

**EL ÉXITO DE LA ALTA GERENCIA DESDE LA
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ENRIQUE AGUILAR HARRYS

0700592



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C.
2018**

**EL ÉXITO DE LA ALTA GERENCIA DESDE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO
HUMANO**

ENRIQUE AGUILAR HARRYS

0700592



PEDRO JESUS GOMEZ JOYA

ASESOR

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C.**

2018

TABLA DE CONTENIDOS

Resumen.....	4
Abstract.....	6
La alta gerencia y la administración del recurso humano.....	8
La organización desde el gobierno corporativo y el proceso de la alta gerencia.....	11
Importancia de la alta gerencia en el proceso de éxito de la organización.....	17
Conclusiones.....	21
Referencias bibliográficas.....	23

Resumen

El presente trabajo pretende evidenciar la importancia de las funciones y una buena aplicación de la alta gerencia dentro de las organizaciones, es decir ¿Cuál es la importancia de la administración del talento humano en el desarrollo de la alta gerencia para lograr el éxito en las organizaciones? Aspectos de gran incidencia en la toma de decisiones que va en favor de la mejora continua y reflejan parte del fruto del éxito de una organización de acuerdo con el sector donde esta participa.

Para ello, se documentó y luego de aplicar la indagación y observación participativa se hace un análisis cualitativo, que permite encontrar condiciones organizacionales, humanas e influencias significativas que se producen en la alta gerencia, y la administración del recurso humano.

Para esto es necesario reforzar las habilidades organizacionales que permite una útil dirección del talento humano, buscando una mejora del servicio y del poder en todos los ordenamientos administrativos y operativos de una organización, por medio de la utilización óptima del recurso logísticos, económicos y talento humanos de la organización, deben ser llevados con el liderazgo adecuado donde las habilidades gerenciales sea su derrotero, teniendo en todo momento los objetivos y metas planteadas que dirigen al éxito organizacional.

A continuación, se examinarán los diferentes métodos del talento humano que incrementa un buen clima y ambiente laboral, reconociendo las habilidades del talento humano que aumentan el riqueza de los clientes de la organización, penetrando en el clima y la cultura organizacional que

son parte para establecer el proceso de la administración de los recursos humanos, lo que en su conjunto busca mantener útiles indicadores financieros, todo esto en un contexto competitividad y el posicionamiento en el mercado como un transcurso del adecuado progreso estratégico de la alta gerencia.

Asimismo, es necesario reflexionar que el proceso administrativo debe completar a las distintas áreas que componen organización en unísono, identificando las debilidades y fortalezas con el fin de plantear estrategias que soportan al cumplimiento de los objetivos propuestos, deben estar defendidas por la política organizacionales y de igual forma por elementos como la cultura organizacional, que contribuyen a potencializar el talento humano desde los diferentes puntos de vista, implicando esto la ejecución de procesos adecuados como la selección, afiliación y formación del personal que permiten una eficiente ejecución de las actividades de acuerdo los puestos de trabajo que fueron contratados y asignados por la organización.

Como resultado, la alta gerencia influye en el proceso estratégico, soporta una inapreciable competitividad y la alta gestión de los recursos, talento humano y económicos asintiendo su optimización, donde la organización establece su condición con el fin de obtener resultados eficaces, los indicadores de seguimiento y control aplicados a cada una de las áreas de la organización, donde ser medidos por intermedio de técnicas de dirección que se hacen primordiales en el papel de la alta gerencia para efectuar un adecuado método para el logro de las metas, por el intermedio de procesos de tomas las decisiones para el éxito organizacional.

Palabras clave: Administración del talento humano, alta gerencia, organización, procesos.

Abstrac

The present work tries to show the importance of the functions and a good application of the high management inside the organizations, what is the importance of managing human talent in the development of senior management to achieve success in organizations?

Aspects of great incidence in the decision making that goes in favor of the continuous improvement and reflect part of the fruit of the success of an organization according to the sector where it participates.

For this, it was documented and after applying the participative inquiry and observation a qualitative analysis is made, which allows to find organizational, human conditions and significant influences that take place in the top management, and the administration of the human resource.

