

**LIDERAZGO Y LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO PARA EL
ÉXITO DE UNA ORGANIZACIÓN**

NIDIA ISABEL BUSTOS PEÑA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, D.C, 8 DE ABRIL

2013

**LIDERAZGO Y LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO PARA EL
ÉXITO DE UNA ORGANIZACIÓN
(ENSAYO)**

**PRESENTADO A:
DOCENTE FANETH SERRANO**

NIDIA ISABEL BUSTOS PEÑA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C, 8 DE ABRIL**

2013

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se habla del liderazgo, ya que es una competencia que está en auge, y las organizaciones han encaminado sus esfuerzos para hacer de esta un pilar de las mismas. Se ha hecho énfasis en que se deben formar líderes que estén en la capacidad de afrontar los retos que trae el siglo XXI y que estén preparados para los continuos cambios y las competencias de la empresas por ser la mejores.

Este estudio se hace con el fin de dar a conocer el concepto, las características y los diferentes estilos de liderazgo que a diario se pueden encontrar en las organizaciones. Además, el avance que ha tenido la industria en cuanto al posicionamiento de los recursos humanos como socio estratégico de la organización, formando líderes y promoviendo el bienestar, la motivación y retención de su capital más valioso.

Con esto se pretende mostrar, como a través de la capacitación y el desarrollo, la organización puede entrar en un estado ganar ganar con los colaboradores. Al procurar potenciar las competencias del capital humano, se puede garantizar su excelente desempeño. Mientras eso pasa, las personas se sienten felices, motivadas, comprometidas y cumplen uno de los objetivos y deseos de superación intrínsecos en el ser humano.

Finalmente, se concluye que el Liderazgo y la Gestión del Talento Humano es de suma importancia para todas las organizaciones, ya que de él depende su eficacia y productividad. Es por tal razón que la última palabra con respecto a este tema no se ha dicho aún, y es necesario seguir estudiándolo. Este documento le dará al lector diferentes puntos de vista sobre el tema y desarrollará un análisis profundo del mismo, invitándolo a seguir indagando y descubriendo este concepto desde sus propias experiencias.

CAPÍTULO I

1. Concepto y Tipos de Liderazgo:

Actualmente un tema que está de moda es el del liderazgo, pero ¿por qué está de moda? Porque las organizaciones se están preocupando más por el talento humano, ya que a lo largo del tiempo se ha descubierto que este es el activo más grande con que cuenta una organización. Si se quiere abordar el concepto de Liderazgo, es conveniente hacerlo desde diferentes concepciones, esto con el fin de hacer un análisis que permita una mejor comprensión del mismo.

Primero, se debe tener en cuenta que el concepto de liderazgo ha evolucionado. Durante el siglo XX se da inicio al estudio científico de este concepto. Según M. Rodríguez (1988), en la primera mitad de dicho siglo encontramos diferentes autores que plantean su propuesta, de los cuales se mencionaran solo algunos tales como:

Frederick Taylor quien postula en términos generales, que el dirigente es aquel que tiene el encargo y deber de vigilar el cumplimiento de las metas y necesidades de la empresa.

Elton Mayo plantea que el hombre necesita del trabajo para realizarse como persona y entonces los dirigentes deben atender esta necesidad y proveerlo del ambiente para que se desarrolle.

Douglas Mac Gregor postula que se presentan ambos procesos uno, el de la teoría X que parte del supuesto de que al hombre hay que ordenarle y vigilarle para que cumpla con la tarea, porque esencialmente no le gusta trabajar. La Teoría Y, considera que el hombre necesita trabajar, le gusta trabajar y hay que darle libertad para hacerlo. Entonces el líder deberá mediar entre el control y la motivación.

Posteriormente, el estudio del liderazgo siguió varios caminos uno el científico y otro el administrativo. En este caso se tendrán en cuenta los administrativos como G.Terry (1984) quien define la función de dirección como “una relación en la cual una persona (El dirigente), influye en otros para que trabajen juntos voluntariamente en tareas relacionadas para lograr lo que el dirigente desea”. Por otra parte, Crosby P. (1996) dice: “Liderazgo es instar deliberadamente a acciones que las personas realicen de una manera planeada con vista a cumplir con el programa del líder”.

