



Interacción directa con gerente para corroboración de las competencias gerenciales

Trabajo de Grado

Juliana Cárdenas Triana

Mayra Alejandra Moreno Varela

Jesica Alexandra Rodríguez Torres

Valerie Yanty Vega Moreno

Universidad del Rosario

Escuela de Administración

Programa para la formación empresarial

Bogotá D.C

2023-2



Interacción directa con gerente para corroboración de las competencias gerenciales

Trabajo de Grado

Juliana Cárdenas Triana

Mayra Alejandra Moreno Varela

Jesica Alexandra Rodríguez Torres

Valerie Yanty Vega Moreno

Marketing y Negocios Digitales

Viviana Carolina Romero

Universidad del Rosario

Escuela de Administración

Bogotá D.C

2023-2

Declaración de originalidad y autonomía

Declaro bajo la gravedad del juramento, que he escrito el documento de título “Habilidades gerenciales”, en la opción de grado de Programa de Alta Dirección Empresarial PADE y por lo tanto, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este trabajo no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

Juliana Cárdenas Triana

Mayra Alejandra Moreno Varela

Jesica Alexandra Rodríguez Torres

Valerie Yanty Vega Moreno

Declaración de exoneración de responsabilidad

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de sus autores. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

Juliana Cárdenas Triana

Mayra Alejandra Moreno Varela

Jesica Alexandra Rodríguez Torres

Valerie Yanty Vega Moreno

Tabla de contenido

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y AUTONOMÍA.....	3
DECLARACIÓN DE EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD	4
GLOSARIO.....	6
RESUMEN	7
PALABRAS CLAVES	7
ABSTRACT.....	8
KEY WORDS	8
1. INTRODUCCIÓN	9
2. OBJETIVOS.....	10
2.1. GENERAL.....	10
2.2. ESPECÍFICOS.....	10
3. PREGUNTAS Y RESPUESTAS DE LA ENTREVISTA	10
3.1. PREGUNTA 1.....	10
RESPUESTA.....	10
3.2. PREGUNTA 2.....	12
RESPUESTA.....	12
3.3. PREGUNTA 3.....	13
RESPUESTA.....	13
3.4. PREGUNTA 4.....	14
RESPUESTA.....	14
4. CONCLUSIÓN	15
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16
ANEXOS.....	16

Glosario

Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que una persona posee y que son relevantes para desempeñar eficazmente una función o tarea específica. (Gil, 2015)

Equipo de trabajo: Grupo de personas que colaboran y combinan sus habilidades y esfuerzos para lograr metas comunes. (Nirian, 2020)

Gerente: Persona encargada de dirigir, coordinar y supervisar las actividades de un equipo o una organización para alcanzar objetivos específicos. (Morales, 2020)

Habilidades blandas: Se refiere a habilidades interpersonales, sociales y emocionales, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía y la resolución de conflictos. (Morales, 2021)

Resumen

El objetivo del presente trabajo es explorar y analizar las habilidades blandas esenciales del gerente de seguridad de Olímpica, centrándonos en la capacidad de trabajo en equipo, la adaptabilidad al cambio, la toma de decisiones éticas y la gestión efectiva del tiempo, con el objetivo de garantizar que el candidato posea las competencias necesarias para liderar y motivar al equipo, así como para enfrentar los desafíos dinámicos del entorno laboral.

Palabras Claves

Gerente, Habilidades, Entrevista, Trabajo, Competencias.

Abstract

The objective of this project is to explore and analyze the essential soft skills of the Olimpica security manager, focusing on the ability to work in a team, adaptability to change, ethical decision making and effective time management, with the aim of ensuring that the candidate possesses the necessary competences to lead and motivate the team, as well as to face the dynamic challenges of the work environment.

Key Words

Manager, Skills, Interview, Work, Competences.

1. Introducción

Se realizó una entrevista a Óscar Vega Pulido, director nacional de Seguridad Corporativa del Grupo Empresarial Olímpica S.A., con el fin de estudiar su perfil y el rol que desempeña en la empresa en que trabaja.

Óscar lleva 20 años en la compañía y maneja el campo de seguridad integral, desde la perspectiva de seguridad física y del personal, en lo que se relacionan los 450 negocios con los que cuenta esta empresa. También está involucrado en estudios de seguridad de personal y en la seguridad de los ejecutivos en general, con la responsabilidad de garantizar la operación en la compañía desde que se abre hasta que se cierra un negocio en el día a día.

2. Objetivos

2.1. General

Analizar el perfil del entrevistado teniendo en cuenta su rol como gerente de seguridad en una empresa, de manera que se pueda conocer qué habilidades posee y cómo hace uso de ellas al momento de trabajar con su equipo.