For this it is necessary to reinforce the organizational skills that allow a useful direction of human talent, seeking an improvement of service and power in all the administrative and operational orderings of an organization, through the optimal use of the logistic, economic and human talent resource of the organization, they must be brought with the appropriate leadership where management skills are their course, having at all times the objectives and goals set that lead to organizational success.

Next, the different methods of human talent that increase a good climate and work environment will be examined, recognizing the human talent skills that increase the wealth of the organization's clients, penetrating the climate and the organizational culture that are part of establishing the process of the administration of human resources, which as a whole seeks to maintain useful

financial indicators, all this in a context of competitiveness and positioning in the market as a course of appropriate strategic progress of senior management.

Likewise, it is necessary to reflect that the administrative process must complete the different areas that make up the organization in unison, identifying the weaknesses and strengths in order to propose strategies that support the fulfillment of the proposed objectives, they must be defended by the organizational policy and the same way for elements such as organizational culture, which contribute to the potentialization of human talent from different points of view, implying the execution of appropriate processes such as selection, affiliation and training of personnel that allow an efficient execution of activities according to the jobs that were hired and assigned by the organization.

Finally, it is concluded that senior management influences the strategic process, supports an invaluable competitiveness and high management of resources, human and economic talent assenting to its optimization, where the organization establishes its condition in order to obtain effective results, indicators of follow-up and control applied to each of the areas of the organization, where they can be measured through management techniques that become paramount in the role of senior management in order to carry out an adequate method for achieving the goals; Intermediate decision making processes for organizational success.

Keywords: Human talent management, top management, competitiveness, organization, processes

La alta gerencia y la administración del talento humano

La dirección de la empresa debe generar una adecuada toma de decisiones que le permita ser eficiente en cuanto a la maximización de los recursos, estableciendo principios y políticas organizacionales que orienten a los miembros de la organización en el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas propuestas, para esto es necesario la implementación de un modelo adecuado que se ajuste a la compañía de acuerdo con sus necesidades y requerimientos que soporten el éxito organizacional.

Hoy día las organizaciones enfrentan desafíos competitivos a nivel internacional, las tecnologías transformadoras, ajustes de los diferentes cambios, y el guía adecuado del talento humano, debe ser gratos y ajustado a las necesidades de los usuarios, manipulando costos bajos y superior calidad entres muchos más, la correcta administración del talento humano ayuda al progreso del desempeño del empleado, optimizando su entorno laboral a corto, mediano y largo plazo.

A través del tiempo el desarrollo de las empresas, se ha venido fundamentando en elementos como la dirección estratégica, la cual debe enfocar en aspectos como el mejoramiento continuo y la eficiencia de procesos, esto a su vez se relaciona con el control interno y la comunicación que se desarrolla con los diferentes beneficiarios, como son los clientes, proveedores, empleados, gobierno y empresas del sector donde participa la organización, para esto es necesario desarrollar óptimos procesos en la administración de los recursos humanos que permita orientar las competencias laborales de los empleados hacia los diferentes requerimientos de los puestos de trabajo, planteándose a la gestión humana como uno de los elementos

fundamentales que determinan el funcionamiento de una compañía, donde se hace necesario el establecimiento de indicadores y métodos de seguimiento y control que permitan mantener una proyección adecuada, planteando asimismo la necesidad de desarrollar un adecuado clima organizacional donde los colaboradores de la organización actúen eficientemente, anotando que la competitividad ayuda a la producción de bienes y servicios de calidad que ayudan al éxito en una posición en el mercado global, estos elementos fundamentan a la alta gerencia, la cual se constituye como elemento fundamental.

De tal forma, que la alta gerencia representa un proceso que debe darse desde el gobierno corporativo, el cual se constituye como el elemento básico que permite direccionar las distintas funciones de los miembros de la organización frente a las necesidades de ésta, siendo relevante la aplicación de diferentes metodologías que permitan generar un diagnóstico al departamento de recursos humanos de la organización a través del uso de herramientas como la matriz Debilidades Oportunidades Fortalezas Amenazas (DOFA), para identificar las estrategias entre los elementos como las fortalezas y las debilidades de los recursos humanos de la compañía por ejemplo. En este sentido, los roles desempeñados por el departamento de recursos humanos frente a funciones como la selección, la incorporación y capacitación del personal deben establecerse desde los objetivos organizacionales, donde la misión y la visión orientan esta dirección estratégica hacia la innovación y el mejoramiento continuo del talento humano.

