se pasa a los psicológicos y sociológicos). (Chiavenato, 2006). Pero el capitalismo voraz ganó terreno y volcó al mundo empresarial a conseguir los resultados por encima de todo y de todos, se

sumergió a la sociedad en un consumismo desmedido sacrificando la persona y su ser. Walter Benjamín califica al capitalismo como un fenómeno esencialmente religioso fundamentalmente ligado a un sistema de culpabilidad universal que no permite ninguna forma de expiación. En últimas, una religión que destruye la vida y llena a los individuos de preocupación y desesperación permanentes.(Roberto Alba, 2019). El dinero es el único fin, se observa un constante y creciente desinterés por las personas, sus motivaciones y necesidades. 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 personas, 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.(Suárez Castañeda, 2018)

Aunque muchas teorías administrativas se han desarrollado con el tiempo, se considera pertinente traer como referencia la administración por objetivos a este documento. No sólo por la acogida que recibió en el sector empresarial sino por los aportes que brindó al permitir que desde la planeación, las diferentes áreas y procesos establecieran un norte claro, objetivos y metas sobre las cuales trabajar y unir esfuerzos, pero lo más importante, cómo alcanzarlos a través de planes estratégicos. La importancia de planear radica en que con ella contamos con una metodología práctica que permite a la organización formular y redefinir los objetivos y estrategias de la organización de acuerdo a sus necesidades actuales o futuras. (Hernández & Alonso, 2018). En la década de los años 50 el sector empresarial dirigió la mirada hacia los resultados y la eficacia. El trabajo pasó de un fin en sí mismo a un medio de obtener resultados. Esa reformulación significó

una revolución en la administración: el cambio en el panorama gravitacional del universo administrativo. Eso porque las personas y la organización estaban más preocupadas en trabajar que en producir resultados.(Chiavenato, 2006). En el año 1954 Peter F. Drucker divulgó el modelo por el cual es llamado el padre de la administración por objetivos. En un breve repaso de las características del modelo, los equipos de trabajo construyen en conjunto sus objetivos sobre la base de los definidos por la organización y establecen responsabilidades, el líder y su equipo prestan atención a lo que se quiere alcanzar y cómo lograrlo. Los resultados son trazados en indicadores que objetivamente miden su desempeño y permiten su revisión y evaluación para la toma de decisiones. La organización le da prioridad a los resultados, al cumplimiento de objetivos y aunque la persona no es la prioridad, se considera importante que algunos aspectos relacionados con su desarrollo, empiezan a tener mayor relevancia, por ejemplo: 1. Gerente y subordinado se reúnen, discuten, negocian y formulan en conjunto los objetivos de desempeño para el subordinado. Objetivos, metas y resultados se negocian entre ellos. La formulación de objetivos es consensual y participativa. 2. A partir de este punto, el gerente se compromete a brindar apoyo, dirección y recursos para que el subordinado pueda trabajar con eficacia, orientado a alcanzar los objetivos. El gerente obtiene resultados y garantiza los medios y recursos (entrenamiento, habilidades, equipos, etcétera) para que el subordinado pueda alcanzarlos. (Chiavenato, 2006). El liderazgo también construyó modelos con los que se caracterizan los diferentes líderes y las organizaciones. La principal teoría señala tres estilos de liderazgo: autoritario, liberal y democrático.(Chiavenato, 2006), aunque cada estilo de liderazgo puede ser utilizado de acuerdo a las circunstancias o necesidad de la organización, las nuevas generaciones, el estudio de la neurociencia (ser humano, inteligencia y cerebro), los constantes cambios del mercado (algunos de ellos con incertidumbre por situaciones actuales como pandemias y economías fracturadas),

entre otros, han sido determinantes para la definición y aplicación de un nuevo modelo de gestión y liderazgo que construya la nueva empresa capital humana. Al final, el líder siempre tendrá que dar resultados, las organizaciones así lo requieren, pero el mundo actual nos exige un cómo distinto, sostenible, amigable con el planeta y con el ser y su esencia.