Como se puede observar, en los diferentes conceptos se tienen en común términos como: dirigir, conducir, guiar, persuadir, Motivar, objetivos, programas, metas y resultados. Lo cual, refuerza el siguiente planteamiento de J. Huerta y P. García (2008) “se puede asegurar que el liderazgo es la acción de conducir y guiar los esfuerzos de la gente, a través de la motivación, persuasión e integración de los intereses y experiencias colectivas para la consecución de las metas individuales, grupales y organizacionales”.

Una vez se tiene claro el significado de dicho término, se puede proceder a hablar de los líderes, y tipos de Liderazgo que existen dentro de las Organizaciones. Cuando se habla de líderes generalmente tendemos a relacionar este término con una persona que actúa de manera correcta, que

lleva a su equipo a alcanzar los objetivos de la organización y que deja de un lado los intereses individuales.

Un ejemplo claro de esto, es el extinto Sam Walton, fundador de la enormemente exitosa cadena de almacenes Wal-Mart, quien a menudo visitaba sus negocios para tener conversaciones con los empleados. Recorría los pasillos, hablaba sobre los productos y servicios con los clientes, y conversaba largamente con los gerentes de negocio y departamento sobre el modo de hacer las cosas en Wal-Mart. A menudo tomaba el micrófono y estimulaba a todos los empleados con una charla en su propio estilo.

La mayoría de ellos percibían una especie de entusiasmo, de comprobación del valor de lo que estaban haciendo, cuando él aparecía en los lugares de trabajo. Su mensaje era: estamos aquí para crear valor para nuestros clientes; ustedes pueden enorgullecerse de lo que hacen y de lo que aportan, y si hay algo que sus gerentes o yo tengamos que hacer para que ustedes puedan realizar mejor sus tareas, queremos que nos lo digan. Entre el personal de Wal-Mart, su sola presencia se convirtió en un mensaje simbólico que desencadenaba una lluvia de ideas y sentimientos.

Este tipo de personas se conocen como líderes positivos, estos líderes se caracterizan por estar rodeados de un grupo de personas, que bajo su dirección logre sacar diferentes objetivos adelante. Dicho grupo generalmente es el mejor en cuanto a competencias se refiere, este líder se asegurará de escoger el mejor equipo, el cual debe saber más o igual que él en cada uno de los aspectos por los cuales responde. Dichos integrantes, deben tener la capacidad de ser conscientes de cuál es la misión para la cual los han integrado en el equipo, y cumplirla cabalmente.

Adicionalmente, el buen líder también se caracteriza por cuidar a su gente, él se asegura que su grupo de trabajo crezca, ayudándolos a explotar al máximo sus capacidades. Es un Coach amable pero estricto, acompaña y enseña a su equipo con paciencia, integridad y exigencia. Se caracteriza por el respeto por la persona, la libertad de sus colaboradores, trabaja apoyado en su gente no sobre ella. Es un motivador de forma tal que su gente lo apoya motivada.

Un ejemplo de esta característica, se puede encontrar en Bimbo Perú, empresa en la cual se creó un plan para desarrollar a los líderes de la organización, con el fin de incrementar sus competencias como líderes de equipo. Como parte de dicho plan se pretendía incrementar el desarrollo de los equipos de trabajo, llevando a los Jefes a contribuir directamente en el desarrollo de las habilidades de sus equipos de trabajo, logrando incrementar sustancialmente sus habilidades y generar un óptimo ambiente de trabajo, crecimiento y realización personal de los colaboradores de la compañía.

Por otra parte, este tipo de líder se responsabiliza por su equipo de trabajo, generando en ellos responsabilidades al interior del grupo, sabe negociar y dar los medios para que su grupo se responsabilice y concrete con éxito las labores encomendadas. Trabaja en equipo, lo cual no quiere decir que acepta la opinión de cualquiera; sino porque en medio de su labor formadora, empoderara a su equipo para delegarles responsabilidades. Este líder con su equipo fija metas, objetivos y políticas, de forma tal que cada miembro realiza a cabalidad su trabajo, responsablemente y bajo su propia iniciativa. Tal como lo afirman J. Huerta y P. García (2008):

Las metas en un grupo de trabajo son asociadas normalmente a las metas de la organización; pero como lo propone desde hace un siglo Elton Mayo, se comprende que el ser humano, necesita considerar que lo que hace en su trabajo es también parte de él mismo y que en la medida que las metas de la organización y sus propias metas estén vinculadas se dará la cohesión y el éxito.