2.2. Específicos

- Comprender qué aspectos y habilidades considera importantes el entrevistado al momento de liderar dentro de una organización.
- Analizar la toma de decisiones que lleva a cabo el gerente para que su equipo funcione de manera óptima.

3. Preguntas Y Respuestas De La Entrevista

3.1.3.1 Pregunta 1

¿Cuáles considera que son las habilidades blandas más importantes que un líder/gerente debe poseer para fomentar un ambiente de trabajo efectivo y productivo? Garantizando que no se sobrepasen los límites de respeto hacia los demás y hacia usted como gerente.

Respuesta

Considero que dentro de esas habilidades blandas que debe tener todo gerente o todo líder de una organización, y en particular cuando se trata de temas estratégicos, lo primero es conocer su equipo de trabajo, llevar una comunicación efectiva y asertiva frente a los mismos, además de

tener claros los objetivos estratégicos de la organización. Esto permitirá que lo que se les está presentando sea entendido por el equipo, y que, a su vez, el trabajo que se presenta por parte de ellos sea recibido correctamente, generando una buena interpretación por parte y parte. Se debe generar confianza en el equipo, transparencia, liderar con ejemplo. Es decir, yo tengo el conocimiento y la experticia, cada uno de los miembros de mi equipo tiene sus fortalezas, y estas hacen que el rol que se cumpla en la misión institucional llegue a un fin estratégico.

Otro tema importante es saber potenciar a su equipo, conocerlo desde el punto de vista de su perfil profesional, qué capacidades tiene y cuáles son sus habilidades específicas dentro del rol que desempeña, para así poder sacar el mayor provecho, pero desde luego no olvidarse que se está frente a un ser humano que tiene sus debilidades y complejidades, como todos las tenemos, y eso hará que en el conjunto de cosas podamos llegar a garantizar nuestro rol, en este caso el que cumpla yo como jefe de seguridad corporativo, garantizar la operación de la compañía, porque si todos hablamos en un mismo idioma, estamos enfocados en un objetivos estratégico, y conocemos las personas y sus fortalezas, lo que quedaría como otra habilidad blanda importante es que tengamos la posibilidad de hacer un buen trabajo de seguimiento, que permita la retroalimentación constantemente frente a esos objetivos corporativos y frente a los objetivos personales.

3.2.Pregunta 2

En el proceso de selección y desarrollo de equipos, ¿cómo identifica usted las competencias de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo que le reporta directamente?

Respuesta

Las organizaciones grandes como la nuestra, tienen dos elementos importantes a tener en cuenta en ese sentido. Lo primero, es que a nivel corporativo tenemos un área específica que hace una preselección en el que hay un trabajo de búsqueda de perfiles, a través de gestión humana.

Nosotros como líderes de proceso entregamos a esa área unos perfiles, una información preliminar sobre qué tipo de profesional estamos buscando, en este caso, personas con mucha experiencia en el área de seguridad, que sepa delegar, que sepa tener relaciones estratégicas con las autoridades, que tenga habilidades de liderazgo específico hacia nuestro sector, hacia la prevención, la operatividad.

Luego de que ese trabajo es realizado por gestión humana, basados en la información que dimos nosotros, nos involucramos personalmente en esa selección con base a lo que comunica gestión humana. Directamente desde el área, se hace una entrevista desde el punto de vista corporativo, del perfil, como complemento al trabajo previo. Así vamos conociendo a la persona de manera directa frente a sus competencias, la experiencia que tiene, su capacidad de resolución de conflictos, si tiene las habilidades o si podemos potenciarlo más adelante y podría ser una buena garantía.

Es decir, un recurso humano importante lo hacemos a través de otra área, y también lo hacemos de manera directa conociendo la persona, su perfil. Esto sólo se puede hacer cuando tenemos claro qué perfil estamos necesitando realmente, cuál va a ser su función en la compañía y si tiene

de alguna manera todas esas habilidades que quisiéramos que se reflejaran en la operación.

3.3.Pregunta 3

¿Cómo potencializa usted las habilidades que tiene cada miembro de su equipo y cuál es el proceso que se lleva para que desarrollen esas competencias que no poseen pero son necesarias para su cargo?

Respuesta

Lo primero es que cada profesional o cada persona que llega a la corporación trae un perfil específico, y queremos enfocarlo en que la productividad sea cada vez mejor, que el trabajo en equipo logre los objetivos que tenemos. Hay dos formas importantes de hacerlo, una, acercarnos a la persona siempre, al ser humano que está detrás de ese cargo, de esa experiencia, conociéndolo un poco más podríamos enfocarlo o ayudar en esa fortaleza que tenga desde el punto de vista técnico también. Entonces, en primer lugar, el ser humano, porque sabemos que ya es la persona que cumple el perfil y está trabajando con nosotros, y segundo, el perfil técnico.