La orientación a las personas es fundamental, la dinámica del mundo olvidó por completo que las organizaciones tienen vida, que el ser humano es el gestor de los resultados y que para alcanzar logros y metas se requiere la eficaz orientación de las personas y los equipos. Las organizaciones entregan valor a partir de las personas, desarrollando al máximo sus talentos, pero para que esto ocurra se requiere la motivación y el compromiso de todos los miembros del equipo. Sin embargo, una de las definiciones más importantes y trascendentes en la historia, es la de Maslow donde dice que la motivación es la forma como se puede estimular a una persona, generando en ella una forma de actuación, que permita que esta pueda satisfacer alguna o algunas de sus necesidades, generando a su vez el alcance de la meta propuesta por cierto motivador. A partir de esto Maslow crea una jerarquía de necesidades donde muestra los niveles de necesidades según la psicología humanista que él creía. (Restrepo & Ramiro, 2014). En la estructura piramidal desarrollada, se establecen criterios a partir de los cuales los líderes y las organizaciones deben desarrollar estrategias de transformación. Los diferentes departamentos de gestión humana se enfocan en la construcción de modelos bajo principios y valores que en línea con lo corporativo permiten que la persona sea parte del proceso aunque no la prioridad. En la industrialización y postindustrialización el estudio de las necesidades adquieren una mayor relevancia (Kehl, 1993). Desde entonces, podría decirse que se ha investigado y documentado sobre el tema, pero en la práctica aún falta mucho por hacer; se habla del ser y su importancia, aunque no es tangible el reconocimiento, se busca la igualdad como mecanismo de participación y contribución social y al

mismo tiempo se observa discriminación, se promueve el conocimiento como fortaleza competitiva, pero las tablas salariales lo sacrifican. A este ritmo, las investigaciones lo confirman, las personas se enferman, se cansan, se desmotivan y bajan su productividad. La motivación de los trabajadores y el clima laboral, aumenta o disminuye el rendimiento, las habilidades del líder son fundamentales en este aspecto, Goleman (2013) analizó la influencia del clima en los resultados económicos y encontró una correlación directa, sin afirmar con esto que el clima laboral de una empresa sea el único motor de rendimiento. (Alarcón & Fernando, 2018).

En los últimos años hemos venido escuchando la importancia de prestar atención a la salud mental como estrategia pública. De acuerdo a la información de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (OMS, 2004, p.13). En otras palabras, el estrés relacionado con el trabajo es un patrón de reacciones que ocurre cuando se presenta a los trabajadores demandas de trabajo que no corresponden o no son acordes con sus conocimientos, habilidades o destrezas y que desafían su capacidad para hacer frente a las situaciones. (Osorio & María, 2017).

Claramente se puede discernir que las necesidades básicas del ser humano no se están cubriendo, si a esto se le suman escenarios como los actuales, en los que el ser humano se enfrenta a miedos por perder su salud, trabajo y seres queridos, el panorama aún es más retador, pues significa entonces que los líderes y las organizaciones deben reevaluar su manera de gestionar y construir riqueza. El llamado es urgente, pues una sociedad enferma y deteriorada no genera valor; las consecuencias en el corto plazo podrían afectar aún más a las personas y de manera directa a las organizaciones. Los líderes actuales y futuros tienen un gran reto desde lo humano para potencializar los resultados, el acceso al conocimiento y la investigación han permitido llegar a

desarrollar tecnologías impensables en otros tiempos, lo que muestra la capacidad del cerebro humano para crear e innovar. En ese mismo sentido, debemos también pensar en nuestro ser, volver hacia el nosotros, lo que somos, lo que verdaderamente necesitamos; es por ello que nuevos liderazgos y modelos administrativos se empiezan a visualizar. El liderazgo transformacional ha sido tema de investigación en la última década, entendiendo que uno de los principales ejes de cualquier organización sin importar su naturaleza, es el capital humano, gestionado de manera efectiva para llevar a la empresa al éxito, un ejemplo de ello es Richard Branson CEO de Virgin y quien en su libro El Estilo Virgin propone 4 aspectos fundamentales para posicionar a la empresa a través de: Escuchar- Aprender- Reír y liderar con los colaboradores para que se empoderen y no respondan al estilo burocrático de las organizaciones. (Bernal & Fernanda, 2018). El ser humano siente, cuenta con emociones que desarrolla y expresa, con base en estas puede actuar o no. ¿Qué son las emociones? Las emociones son el común denominador en el día a día, generalmente tienen una función de adecuación al medio que nos rodea y según la circunstancia; guiándonos en ocasiones difíciles, a modo de alerta en momentos desconocidos, ayudándonos superar duelos y generando sensaciones de plenitud cuando nos enfrentamos a circunstancias de felicidad, (GOLEMAN, Inteligencia emocional, 1996) describe que “Cada emoción nos predispone de un modo diferente a la acción; cada una de ellas nos señala una dirección que, en el pasado, permitió resolver adecuadamente los innumerables desafíos a que se ha visto sometida la existencia humana”. Lo anterior conlleva a definir la emoción como un aliado del ser humano para desarrollar su expresión, de igual manera (ZARATE Torres & MATVIUK, 2012) afirman que “la valoración de las emociones propias, fortalece a los empleados haciéndolos capaces, fuertes y comprometidos con la organización, logrando no solo que ellos mismos se enfoquen en el desarrollo de la organización sino que también deseen que sus líderes lo hagan”, las personas

que conocen y controlan sus emociones, son capaces de entender y valorar las emociones de los demás.(Bernal & Fernanda, 2018).

