



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA:

¿Cómo identifican y seleccionan los gerentes a los empleados competitivos?

MATERIA:

Tecnico en administracion de recursos humanos

FECHA DE ENTRGA:

**viernes, 15 de may de 2020 A
Domingo, 31 de may de 2020**

MAESTRO:

Julio cesar medina lopez

ALUMNO:

Lavith fernando stivalet angulo

I.introduccion

Las organizaciones que se encuentran en ambientes altamente competitivos de cambios tecnológicos rápidos requieren mantenerse al ritmo de ellos. Los principales teóricos de la administración han tratado de explicar cómo se generan los cambios organizacionales desde diferentes perspectivas, pero todos convergen en un punto, el factor humano; tal motivo es razón para poder ahondar en el tema sobre las personas y su relación con el lenguaje, la toma de decisiones, la cultura y el poder; que los motiva, como operan, como trabajar cooperativamente con ellos, cuáles son sus preferencias y sobretodo cuáles son sus errores, porque fracasan y como lograr evitarlos; para cambiar su tarea de buena a mejor y hacer que la organización también sea exitosa. Siendo, desde luego, conscientes de la importancia de las habilidades de dirección y de los conocimientos en la mejor o peor denominada "era del conocimiento" cabe detenerse a conocer y hablar de las debilidades o errores que se cometen al momento de direccionar una organización y de las maestrías y fortalezas personales que, bien desarrolladas, propician el avance en el cambio cultural emprendido y el consiguiente desarrollo organizacional. Los recursos más importantes de cualquier empresa, ya sea pequeña, mediana o grande son sus empleados, ellos conocen a la perfección los quehaceres cotidianos por tanto si lo que busca un gerente es crear en la organización confianza, honestidad y lealtad precisamente se deberá brindar lo mismo, pues en las relaciones con sus empleados es el objetivo donde muchos administradores obtienen cero, creando consecuencias funestas para la organización.

II.antecedentes

LAS CUALIDADES DEL LIDER

En un mundo tan cambiante hablar de liderazgo es mucho más que tener conocimiento y experiencia en el tema. Un líder del siglo XXI debe estar preparado para enfrentar la globalización, los retos más desafiantes y los grandes cambios tecnológicos que no solo han revolucionado al mundo en la investigación y la educación, si no en los nuevos términos que hoy hacen a un líder, y que para fortuna de muchos, hoy los estudios nos han demostrado que estas características no siempre nacen con un líder si no que hoy podemos aprender a usarlas, y de esta forma poder enfrentar grandes retos a nivel personal y profesional. En las charlas de superación y formación de líderes se habla mucho de la inteligencia emocional, sin embargo para saber la magnitud de estas dos palabras es necesario conocer con detalle los componentes de la inteligencia emocional, los cuales se agrupan en; autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

III.desarrollo

La autoconciencia es un paso importante en este nuevo modelo de líder que nos presenta el mundo, ya que para tener esta característica es importante el autoconocimiento y la capacidad de comprender los valores y objetivos individuales. La autoconciencia nos permite tener una comprensión de las fortalezas, debilidades, sentimientos, motivaciones, miedos, entre otras; de nosotros mismos y de la empresa o actividad que estemos liderando, conduciéndonos a ser críticos y honestos en nuestras apreciaciones. Sin embargo este primer componente de la inteligencia emocional está muy ligado a la autorregulación. Este segundo factor es el control de nuestras emociones, es importante a la hora de tomar decisiones tener una constante conversación con nuestro interior, el cual nos brinda el sentimiento de justicia y equidad que tiene un líder. Las organizaciones enfrentan cambios en sus procesos y procedimientos debido a la alta competitividad que se presenta en el mundo y para