Esto lleva a la alta gerencia a lograr las metas, ayudando a las tomas de las decisiones fundamentales de la empresa que logran éxito total y que funcione adecuadamente, donde deben desarrollarse elementos como el liderazgo y la capacidad de la toma de decisiones frente a los distintos escenarios que experimenta la compañía, donde los elementos como la cultura

organizacional se hacen relevantes, esto de acuerdo con los principios y creencias que mantienen los miembros de la organización. Siendo importante tener en cuenta que los diferentes procesos organizacionales, buscan desarrollar y mejorar proceso referidos a la calidad de productos o servicios, y aumentar la integración vertical, implementar nuevas tecnologías y recursos, generar complementariedad y establecer innovación y aprendizaje. Es en este punto donde las habilidades y competencias gerenciales deben cumplir con su función en la proposición de direccionar a la organización hacia su misión.

Asimismo, se hace necesario implementar adecuadas políticas en el área del talento humano, actualización de los recursos humanos con el fin de que cumplan eficientemente sus actividades, al tiempo que debe existir una adecuada dirección por parte del departamento de recursos humanos. Frederick Winslow Taylor (1856-1917), padre de lo que hoy conocemos como administración científica; fundaba sus ideales en asegurar la prosperidad al empleador, la unión entre la parte gerencial y los trabajadores, así como, el hecho de trabajar conjuntamente hacia un objetivo en común, permitiendo brindar un crecimiento equitativo para la organización cultural, con el fin de la empresa proyecte su desarrollo hacia el medio que la circunda para mejorar su posicionamiento y competitividad.

La organización desde el gobierno corporativo y el proceso de la alta gerencia

El gobierno corporativo, acuerdo algunos escritores que describen al tema, se entiendo como un sistema normativo que la empresas utilizan para controles y dirigidas; para tener un conocimiento preciso referente a este tema mencionaremos un concepto claro de un autor determinado, es: “una serie de pautas que se dictan para una correcta administración y control de

una sociedad, en aras de permitir una mayor competitividad de las mismas, transparentando su administración y ofreciendo mayor confianza a los inversionistas nacionales y extranjeros”. (CAF, 2002).

Es importante destacar que se debe definir desde el comienzo la misión y la visión de la empresa, mantener una capacidad del talento humano, que corresponda de forma seguida con el manejo de la gerencia y la confianza para las utilidades de la empresa

La organización debe contar con una estrategia corporativa, que se define como la incorporación de reglas, técnicas y destrezas internas aplicadas para administrar una empresa, alcanzar los objetivos y crear valor; para tal fin, la alta gerencia se convierte en un elemento fundamental para un negocio duradero a corto, mediano y largo plazo, propiciando un clima laboral eficaz y eficiente para los recursos y el talento humano. Al determinar un adecuado modelo de dirección para la organización, el talento humano se convierte en el eje fundamental para que la empresa dirija sus esfuerzos hacia los objetivos y en la medida que existe una adecuada administración de estos, se refleja en una mayor eficiencia en el cumplimiento de las labores.

Entre los objetivos de la dirección donde se funda el gobierno corporativo, se encuentran la representación de los intereses de los accionistas, a través de la maximización de la rentabilidad, considerando los beneficios de los demás que puedan ser afectados por acciones de la empresa, donde también se busca el aumento del valor de la empresa en el largo plazo, esto en cumplimiento de la misión organizacional, contando con el apoyo y supervisión de la gerencia; por lo tanto, es esencial que la dirección busque el cumplimiento del propósito para que la empresa ejerza su

objeto social en la oferta de un productos o servicios que le permite generar una ganancia a partir de su flujo de caja con el cual financia actividades.