A partir de lo anterior, podemos hablar de un nuevo modelo de administración desde nuevas perspectivas humanísticas del cual se viene hablando cada vez con más fuerza desde los últimos diez años: El Growth Management. Su autor es Ignacio Bernabé, nacido en Valencia España en el año 1967. Escritor, investigador, conferencista internacional, coach y consultor, es el fundador y presidente de The Growth Managment Science Company. Su modelo propone potenciar el crecimiento de las organizaciones desde un enfoque teórico, científico y metodológico hacía las personas. («Ignacio Bernabé», s. f.).

“El managment tradicional se centra excesivamente en los objetivos, perdiendo toda conciencia de las necesidades, motivaciones y talentos del Ser Humano. Para el Growth Management, los objetivos son las personas, es de este modo como alcanza resultados extraordinarios y un mayor valor económico y social”. . («Ignacio Bernabé», s. f.)

Llama la atención el modelo, algunas de sus ideas fundamentales cuestionan cómo el capitalismo y la orientación a los objetivos, se olvidaron por completo de las personas. Son las personas quienes le dan sentido y valor a las herramientas que poseen, desde valores y creencias profundas. («Ignacio Bernabé», s. f.).

Ignacio Bernabé nos dice que “El talento no nos garantiza el éxito, pues es sólo una capacidad que no sirve de nada si no la ponemos en valor, cuando lo hacemos le llamamos competencia que en realidad es lo que genera resultados extraordinarios”. Su visión cambia ampliamente el concepto tradicional de la palabra talento y en consecuencia la manera de

LIDERAZGO HUMANAMENTE EFECTIVO

administrarlo. El Growth Management está orientado a gestionar eficazmente el crecimiento a partir del enfoque a las personas y la forma como estas trazan la ruta hacia el cumplimiento de las metas, con esto replantea el modelo tradicional de la administración por objetivos presentado por Peter Drucker.

«Los líderes deben fluir desde pensamientos, valores y nuevas competencias más profundamente conectados con las personas» Ignacio Bernabé.

Es indudable el aporte que la administración antigua y actual le ha brindado a las organizaciones y a la sociedad, pero el entorno actual, altamente competitivo, globalizado, cambiante y acelerado, implica la necesidad de transformar la administración al servicio de la humanidad, en palabras del profesor Bernabé: “impulsar definitivamente la inevitable transición hacia lo que vengo llamando capital-humanismo, como evolución natural desde el capitalismo, al igual que éste lo hizo desde el feudalismo”.

Si pensamos en el ser y sus emociones, resulta relevante promover en los líderes un cambio a una sociedad más motivada, justa, con valores y principios que brinde más y mejores oportunidades.

Ignacio Bernabé sostiene que “Las empresas más competitivas, rentables y sostenibles se orientan al crecimiento sobre tres ejes: liderazgo, talento y equipo”, este nuevo modelo se centra en el beneficio empresarial y el bienestar de las personas. El talento valorado como competencia para la transformación, crecimiento y eficiencia de las organizaciones y la construcción de un equipo de trabajo compuesto por individuos felices, comprometidos y competentes. En otras palabras, crecer como personas para que crezcan las organizaciones, desarrollando profesionales sobre la base de valores y creencias, con equilibrio entre la vida laboral y personal.

En definitiva, crecemos en el cambio. Y ahora el entorno nos saca constantemente de nuestra zona conocida, nos invita a replantearnos la forma en la que pensamos, sentimos y hacemos, incluso el modo en el que vivimos, y como líderes, el modelo desde el que hacemos empresa. Nos alienta a crecer desde una nueva visión permanentemente conectada con nosotros mismos, en relación con los parámetros de necesidad de búsqueda personal que nos marca a cada momento la dinámica desarrollada, la que define en definitiva, el modo en el que mejor podemos crecer como personas, como organizaciones y como sociedad en general. («Growth Management», 2018). Y es que el cambio ya hace parte del día de las organizaciones y las personas, lo que anteriormente hablábamos como adaptación, hoy en día nos implica vivirlo y convertirlo en oportunidad para crecer, aprender y ser mejores. Las organizaciones de administración moderna enfocada a personas, son lugares de crecimiento y desarrollo que identifican el valor del individuo y sus equipos de trabajo, lo que en la práctica representa una gran fortaleza para la estrategia empresarial. El líder se ratifica como elemento fundamental, pues está llamado a gestionar con su ejemplo y coherencia, el ser, sus emociones, motivaciones, sus talentos competencias y por supuesto, recursos y resultados.

