



# Análisis de caso semana 5

---



- • •
  - • • NRC-3264-Desarrollo del Talento Humano en Organizaciones
  - • • Saludables
  - • •
  - • •
-



# Introducción

La gestión efectiva del talento humano es un factor crítico para el éxito y la competitividad de las organizaciones en el entorno actual. El presente trabajo se enfoca en el estudio de una problemática compleja, identificada en el área de gestión humana de una organización, donde se evidencia una serie de síntomas preocupantes que sugieren una disfuncionalidad en su ambiente laboral. Estos síntomas incluyen dificultades significativas en las relaciones interpersonales entre los colaboradores, un bajo rendimiento general y una productividad deficiente, el incumplimiento de los objetivos organizacionales, una alta rotación y deserción de personal, así como problemas relacionados con la asistencia, tales como el ausentismo y las llegadas tardías. La atmósfera de tensión observada en las reuniones internas subraya la urgencia de comprender y abordar estos temas.





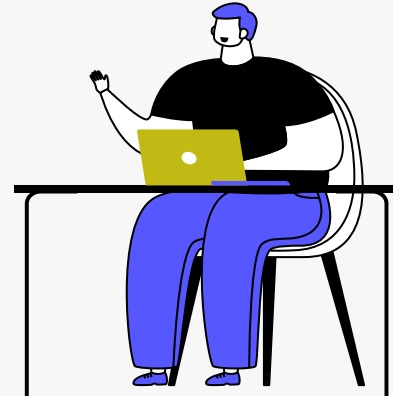
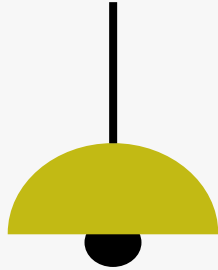
# Los liderazgos que posiblemente se estén presentando serian

- ✓ Liderazgo Autocrático o Directivo: Los líderes toman decisiones sin mucha o ninguna participación de los colaboradores. Esto podría generar resentimiento, falta de compromiso y limitar la creatividad y la innovación, contribuyendo a las malas relaciones interpersonales y la baja productividad.
- ✓ Liderazgo Transaccional (en su forma menos efectiva): Los líderes se centran principalmente en recompensas y castigos para motivar a los empleados, sin prestar suficiente atención a sus necesidades de desarrollo, bienestar o relaciones. Esto puede generar un ambiente de trabajo basado en el cumplimiento por obligación en lugar de la motivación intrínseca y el compromiso.



# Objetivo

Analizar las causas subyacentes de estas disfuncionalidades, proponer estrategias de intervención y el impacto de ciertas prácticas.



# Propuesta de intervención

Algunas de las propuestas de intervención serian:

- ✓ Diseñar y aplicar encuestas de clima laboral anónimas para identificar las percepciones de los colaboradores sobre las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, la satisfacción laboral y otros factores relevantes
- ✓ Analizar los datos de rotación y ausentismo para identificar patrones y posibles causas
- ✓ Observar dinámicas en reuniones y espacios comunes para identificar patrones de comunicación y tensión

Una vez analizadas las causas se pueden implementar estrategias tales como: programa de habilidades blandas ( talleres de comunicación asertiva, manejo de las emociones y gestión de conflictos)

Al realizar las estrategias antes mencionadas se espera obtener un equipo de trabajo consolidado, comprometido y resolutivo, definitivamente los interesados y beneficiarios serian los integrantes del equipo de gestión humana y así mismo la compañía, ya que en una organización es fundamental que gestión humana transmita a todos los colaboradores confianza, bienestar, seguridad, sentido de pertenencia, entre otros.





# Conclusión

---

Una gestión humana bien estructurada puede comunicar un mensaje de solidez, compromiso con las personas, eficiencia operativa y responsabilidad social a todos sus grupos de interés, fortaleciendo la reputación de la empresa y contribuyendo a su éxito