De igual manera, para la optimización de las actividades laborales la estructura organizacional debe permitir desarrollar un proceso de la departamentalización mediante división de trabajos y asignación de tareas, generada en cada una de estas áreas descritas, administrativa, la operativa y comercial principalmente, que se lleva a cabo mediante el organigramas de actividades, designando responsables y fechas de cumplimiento, de lo cual se encuentra encargada directamente la alta gerencia en cuanto a la emisión de órdenes y de seguimiento en la ejecución de estas actividades y de su efectivo cumplimiento.

En consecuencia, también se debe analizar los grupos de trabajo y su dinámica, donde se generan normas y herramientas de alineación en cuanto al cumplimiento de las actividades, siendo relevante que se analice la cultura organizacional que permite la motivación y la satisfacción de los empleados de acuerdo con el ambiente organizacional. Idalbeto Chiavenato nacido en Sao Paulo Brasil en el año de 1936, graduado en filosofía y pedagogía con especialización en psicología educacional y derecho; según chiavenato, el recurso humano es un pilar fundamental dentro de una organización para alcanzar el éxito, en tal virtud, debe aplicarse una administración inteligente del talento humano, convirtiéndose en un componente de la organización muy fundamental, basado en el compromiso administrativo y la cultura organizacional (gerente, jefe departamento, líder de proceso, etc.) en los diferentes niveles jerárquicos a nivel departamental de la organización,

En este proceso, la dirección general decide desarrollar actividades conjuntamente con los empleados en distintas áreas, con el fin de establecer un mejor clima organizacional y al mismo tiempo promocionar una forma para que los empleados sean más eficientes en sus actividades, para esto la intervención del departamento de recursos humanos debe darse en la capacitación, con el fin de dar órdenes específicas sobre las actividades que se deben desarrollar para cumplir este propósito, en este contexto es muy posible que se presenten problemas de intervención y elusión de jerarquías, así como de responsabilidades con respecto a la gerencia, la cual debe estar encargada de desarrollar este tipo de planes directamente en conjunto con el área de gestión humana, para ser más eficientes en su proyección.

Es importante tener en cuenta que el proceso de la gerencia estratégica dentro de la administración de los recursos humanos, implica que la organización deba coordinar de forma exitosa la dinámica establecida por el mercado, enfocando y la utilización de los recursos de acuerdo a su objeto social, en esta dinámica se busca por una parte desarrollar la misión que representa la razón de ser de la empresa sustentando las actividades que llevan a cabo los empleados en sus diferentes procesos, mientras que la visión le permite orientar hacia donde se proyecta, para lo cual se debe analizar tanto los recursos humanos como de capital que deben trabajar conjuntamente mediante un proceso eficiente de gerencia o planeación estratégica.

A través de la gerencia estratégica se desarrolla un proceso que permite recopilar información cualitativa y cuantitativa para ser analizada y luego implementada por medio de las medidas concretas en un escenario lleno de dilemas cuya base particular es sostenerse en unas competencias de niveles internacionales con un enfoque alto (Giraldo, 2014). De esta forma, la

gerencia estratégica como herramienta para administrar objetivos y cambios en la organización, en un proceso de constante liderazgo de los ejecutivos de la empresa conlleva a determinar sobre la eficiencia del control interno en todos los procesos operativos, especialmente en lo que tiene que ver con la administración de la gestión humana, determinando que el éxito de la organización es un reflejo de la eficiencia administrativa en este componente.

De igual forma, en el proceso de gerencia estratégica, la planificación comienza con la fijación objetivos, de acuerdo con esto se desarrolla una serie de acciones estipuladas en un cronograma de actividades junto con el responsable de cada una estableciendo los tiempos de duración, esto conlleva a una organización del trabajo, donde se deben generar órdenes y asignación de tareas de acuerdo con los recursos que posea la organización, además hay que dotar al personal para permitir el cumplimiento de sus labores, en este sentido el liderazgo y motivación por parte de los gerentes se hace esencial, al tiempo que se lleva a cabo un control y seguimiento, debiendo en algunos casos replanificar para ajustar las actividades a los requerimientos de las organizaciones.