Para continuar, de acuerdo a lo expuesto por J. Huerta y P. García (2008), se analizarán algunos estilos de liderazgo que a menudo se pueden encontrar dentro de las organizaciones.

Se dará inicio con el líder Autoritario, este es el líder que toma todas las decisiones y decide todo lo concerniente al trabajo y a la situación de sus subordinados. Es el típico Líder que ejerce su liderazgo desde una posición de poder total sobre su gente y no admite intromisión; Para él, es su derecho decidir lo que pase en su grupo u organización.

Adicionalmente, se puede decir que este estilo de Líder tiene aspectos positivos y negativos para su gestión. Por una parte este estilo es bueno cuando el equipo de trabajo es disperso y tiene falta de claridad, ya que su líder los llevará hacia el rumbo adecuado. En algunas ocasiones, dicho estilo de trabajo puede ser negativo, debido a que genera tensión, un ambiente de trabajo bajo, desmotivación del equipo hacia las metas del mismo y de la organización.

Por otra parte, está el líder Permisivo, este se caracteriza por ser condescendiente con sus subordinados y permite en ocasiones el relajamiento de la autoridad y la disciplina. En el aspecto positivo de este estilo, se puede resaltar que gracias a la relación de comprensión y solidaridad del mismo para con sus subordinados estos le respondan cumpliendo a cabalidad con sus objetivos, y el aspecto negativo puede ser es que los colaboradores vean su cercanía, como la oportunidad para el desorden, la indisciplina y el no cumplimiento de sus objetivos.

Con lo expuesto anteriormente, se puede observar que un líder debe poseer diferentes características, las cuales lo facultan para desempeñar su rol. El truco esta en hacer un adecuado uso de las herramientas que posee, ya que en algunas ocasiones, los seres humanos pueden incurrir algunos vicios propios del poder. Los cuales los llevan a actuar de manera inadecuada y guiados por sus impulsos, percepciones de algunas personas, o de ellos mismos, dejando a un lado el rendimiento del colaborador y atacándolo por temas diferentes a su calidad en el trabajo.

Tal como ocurrió en LAN Colombia, cuando su casa matriz en Chile decide comprar a Aires S.A., una empresa Colombiana, que llevaba en el mercado de la aviación 35 años. La cual por decisiones erróneas de la administración, empezó a generar muchas pérdidas económicas y de nombre ante sus clientes. Dicha organización contaba con un capital humano de 1400 colaboradores, los cuales a pesar de los problemas económicos seguían trabajando fuertemente para sacar adelante la compañía.

Durante el proceso de acoplamiento y cambio de nombre, con nuevas políticas, procedimientos y estrategias de la organización. LAN empieza a traer directivos de reconocidas compañías del país, algunos de ellos a su vez, también empezaron a armar sus equipos de trabajo con personas de su confianza traídas de sus antiguos empleos. Situación entendible, pero no compartida por los colaboradores de la desaparecida Aires S.A. Ya que habían muchos que llevaban más de 20 años, sirviendo con el corazón, entrega y compromiso en dicha compañía.

Quienes, al ingresar personal nuevo en sus áreas empezaron a sobrar y sin darles la oportunidad de mostrar sus capacidades y él porque estaban allí, empezaron a ser despedidos. Unos sin justa causa, otros porque no tuvieron afinidad con sus jefes, o porque dichos jefes no recibieron buenos comentarios de ellos. En fin hubo cientos de motivos, para iniciar con la persecución, que llego al límite en que el clima de trabajo se fue oscureciendo tanto, que para muchas de las personas que trabajaban allí, su trabajo había dejado de ser una motivación y se había convertido en una obligación.