Aunque el Growth Management es un modelo reciente y en la actualidad le falta la socialización de metodologías y guías que faciliten su aplicación, su propuesta es disiente con las necesidades actuales del entorno, pero aún más, con las del individuo que desde hace mucho tiempo atrás está buscando la atención del mundo empresarial.

Los modelos de administración y liderazgo que nos ofrece la academia se constituyen en una verdadera oportunidad de crecimiento para las personas, las organizaciones y la sociedad, la base es la investigación integral del entorno y el ser, es por eso que el llamado a la incorporación

del liderazgo humanamente efectivo resulta necesario para los tiempos actuales, crecer sobre el enfoque las personas es posible y ganador para todas las partes.

CONCLUSIONES

La gestión de administrar y liderar ha cambiado a través de los tiempos, los resultados y el cumplimiento de objetivos ha sido lo importante por encima de todo y de todos, el ser no ha sido importante para las organizaciones y se han sacrificado sus emociones y su esencia. Hoy más que nunca la sociedad requiere cambios, se requiere del liderazgo humanamente efectivo en las organizaciones, líderes que promuevan la gestión y resultados sobre el enfoque a las personas, al ser, sus emociones y motivaciones, para que crezcan las organizaciones.

Nuevos modelos administrativos y de liderazgo se requieren ante los retos actuales y futuros, hacer las cosas de la misma manera no permitirá resultados diferentes y crecimiento y desarrollo de las personas, será la base para la construcción de organizaciones competitivas y sostenibles, para una mejor sociedad con equilibrio entre la vida profesional y personal.

AGRADECIMIENTOS

En mi primer lugar agradezco a Dios por permitirme vivir esta experiencia que por mucho tiempo la vi como imposible, por darme la fuerza de pasar las barreras de las zonas de confort y miedo a la del aprendizaje.

A mi esposo por impulsarme a ser mejor cada día por sus palabras de motivación , a mis hijos por apoyarme y motivarme cada día en continuar y no rendirme, por su complicidad y comprensión por tantas horas de ausencia, por su apoyo incondicional, a mi hermana por ser un gran ejemplo de profesionalismo y dedicación.

A mis compañeros de la especialización, por tantas experiencias y momentos gratos que compartimos.

A la Universidad Militar Nueva Granada, y su grupo de docentes quienes compartieron su conocimiento en esta especialización, aportando de manera significativa en mi desarrollo profesional y personal

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, M., & Fernando, M. (2018). *Afectación del clima laboral y disminución de la productividad por la falta de liderazgo en una compañía*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17748>
- Bernal, D., & Fernanda, M. (2018). *Felicidad y liderazgo transformacional en la retención del Talento Humano*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35238>
- Business, E. G. S. of. (s. f.). *Growth Management: El cambio personal como base del crecimiento empresarial*. Recuperado 28 de septiembre de 2020, de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/02/17/growth-management-el-cambio-personal-como-base-del-crecimiento-empresarial/>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Estrada Mejía, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*.
- Growth Management: La gestión del crecimiento, en un mundo altamente dinámico • Ecofin. (2018, noviembre 5). *Ecofin*. <https://ecofin.es/growth-management-la-gestion-del-crecimiento-en-un-mundo-altamente-dinamico/>

- Hernández, Q., & Alonso, Y. (2018). *Aportes de la planeación estratégica al diseño y ejecución de los objetivos organizacionales*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17871>
- Ignacio Bernabé. (s. f.). *The Growth Management Science*. Recuperado 23 de septiembre de 2020, de <https://thegrowthmanagementscience.com/ignacio-bernabe/>
- Osorio, C., & María, S. (2017). *Estrés laboral: Un factor que influye en el bienestar de los trabajadores y en la productividad empresarial*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16733>
- Restrepo, T., & Ramiro, H. (2014). *Efecto de la motivación en el ambiente laboral*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13642>
- Roberto Alba, N. F. (2019). El capitalismo como religión. Una lectura paradójica de Walter Benjamin. *Of capitalism as a religion, a paradoxical reading of Walter Benjamin.*, 40(120), 171-186. <https://doi.org/10.15332/25005375.5383>
- Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Suárez Castañeda, Y. (2018). *Los nuevos estilos administración del talento humano hacia una cultura de bienestar, motivación y participación*. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17376>