Además, otro de los elementos que debe ser analizado dentro de la alta gerencia, hace referencia a la imagen corporativa, esto tiene que ver con la construcción de la marca, entorno a las actividades que desarrolla la organización a través de sus miembros, donde se busca que la opinión pública reconozca a la compañía por medio de las acciones que está ejerce dentro del mercado, lo que se debe representar como una acción sinérgica que aumenta su eficiencia en conjunto este contiene varios ejes de estrategia que permiten su desarrollo entre los que se encuentra la administración y organización del trabajo, también la dirección de hacia dónde se

dirige la empresa. Según Dorfler (2010), la identificación buscará lograr que sus públicos conozcan sus características de la organización, aspecto que lleva a la diferenciación y que deberá ser percibida como el elemento clave ante la competencia, donde esta referencia busca que la organización se posicione como referente de imagen corporativa y la preferencia es el resultado óptimo de la aplicación de los anteriores elementos.

En este sentido, la planificación y orientación de la alta gerencia son los encargados de desarrollar la compañía en relación con las características que se muestran a los públicos interesados y a los segmentos de mercado, que perciben y califican a la organización de acuerdo con estas acciones. El éxito de la alta gerencia parte desde el trabajo en equipo, que busca tener resultados en el conjunto de aplicaciones de las estrategias laborales, de los saberes y de las competencias, que deben estar sujetas a la constante supervisión y revisión de los procesos desarrollados en un área específica, pero que siempre nacen desde la dirección y son ejecutados a partir de la gerencia, los cuales deben determinar óptimos resultados los cuales a su vez deben ser evaluados para analizar el avance y proyección en cada departamento de la organización, destacando entonces que tales estrategias estarían en función de las habilidades esenciales que debe tener todo gerente, estando esto referido a la gestión del talento humano en la organización.

Al respecto, la alta gerencia se relaciona con el idea de un buen adecuado grupo de trabajo en equipo, en combinación con trabajos encaminadas en deducciones efectivas, quedó a través del establecimiento de las fines y de la planeación principal, debe ser minuciosa de forma constante, diaria, semanal y evolutiva hacia la mejora continua, deben ser populares por los integrantes y establecidas con la mayor eficiencia en la reducción del período programado, sea a mediano o la

largo plazo, de igual forma de la puesta en experiencia de planes ante diferentes problemas y contextos problemáticas. En este sentido, se hace fundamental entender que en toda empresa el trabajo en equipo es relevante, como dice *Robert Kaplan*: “Las organizaciones exitosas necesitan tanto de un liderazgo inspirador como una gestión eficaz, trabajando juntos en armonía”, el hecho de laborar con otras personas requiere de establecer metas en común que proporcionen una dirección, para esto componentes como el liderazgo, las óptimas relaciones, la metodología de trabajo y la comunicación entre individuos, resulta siendo algo que debe ser desarrollado por el gobierno corporativo en una constante aplicación de las habilidades gerenciales.

Para esto, es necesario reconocer también sobre los aspectos que tienen que ver con el tipo de gerencia y de organización, las cuales deben ajustarse mutuamente según las características que cada una de estas muestra en cuanto a la estructura organizacional, ésta corresponde con la formulación de los principios de acción y se genera también por los objetivos propuestos por la directiva que permitirán avanzar hacia un ámbito en específico, siendo relevante realizar una adecuada elección en la toma de decisiones, por esta razón, la gerencia es la responsable del éxito o fracaso de la organización respecto de las actividades desarrolladas y la eficiencia en la utilización de los recursos donde está muestra diferentes alcances respecto de los objetivos, a partir de esto se debe entender que la planeación de corto, mediano y largo plazo representa la forma de cómo la organización determina la relevancia de los cursos de acción que conllevan al cumplimiento de una meta, esto orientado a partir del objeto social en la distinta de gama de productos o servicios, donde la alta gerencia debe aplicar principios de motivación, liderazgo y actuación que sirvan como impulsor y guía de las actividades desarrolladas por los miembros de la empresa.