Esto, conllevó a que una gran mayoría de excelentes colaboradores, en vista de lo que estaba sucediendo, y al no tener la certeza de si serían los elegidos para continuar con la nueva administración, o si sus jefes gustaban de ellos por su carisma. No esperaran a ser despedidos, sino que empezaron a buscar oportunidades nuevas en su vida laboral, y con dolor por dejar atrás Aires. S.A. se marcharon. Llevando esto a una pérdida de capital intelectual, ya que el negocio de la aviación tiene muchas variables y la experticia de las personas que allí laboran, es de vital importancia y no es muy fácil de adquirir.

Con el anterior caso, se puede observar como las malas decisiones de los directivos y la falta de criterio, pueden afectar gravemente a las organizaciones. Causando no solo pérdidas económicas, sino también generando ambientes de trabajo inapropiados y lo que es peor, la lucha entre los miembros de los equipos. Quienes por lograr ocupar una posición dentro de la organización, cambian su forma de ser, sacando lo peor de sí mismos, y no les importa pasar por encima de sus compañeros y lo que es mas grave de sus amigos.

Por esta razón y para no caer en estos vicios, los líderes y sus organizaciones, deben encargarse de fortalecer las competencias de quienes llevan a cabo las responsabilidades de ser la cabeza de un equipo de trabajo. Así mismo, deben garantizar que el personal seleccionado para ocupar estas posiciones, tenga las competencias adecuadas para ocupar dicha posición, o que tenga el potencial para ser desarrollado. Así garantizará los objetivos de la organización y estará preparado para aportar significativamente a su equipo de trabajo.

Para emprender el reto, del desarrollo de habilidades como el liderazgo, es clave tener en cuenta que no es una tarea fácil, ya que cada individuo posee dentro de sí cualidades, formas de ser y gustos únicos. Que los hace reaccionar de maneras diferentes cada situación, y que su proceso de potenciación y crecimiento se lleva más rápidamente o más lentamente de acuerdo a su personalidad.

Debido a esto, es necesario tener en cuenta que, durante el proceso de intervención hacia el crecimiento, se van explotando capacidades y fortaleciendo la inteligencia emocional. Ya que de esta depende en gran

parte las relaciones y resultados que el líder pueda llegar a obtener durante este proceso. Otro aspecto importante a tener presente es respetar la individualidad de la persona, ya que en el saber trabajar con diferentes personalidades, hace del líder un ser capaz de sacar adelante un equipo de trabajo, tal como lo asegura D. Whetten (2005):

Una razón por la cual desarrollar habilidades gerenciales es difícil, es porque todos poseemos nuestros propios estilos, personalidades e inclinaciones únicos. Sabemos que no todos reaccionamos de la misma manera a circunstancias similares. Podemos elegir libremente comportarnos de manera diferente a como se espera o a como nos hemos comportado en el pasado. Por lo tanto es imposible que administremos cada relación exactamente de la misma manera, o aún que nos comportemos en la misma forma de un encuentro a otro. La sensibilidad a las diferencias individuales es una parte importante del repertorio de un directivo eficaz. Esta sensibilidad a las diferencias individuales es un componente crucial de la inteligencia emocional.

Para concluir este capítulo, se puede afirmar que el líder es el principal factor de éxito o fracaso de un grupo, esto depende del tipo de liderazgo que asuma. El personal normalmente reacciona positivamente ante un buen liderazgo y eleva sus estándares de producción. Pero, ante la presencia de un mal líder, este baja su rendimiento y deja de disfrutar su labor, al convertirse su trabajo en una obligación y al no sentirse identificado con su participación en la estrategia de la Dirección.

Adicionalmente, se puede observar que el mundo actual nos exige, una nueva creación de líderes, que sean conscientes del pasado, que estén viviendo en el presente y que se estén preparando para el futuro. Con una nueva visión que esté a favor del desarrollo de las personas, la conservación del medio ambiente y la igualdad. De forma tal que estén listos para enfrentar los nuevos retos que traen consigo los avances tecnológicos y los cambios y diferencias culturales.

CAPÍTULO II

1. Importancia del Talento Humano Para el Éxito de Una Organización:

A lo largo de los años, se ha podido comprobar que el capital humano de una organización, es parte fundamental de la misma. Ya que es éste, quien realmente conoce y le da el valor agregado a las organizaciones. Gracias a esto, la alta dirección se ha encargado de generar estrategias para retener a su capital intelectual y motivarlo a quedarse en la organización. Al Sacar provecho del conocimiento de éste en el negocio y dándole la oportunidad de ascender dentro de la organización, siempre y cuando estas personas aporten con su experiencia y su capacitación al cumplimiento de las estrategias de la compañía.