Este perfil técnico se basa en que cada vez que tenga que profesionalizarse un poco más, lo hacemos de manera interna, con nuestras propias capacidades, experiencia, los años de trabajo en la organización y con todo el equipo que cumple funciones para que entre ellos mismos se apoyen, e impulsando a que esta persona se prepare un poco más. Hoy en día tenemos las herramientas tecnológicas, que nos permiten ser mejores a nivel académico, prepararnos, y así estamos cada día buscando ser mejores profesionales en nuestro equipo.

Con esto logramos que las personas cada vez se tecnifiquen más, busquen herramientas académicas que les permitan aportar mayor valor a la compañía en este aspecto técnico, e internamente lo potenciamos también con nuestra experiencia y con trabajo en equipo, generando

una sinergia interna, que entre todos logremos que no se vea como un trabajo individual, sino en donde cada uno aporta pero que también busca ayudar al otro a mejorar cada día.

3.4.Pregunta 4

Desde su cargo, ¿qué es lo que hace que otro ejecutivo de la compañía o miembro de su equipo no puede hacer?

Respuesta

Es una pregunta difícil porque cada uno tiene su rol en las organizaciones, cada profesional seguramente tendrá su estrategia, pero centrándonos en las habilidades blancas, realmente aquí es la fortaleza de conocer a la persona, de que me involucro de manera directa en su crecimiento, le hago seguimiento permanente a su día a día, su trabajo, sus resultados. Además, me permito hacerle una retroalimentación personalizada, a nivel individual y grupal, loo que permite generar en ellos la confianza necesaria con su jefe/líder, como dije desde un principio, desde el ejemplo.

Es decir, es fundamental que yo como jefe y como líder, genere en ellos la confianza y tranquilidad de que técnicamente están siendo bien evaluados, de que los está evaluando un profesional, que sea claro cuando les de unas instrucciones u órdenes, que confíe en su trabajo, demuestre que es valorado y que tiene en cuenta el esfuerzo que están dando.

Al mismo tiempo, es retroalimentación que doy hacia todo el equipo, dando reconocimientos permanentes, haciendo esa valoración del esfuerzo que todos los días se está haciendo, que cuando haya un logro, hacer entender que no es el logro del jefe, sino el logro de todo un equipo de trabajo, de un grupo de profesionales que cada vez van generando una mejor sinergia. Así, la operación, en el caso nuestro, da buenos resultados, genera más tranquilidad para la corporación

en la cual estamos enfocándonos en la operación, y creo que es una diferencia, ser muy cercano a la gente

Conclusión

Considerando las respuestas entregadas durante la entrevista, destacamos la importancia que Oscar asigna a la comprensión de su equipo, no solo desde el punto de vista profesional, sino también como personas con fortalezas y complejidades. Se enfoca en construir una comunicación afectiva y transparente, generando confianza y liderando con el ejemplo.

En cuando al desarrollo de habilidades, el gerente resalta la importancia de apoyar tanto el crecimiento personal como el técnico. Fomenta un ambiente de aprendizaje continuo, utilizando tanto recursos internos como herramientas externas para mejorar la capacitación y promover la excelencia profesional.

Finalmente, la diferencia clave que el gerente aporta es su proximidad y compromiso con el equipo. Se enfoca en la retroalimentación constante, reconociendo y dando valor a los esfuerzos individuales y colectivos. Esta conexión directa contribuye a construir una cultura de trabajo colaborativa y motivadora.

4. Referencias Bibliográficas

Gil, S. (2015, julio 6). *Competencia*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/competencia.html>

Morales, F. C. (2020, mayo 21). *Gerente*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/gerente.html>

Morales, F. C. (2021, abril 16). *Habilidades blandas*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/habilidades-blandas.html>

Nirian, P. O. (2020, julio 3). *Equipo de trabajo*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/equipo-de-trabajo.html>

Romero, V. (2023). Qué es un Gerente y Modelo Disc [Diapositivas; Pág. 13; Power Point].

Romero, V. (2023). Qué es un Gerente y Modelo Disc [Diapositivas; Pág. 18; Power Point].

Romero, V. (2023). Qué es un Gerente y Modelo Disc [Diapositivas; Pág. 19; Power Point].

Entrevista Gerente Oscar Vega (J. Cárdenas, V. Vega, J. Rodríguez, & M. Moreno). (2023, noviembre). [Vídeo]. OneDrive.

Romero, V. (2023). Gestión por objetivos [Diapositivas; Pág. 3; Power Point].

Romero, V. (2023). Gestión por objetivos [Diapositivas; Pág. 4; Power Point].

Anexos