Además, entre los objetivos de la organización debe tenerse en cuenta aspectos relacionados con el posicionamiento en el mercado, la productividad e innovación, los recursos físicos y financieros, la rentabilidad, la responsabilidad social y ambiental (Aguilera y Puerto, 2012), que se establecen de forma general y que permiten al mismo tiempo, el avance en el propósito de la incursión de la compañía frente a un mercado que requiere del suministro de bienes y servicios para la satisfacción de los consumidores. En esta postulación de objetivos, y deben existir criterios orientadores que permitan a la alta gerencia determinar cual tiene mayor prioridad y representa un mayor beneficio en los intereses de la compañía, estableciendo una relación de costo beneficio y también del costo de oportunidad donde los recursos involucrados en un determinado proyecto hace que estos puedan carecer en otros, siendo fundamental que exista suficiente información representada por soportes y antecedentes que determinen sobre la pertinencia de estos y la forma como la organización desarrolla distintas actividades para el cumplimiento de los mismos.

Importancia de la alta gerencia en el proceso de éxito de la organización

La alta gerencia es un pilar fundamental para la dirección, proporción un adecuado ambiente laboral y la toma de decisiones adecuadas que van a favor de las metas trazadas, el talento humano con ciertas habilidades personales, las cuales han trabajado a través del pasar del tiempo como son las comunicaciones, el liderazgo, la asertividad, buen manejo de los tiempos y de los factores causales de estrés, contribuyen al éxito de la alta gerencia. Al unir estas habilidades con las obtenidas por estudios superiores sobrellevan al éxito de la gerencia.

“Guthie Knapp (2007) es la capacidad del individuo, adquirida por el aprendizaje, capaz de producir resultados previstos con el éxito de certeza, con el mínimo de distensión de tiempo y economía y con el máximo de seguridad”

Está relacionado con las destrezas gerenciales siendo un resultado logrado y aprendido para buscar un resultado previo con la máxima autenticidad y que busca beneficios para la organización.

Acuerdo lo anterior, es determinante clasificar las habilidades que requiere la alta gerencia para logra el éxito deseado o propuesto, dentro de las cuales se puede resaltar las interpersonales, sociales y adecuado ambiente laboral, claro está esta, teniendo las complementarias que deben y son adquiridas con la experiencia en conjunto que ayudan a un desempeño eficiente de la dirección organizacional. Estas clasificaciones se subrayan las habilidades sistemáticas, académicas, sociales, ideales, liderazgo, interpersonales, físicas, corporativo entre otras mas

Es importante reconocer que la alta gerencia también debe diseñar planes y en la optimización de los recursos que permiten la ejecución de las tareas, tanto humanos como de capital, pero también de aquellos que se hacen significativos en la tendencia actual, como son los recursos tecnológicos específicamente las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), donde en el área de Tecnología de Información (TI) se deben establecer objetivos y políticas ajustados con la estrategia de la organización, es decir, que la misión y la visión organizacional deben estar en concordancia con las estrategias desarrolladas en esta área. Lo cual a su vez debe ser sustentado por la capacidad de los miembros de la organización en relación a sus competencias laborales, para esto es necesario la intervención de la gerencia en la ejecución de la gestión estratégica que contribuye con el proceso de toma de decisiones para dar cumplimiento a los

objetivos, haciendo más eficiente los recursos involucrados, que deben ser maximizados, mientras se genera una minimización de costos, esto a través de la eficiencia como la reducción del tiempo.

Estos elementos descritos anteriormente, hacen parte de la eficiencia que se debe desarrollar por parte la alta gerencia, a través de la ejecución de los planes estratégicos, contando con un soporte suministrado por el equipo de trabajo dirigido por la gerencia, el cual debe ser interdisciplinario y debe contar con conocimientos adecuados de cada área que hace parte de la organización, además su intervención debe mantener la participación de forma tal que cada parte interesada debe interactuar con la organización para su óptimo funcionamiento.

Otro de los elementos que aportan al desarrollo de una eficiente labor y que se encuentra relacionado con la administración de los recursos humanos, hace referencia a la comunicación interna, la cual es fundamental para la organización, que consiste en mantener la intercomunicación de los miembros y departamentos para transmitir sus valores, visión y objetivos, teniendo que ver con la estrategia corporativa, la eficiencia y productividad, que permiten alcanzar el éxito, conllevando a que una mala planificación en la gestión de la comunicación interna, disminuya el desempeño y la competitividad, causado por la falta de conocimiento y análisis organizacional, herramientas inadecuadas y falta de profesionalismo, que comprometen el cumplimiento de los objetivos y metas, para esto hay que saber detectar estos problemas de comunicación como una prioridad.