Para lograr un tal grado de motivación y compromiso por parte de los colaboradores, el líder a cargo debe estar capacitado para serlo. Esto se ve reflejado en los resultados obtenidos por su equipo de trabajo, en el compromiso de los mismos con las responsabilidades del área y en el crecimiento de sus subordinados dentro de su propio departamento o en otro de la compañía. Esto se debe a que dicho líder les imprime confianza en sí mismos, y los impulsa a ser mejores cada día.

Con frecuencia, se puede ver como las organizaciones avanzan en el tema de la gestión de personas y el liderazgo, generando inversión en selección, capacitación, desarrollo y bienestar laboral. Para así generar motivación hacia el trabajo en equipo, el liderazgo desde todos los cargos y la motivación. Por consiguiente, las organizaciones pretenden tener en sus filas, personas comprometidas y motivadas, que darán excelentes resultados a la organización, los cuales se esfuerzan para conservar la empresa que les provee los medios para crecer y sostener a su familia, de acuerdo con lo que formula M Martínez, (2012):

Un factor crucial en las organizaciones es la productividad, y esto nos plantea la siguiente pregunta ¿Por qué unas persona rinden más que otras en el trabajo?. Lógicamente, la motivación juega un papel esencial para explicar este interrogante, junto a otras variables como la aptitud, la percepción del rol, la experiencia, etc. Por lo tanto, el estudio de las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo requiere analizar la motivación, así como las principales teorías e investigaciones se ha desarrollado sobre el tema en el campo de la psicología de las organizaciones.

Los motivos humanos se basan en necesidades, que pueden ser conscientes o inconscientes. Algunas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, sueño y vivienda. Otras necesidades se pueden considerar como secundarias, como es el caso de la autoestima, la posición social, la afiliación con otros, el afecto, el dar, el logro

y el autorrespeto. Naturalmente que éstas necesidades varían en intensidad y con el tiempo de acuerdo con las personas.

La motivación es un término que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades y anhelos. Decir que los líderes motivan a sus colaboradores es decir que hacen aquellas cosas que confían satisfará estos impulsos y deseos e inducirán a los mismos a actuar en forma deseada. Por lo tanto, es posible ver que la motivación incluye una reacción en cadena. Las necesidades percibidas dan lugar a los deseos o metas que se buscan, lo cual ocasiona tensiones, que provocan acciones para alcanzar las metas. M Martínez (2012) dice:

Personal y rendimiento son dos pilares fundamentales en la organización, la dirección tiende a maximizar la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal tenga éxito, intereses personales y empresariales deberían coincidir. Si la empresa quiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo, presten su ilusión y su entrega personal, tiene que integrar los objetivos empresariales con los individuales de cada colaborador.

Este tipo de motivación, se ve reflejado también en los beneficios que les brinda la organización a sus colaboradores. Un ejemplo claro es, el caso de las aerolíneas Colombianas, las cuales además de pagar puntualmente los

salarios de sus colaboradores. También ofrecen unos beneficios adicionales, tales como tiquetes aéreos a muy buenos precios, convenios hoteleros, auxilios de alimentación, salidas pedagógicas, fiestas familiares, medicina prepagada, entre otras.

Además, de la motivación existen diferentes factores que ratifican la importancia del capital humano. Sin duda todo es importante en el ámbito del quehacer de las organizaciones, sin embargo los aspectos más centrales tienen que ver con los recursos humanos. Allí las personas con sus habilidades conceptuales, técnicas y humanas hacen posible que las mismas optimicen su productividad, rentabilidad, posicionamiento y prestigio. Estos son sin duda, los elementos que las empresas consideran importantes para fortalecer el talento humano, el liderazgo y la toma de decisiones.

Los líderes no dudan a la hora de tomar decisiones, utilizando todo el tiempo disponible para informarse, estudiar el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas y sus previsible consecuencias con todo su equipo de trabajo y por ello la mayoría de sus decisiones resultan acertadas. Cabe recordar que el liderazgo es la capacidad que desarrollan las personas y tiene como objetivo influir en otras, con el fin de lograr hacerlas cambiar.