ellos es muy importante contar con personas flexibles dispuestas a aprender, investigar, enfrentar retos, y sobre todo que tengan el tercer componente, el cual se considera el motor de la inteligencia emocional, la motivación o actitud al cambio. La motivación se puede comparar con la pasión por hacer las cosas y el optimismo por lograrlas, es el motor que impulsa a proponer soluciones, a plantearse objetivos y cumplirlos, crea un vínculo de compromiso con la organización o con las personas. Este factor es muy fácil de reconocer en un líder ya que debe ser una persona optimista, persistente, ingeniosa, comprometida, competitiva, etc., pero sobre todas estas, una cualidad poco mencionada pero con mayor relevancia en la formación del líder es la humildad, puesto que esta genera aptitud para aprender. La empatía permite formar y retener talentos ya que es una característica donde las personas sienten afinidad y simpatizan en gustos, pensamientos, objetivos y como bien sabemos que el nuevo ritmo de trabajo nos impulsa cada día a realizar trabajo en equipo, es una herramienta fundamental para lograrlo. Así mismo, la empatía permite que las empresas experimenten menos rotación y que las personas se sientan a gusto con su trabajo y con los individuos con quienes interactúan. El último componente pero con igual importancia es la habilidad social, es la destreza de hacer y mantener relaciones interpersonales, las personas que tienen esta características generalmente tiene un amplio círculo de amistades, son los que conocemos comúnmente como sociables. Estas personas tienen la habilidad de entender los sentimientos de los demás, de hallar puntos en común y de manejar la prudencia en las diferencias encontradas. Para llegar a esta característica es necesario tener un poco de cada uno de la los componentes de la inteligencia emocional. Hoy en día el líder se hace, por tanto, ser líder es tomar grandes proyectos y llevarlos a cabo, para ello, es necesario realizar una autoevaluación de nuestras debilidades y fortalezas, lo cual nos lleva a conocernos y ser críticos con nosotros mismos, a ser sensibles ante las necesidades de los demás, obtener el control de nuestras emociones, tener mejores relaciones interpersonales y una adecuada inteligencia emocional.

IV.conclusion

Los buenos líderes se hacen; su liderazgo se refleja en la confianza que generen en los subalternos y la capacidad que tengan para dar solución a los problemas, socializando con los empleados los temas para el desarrollo de los objetivos y obteniendo por medio de opiniones las estrategias más acertada para la gestión empresarial. Una de las formas para mantener el liderazgo es la buena comunicación del líder con los subalternos, las charlas periódicas con los empleados le permiten mantener el conocimiento y el control de las situaciones. Aceptar las debilidades permite evitar conflictos siendo conscientes que la solución de los problemas al interior de la compañía no se centra en buscar culpables, al contrario buscar la solución para dicho problema y establecer estrategias de prevención para evitar incurrir en el mismo error, fortalecen la capacidad del trabajo en equipo. Es sabio que los gerentes reconozcan cuando se equivocan, es una virtud de los líderes, reconocer las faltas. Los buenos líderes prestan atención a cualquier detalle de los equipos y toman decisiones a tiempo, mantienen un equilibrio emocional y lo transmiten a sus empleados. Trasmiten conocimiento a los equipos y proporciona espacios para la adecuada capacitación. Es preciso mencionar que los gerentes líderes son buenos oyentes, aprecian lo que los demás dicen, el líder se caracteriza por saber escuchar; la recopilación de diferentes puntos de vista le permite tomar buenas decisiones, la buena comunicación fortalece el desempeño de los funcionarios. Delegar es hacer responsables de una función a los subalternos, un gerente debe delegar a la persona indicada y confiar en el grupo de trabajo, esto reduce el tiempo de una tarea y permite al Gerente dedicarse a actividades de control. Un gerente líder, genera confianza, respeto, organización, tiene habilidad de tomar decisiones, manejar una buena actitud, conocer a fondo la serie de actividades que

sus empleados manejan, está enterado de todos los acontecimientos tanto de la empresa como del área manejada. Así mismo es un ser con calidades humanas, brindar un buen trato a los empleados, ganándose el respeto y la admiración. Todas las anteriores cualidades mencionadas son la herramienta que convierte un gerente en un buen líder, permitiéndole crecer personal y profesionalmente.

V. Referencia

Fundamentos de Administración.. Del autor Robbins.