Cuando se hace referencia a la dirección de personas en una organización, los elementos de la comunicación, el liderazgo y la capacidad o habilidades de los recursos humanos se hacen

relevantes, para que estos sean adecuados y aporten a la eficiencia de la organización que se encuentra reflejada en su competitividad. Esto conlleva a que la gerencia corporativa deba generar planes orientados al área comunicativa, debido a que la dirección tiene como base este elemento, no solamente para la gestión interna, sino también para la intercomunicación con los clientes, para esto debe haber integración de la información y la optimizando los recursos de informáticos, que inciden en los públicos internos y externos para hacer posible la comprensión y la inteligibilidad de los procesos organizacionales, siendo fundamental para el correcto funcionamiento en todas las áreas de la empresa.

Para que la alta gerencia contribuya efectivamente a que la organización cumpla con sus metas, deben entonces destacarse elementos anteriormente comentados, como el caso de la cultura corporativa que busca mantener la proyección entre las políticas dictadas en cada área y el liderazgo, que deben enfocarse en la obtención del éxito de estas áreas, lo que a su vez debe ser respaldado por la estructura financiera de la empresa representadas por los estados financieros y que son el resultado de las decisiones financieras que se dan en la alta gerencia, donde debe haber una distribución adecuada de los activos, pasivos y el patrimonio de la empresa, entre la rentabilidad del activo y la financiación, operaciones que deben ser medidas mediante los indicadores financieros que determinarán la utilidad generada en este proceso. Para que esto funcione efectivamente debe considerarse también la motivación que se genera también desde la alta gerencia, que se encuentra relacionado con la óptima administración de los recursos humanos y la generación de un clima organizacional adecuado, todo esto encaminado en las metas de la compañía en una actividad constante, manteniendo siempre presente la situación actual de la empresa.

Como último aporte, Elton Mayo, nacido en Australia en 1949, fue un teórico social, psicólogo sociólogo industrial, a través de un experimento llamado Hawthorne o *Hawthorne studies de la lógica del sentimiento* de los trabajadores, llegó a concluir que lo importante en las organizaciones es el talento humano que intervienen dentro de ella o indirectamente, ellas son las variable a evaluar, naciendo una nueva teoría administrativa y controvirtiendo la teoría clásica de la administración que se enfoca en el tecnicismo formales y científicos.

Conclusiones

Es importante la alta gerencia respecto al proceso estratégico que está desarrolla y que permite la inapreciable capacidad y posicionamiento de la colocación en el mercado, la cual debe contar con diferentes elementos referidos los recursos logísticos, humanos y económicos que la empresa involucra con el fin de obtener resultados eficientes en cada una de las áreas, manteniendo una proyección sobre la expansión de los segmentos de mercado y la eficiencia de las actividades que se realizan internamente, para esto es relevante generar una óptima conquista de las disposiciones respecto a las estrategias utilizadas en el cumplimiento de objetivos y metas que la organización propone para avanzar en el sector donde participa, esto considerando la utilización de las distintas técnicas que permiten la dirección de los miembros que componen la organización, quienes deben trabajar en conjunto para cumplir eficientemente con las labores asignadas, que a su vez debe contener distintos indicadores de seguimiento y control que permitan determinar sobre los avances y necesidades de corrección en el proceso de mejoramiento continuo.

Entre los elementos que deben destacarse para que la alta gerencia contribuya con el éxito de la organización, se encuentran aspectos relacionados con la cultura corporativa y la alineación de políticas definidas en cada una de las áreas, también de la estructura financiera que permitan empresa la obtención de recursos y su reinversión para generar utilidades que estarán en función de las estrategias establecidas y la consecución de metas, donde se encuentra una relación directa entre el funcionamiento eficiente de los equipos de trabajo y las habilidades desarrolladas por el gobierno corporativo en la dirección del personal y su motivación constante, que debe verse como una constante que permite además de generar un adecuado proceso interno de la organización,

también la proyección de la eficiencia en el servicio al cliente en el cumplimiento de las expectativas que toleran a la satisfacción del mismo y se encuentran presentes en la en posicionamiento de reconocimiento a nivel internacional.