En el caso de las organizaciones, cuando este es bien canalizado busca que las personas o los grupos contribuyan con el logro de los objetivos, esta definición es congruente con lo que sostiene Robbins, Stephan (2004) para quien el liderazgo es la "Capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas". La toma de decisiones, consiste en encontrar una conducta adecuada entre varias alternativas para resolver una situación problemática, en la que además, hay una serie de sucesos inciertos.

Adicionalmente, se puede decir que una empresa es un conjunto de personas que realizan tareas distintas, bajo la supervisión de otras del mismo conjunto. En este conjunto de personas, se pueden encontrar diferentes personalidades, ya que la variedad de caracteres es lo que genera la interacción. Cuando estas se encuentran con sus diferentes opiniones, formas de pensar y modos de ser, es cuando se dan paso a buenas decisiones y el trabajo en equipo. Este último lleva al líder a encontrarse con el reto de ponerlas de acuerdo y explotar al máximo sus potenciales, en pro de la organización.

Un claro caso de trabajo en equipo, se puede ver en los equipos de fútbol, ya que allí se encuentran diferentes personas, que trabajan unidas para alcanzar un mismo objetivo, bajo la dirección de un técnico. Quien se encarga, de reconocer la habilidad especial de cada uno de los jugadores y ubicarlos estratégicamente en cada una de las posiciones del campo de juego. Para que cada uno haciendo lo que mejor hace, juegue y permita que su equipo anote.

Lo mismo pasa en las organizaciones, en ellas trabajan un grupo de personas que poseen características para realizar tareas específicas, quienes unidas y guiadas por un líder. Llevan a la organización a alcanzar altos estándares de calidad. Permitiendo así el logro de los objetivos de la organización y el reconocimiento de la labor realizada. Esta última, al ser bien reconocida y exaltada por parte del superior, impulsa y le da motivos al colaborador de seguir desempeñándose al máximo de sus capacidades.

Esto va de acuerdo, con lo que asegura J García (2006):

Así pues, la relación empresa empleado debería aceptarse por ambos desde una dimensión no tradicional, sino la de reciprocidad, pues para crecer individualmente en un mundo laboral, cada persona debe involucrarse dentro de la organización donde trabaja, haciendo crecer a la organización. Parafraseando un célebre pensamiento de Kenedy podríamos decir “No os preguntéis que pude hacer por vosotros la empresa, sino también que podéis hacer vosotros por ella” y yo añadiría “para que ella os recompense”.

Dentro de las estrategias, que utilizan las organizaciones para que su personal sea idóneo y desempeñe de la mejor forma su labor, está la selección de personal. El trabajo de esta área es, reclutar al personal idóneo que mejor pueda desempeñar las tareas propias de cada uno de los cargos de la organización. Ello se logra a través de diferentes métodos, que permiten conocer las competencias de los postulados para cubrir los diferentes cargos.

Un departamento que se apoya en el departamento de selección, es el de desarrollo humano, el cual es el encargado de la promoción interna y potencialización del personal. Por medio de las convocatorias internas, los planes de carrera y la capacitación enfocada a cerrar brechas. Cuando se realizan procesos de selección teniendo en cuenta el talento interno de la organización, los colaboradores desempeñan sus labores convencidos, que están en una gran empresa, en la cual algún día con esfuerzo y dedicación podrán llegar posicionarse en la misma. Por otra parte, como lo afirma J García (2006):

Jurídicamente, el trabajo consiste en el cumplimiento de una obligación voluntariamente asumida y que es retribuida por un salario. El que sea voluntaria, supone la aceptación del compromiso y lo que el derecho ofrece como una garantía del cumplimiento, es el derecho de control. Sin embargo, el margen de autonomía que conserva el trabajador es bastante amplio y el resultado del trabajo, es el resultado de opciones libres y voluntarias del mismo. Es ahí donde entra en juego el estudio de las motivaciones, tratando de analizar las razones por las que un trabajador está más inclinado y propicio a adoptar posiciones positivas respecto a su trabajo.

El concepto de desarrollo humano en la organización, se refiere al proceso mediante el cual es posible aumentar las opciones para todos los colaboradores de una empresa. De esta manera, el concepto de desarrollo humano se concentra en incrementar el bienestar integral del individuo y no sólo en su mejoría material. Asimismo, en el proceso de desarrollo humano, aparece un concepto bastante importante y es la capacitación, la cual juega un papel clave dentro de las estrategias de la organización, ya que en cierta manera satisface el deseo y la necesidad que tienen los seres humanos de superarse.

Ahora, se debe tener presente el uso y la importancia que se le está dando a este tema dentro de las organizaciones. Ya que en algunas organizaciones, este es un proceso de relleno o por cumplir requisitos en una norma de calidad. Sin entender que la capacitación es un pilar fundamental para sostener el peso de la organización. Pues es allí donde por medio de diferentes medios, los colaboradores aprenden a ser mejores y esto contribuye tanto al crecimiento de la organización como el de la persona.

Para ilustrar de una manera adecuada esta situación, se puede traer a colación el caso de algunas empresas de vigilancia, en las cuales el personal debe estar capacitado de acuerdo a la norma y a los convenios contractuales con el cliente. En algunas de ellas muchas veces los empleados para cumplir con el requisito compran los diplomas que los acreditan como guardas y salen del requisito. Adicionalmente, por parte de la administración de la compañía toman la salida fácil y para cumplir compromisos contractuales, improvisan con folletos que son enviados a las sucursales en las que no les es posible enviar personal a impartir la capacitación.

Lo anterior, genera un ambiente de inseguridad ya que si las personas encargadas de la seguridad, no están en regla con lo que se supone deben tener, ¿dónde queda la misma? Por otra parte se comprueba la teoría que en algunas ocasiones las empresas no toman la capacitación en serio. Finalmente, si la organización no desea que su talento humano se supere y mejore, estará bien para ellos el manejo que le dan a este tema. Mas si por el contrario, el talento humano es tenido en cuenta y valorado como el factor de éxito de la organización, la misma propenderá por que se cumplan a cabalidad los entrenamientos y capacitaciones exigidos por la ley y por los diferentes contratos y labores.

Con frecuencia, se puede observar que en las organizaciones que se preocupan a menudo por sus colaboradores, existen planes de formación, entrenamiento y capacitación muy bien estructurados, los cuales muchas veces además de mantener a su personal capacitado, buscan descubrir el talento existente en la organización. Muchos líderes de las organizaciones, son fruto de los planes de Desarrollo, los cuales son entrenados y capacitados para ser en un futuro los encargados de llevar las riendas de las áreas de la empresa. La labor para la consecución de los mismos es conjunta entre la organización y el jefe, ya que este último es quien más puede dar fe del desempeño y las competencias que tiene su colaborador. Como lo afirma J Maxwell (2010):

Cuando comencé como líder, traté de hacerlo todo por mí mismo. Hasta que tuve casi, cuarenta años, pensaba que lo podía hacer todo. Después de mi cumpleaños cuarenta, me di cuenta finalmente de que si no desarrollaba a otros líderes, mi potencial sería solo una fracción de lo que podría ser. Así que durante la siguiente década, mi enfoque era desarrollar personas para que fueran buenos líderes. Pero hasta eso tiene sus limitaciones. Ahora veo que para llegar al nivel más alto de liderazgo, debo continuar desarrollando equipos de liderazgo.

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que el con el paso de los años, los Gerentes que llevan las riendas de las organizaciones, han descubierto que el capital más grande con el que pueden contar es el capital humano. De este depende el éxito o el fracaso de su organización, de acuerdo a la importancia y recursos que se invierte en que dicho capital, este a gusto y se sienta realizado. Se puede evidenciar que con el paso del tiempo y el avance de las investigaciones, los departamentos de Gestión Humana, han dejado de depender de las gerencias administrativas, para ser gerentes y convertirse en socios estratégicos de la organización, garantizando el éxito de la misma.