Dentro de los aspectos que hacen referencia al mejoramiento continuo y a la eficiencia de los procesos desarrollados por la organización, es considerable mantener un control interno eficiente y previsto sobre las necesidades y requerimientos de la organización, que se encuentran estrechamente relacionadas con las necesidades de los recursos humanos, donde la comunicación se convierte en el elemento clave que permiten el flujo de información con el cual la difusión de las distintas órdenes dictadas desde la alta gerencia se hacen más asimilables para los distintos empleados en cada una de las áreas, por esta razón, el liderazgo desarrollado desde la dirección administrativa debe consolidarse a través de una comunicación vertical y horizontal, donde exista participación activa desde cada puesto de trabajo, esto teniendo en cuenta la distribución de los distintos departamentos que componen la compañía y donde debe haber una interrelación constante que se reflejará en el grado de integración que genera empresa para el cumplimiento adecuado de los objetivos y metas propuestas, proceso estratégico que se refleja directamente en la competitividad y posicionamiento que alcanzado la empresa el mercado.

Finalmente, es necesario que la alta gerencia se adecúe a determinado tipo de organización, existiendo una correlación directa entre sus directivos y la estructura organizacional que debe mantener la fijación de aspectos como la misión, visión y valores corporativos, esto considerando que también debe haber una adecuada distribución de los recursos financieros que permite el funcionamiento de la organización, proceso que implícitamente debe considerar la transmisión de

los valores desde los directivos hacia los cargos subalternos, para que éstos también se proyecten hacia los clientes como una forma de distinción de la empresa que permitirá mantener una visión de largo plazo en un ambiente económico cada vez más competitivo y que exige a las organizaciones mantener aspectos orientados hacia el bienestar interno y externo de la compañía, lo cual es un reflejo directo del proceso de las metas establecidas a cumplir dentro de la organización a partir de la dirección gerencial.

Referencias bibliográficas

Alegre H., (2016). Rol del Directorio: Objetivos y Funciones. Disponible en:
<https://halegre.wordpress.com/2016/03/12/rol-del-directorio-objetivos-y-funciones/>

Dorfles G. (2010). Joan Costa y la Identidad Corporativa Tridimensional del diseño Televisivo. Grupo Editorial Desing.

Giraldo O. J., (2014). Gerencia estratégica. Disponible en:
<https://juliangiraldo.wordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/>

Hoyos J. y Valencia A., (2012). El papel de las TIC en el entorno organizacional de las Pymes. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4521389.pdf>

Flores J., (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. Disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/quipukamayoc/2008_1/a02.pdf

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano, primera edición. Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos 9a edición. Nueva York: McGrawHill Companies, Inc

Hernández, D., & Vergara, S. (Mayo de 2013). Análisis Del Modelo De Gestión Humana De Bancolombia Cartagena. Cartagena de Indias, D.T y C, Colombia.

Saldarriaga, J. G. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. Estudios Gerenciales, 59 – 107

Gaitan, S. C. (2005). Elaboración de códigos de las mejores prácticas para el gobierno corporativo. Washington: Banco internacional de reconstrucción y fomento/Banco Mundial.

Chiavenato. (2004). Gestión del Talento Humano. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
Davis, K. & Newstrom, J. (2004). Comportamiento Humano en el trabajo. EE.UU: Mc Graw Hill.

Goncalvez, A. (1997). Dimensiones del clima Organizacional. (slc), Internet recuperado de: <http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

<http://talentohumanoorganizacional.blogspot.com/2011/05/ensayo-sobre-la-importancia-del-talento.html>

Título: Aspectos básicos en la gestión del talento humano
<http://www.monografias.com>

Título: Gestión del talento humano.
"www.javeriana.edu.co/Facultades/Medicina/pediatria/clases/salud/Capitulo%2013.pdf"