Adicionalmente, cada día es más claro que el líder del equipo es quien en la mayoría de las veces, logra descubrir, capacitar y desarrollar a su equipo de trabajo, convirtiéndose en semillero de líderes. Al procurar que su equipo permanezca motivado y a gusto con la labor que desempeña, dándole la oportunidad de crecer. De forma tal que en el momento de abandonar el nido, sus alas estén listas para volar y defenderse de los depredadores que se encuentran a diario en el mundo empresarial.

En conclusión, se puede afirmar el desarrollo del Liderazgo en una organización es estratégico, enfocado tanto al desarrollo de sus jefes de área como de las personas que trabajan con ellos. Puesto que una empresa no se puede dar el lujo de tener un líder, que no sepa como direccionar el poder que le da su cargo o su influencia. Esto debido a que así como un líder puede generar cambios positivos y efectividad en el grupo de trabajo, también puede llegar a ser una bomba de tiempo, que si no se detecta y se direcciona a tiempo puede resultar en una hecatombe para la organización.

Lo anterior, se puede lograr con un buen plan de capacitación, combinado con la experiencia y la actitud adecuada. Estos son factores que garantizan el desarrollo del potencial de los colaboradores. Al tener en cuenta los factores anteriormente mencionados y bajo la dirección de un líder ejemplar es casi seguro que se pueden obtener futuros líderes, que estén a la vanguardia y lo suficientemente preparados para llevar a la organización a ser la más competitiva.

CONCLUSIONES

- Se puede afirmar que el líder es el principal factor de éxito o fracaso de un grupo.
- El personal normalmente reacciona positivamente ante un buen liderazgo y eleva sus estándares de producción.
- Ante la presencia de un mal líder, el personal puede llegar a bajar su rendimiento y dejar de disfrutar su labor, al convertirse su trabajo en una obligación y al no sentirse identificado con su participación en la estrategia de la Dirección.
- El mundo actual nos exige, una nueva creación de líderes, que sean conscientes del pasado, que estén viviendo en el presente y que se estén preparando para el futuro.
- Los Gerentes que llevan las riendas de las organizaciones, han descubierto que el capital más grande con el que pueden contar es el capital humano.
- Del capital humano, depende el éxito o el fracaso de las organizaciones.
- Se puede evidenciar que con el paso del tiempo y el avance de las investigaciones, los departamentos de Gestión Humana, han dejado

de depender de las gerencias administrativas, para ser gerentes y convertirse en socios estratégicos de la organización, garantizando el éxito de la misma.

- Cada día es más claro que el líder del equipo es quien en la mayoría de las veces, logra descubrir, capacitar y desarrollar a su equipo de trabajo, convirtiéndose en semillero de líderes.

BIBLIOGRAFÍA

- Crosby P. Los principios absolutos del liderazgo. Ed. Prentice Hall. México. 1996.
- García J. Haga que lo hagan. Ed. Fundación Café Metal. Madrid. 2006
- Huerta F, y Garcia Ma. Liderazgo en las organizaciones. Ed. Redez. México. 2008.
- Martínez M, Motivación. Ed. Díaz de Santos. Madrid. 2012.
- Maxwell J. Líder de 360°. Ed. San Pablo. Estados Unidos. 2010.
- Rodríguez, M. Liderazgo. Ed. Manual moderno. México. 1998.
- Terry G. Principios de administración. Ed. CECSA. México. 1984.
- Whetten D, y Cameron K. Desarrollo de Habilidades Directivas. Ed. Pearson. México. 2005

- https://www.google.com.co/search?tbm=bks&hl=es&q=M.+RODRIGUEZ+LIDERAZGO&gs_l=serp.3...40997.44172.1.44732.10.10.0.0.0.119.1076.3j7.10.0...0.0...1c.1.5.serp.FgP0FHBAmf8&psj=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_cp.r_qf.&bvm=bv.43148975,d.eWU&fp=d954a5feeae4881c&biw=1092&bih=514
- <http://www.emol.com/temas/Ejemplos-de-Gran-Liderazgo-casos-que-marcan-a-las-companias.asp>
- <http://www.gestiopolis.com/canales5/comerciohispano/56.htm>
- <http://www.marketing-xxi.com/liderazgo-situacional.-modelo-de-kenneth-blanchard-91.htm>
- <http://www.slideshare.net/robertoconde5/la-mision-del-lider-como-capacitador-de-su-equipo>