

**Esquema de referencia**

**Plantilla institucional: 5 ítems (circulo compuesto)**

Generar un interactivo siguiendo el referente, el título central es:

 **Competencia de un líder para la alta gerencia**

**Cada uno de los botones tiene los siguientes nombres:**

1. Establecer objetivos
2. Organizar
3. Medir (competencias del saber)
4. Motivar y comunicar (competencias del ser)
5. Desarrollar a su gente (saber-hacer).

 Al hacer clic en cada botón sale en un cuadro de texto la información correspondiente, la cual se relaciona a continuación:

**Establecer objetivos**. El líder diagnostica el contexto competitivo donde se encuentra la organización, analiza su estado actual y fija metas tanto para la organización como para cada área, con el fin de definir un estado deseable y mejor. Por ello, identifica la solución, decide qué hay que hacer (misión), hacia qué estado deseado llevará a la organización (visión), cómo cumplir las metas (estrategia) y mediante qué valores motivar a su gente para el desarrollo de estas.

**Organizar**. El líder analiza y clasifica los desfíos del entorno, orienta los esfuerzos y define los puestos de trabajo estratégicamente, las actividades, las relaciones necesarias y toma decisiones, con el fin de agrupar estos esfuerzos en unidades y en una estructura organizacional, que permita seleccionar los profesionales idóneos para la gestión, producción y calidad de sus productos y servicios.

**Motivar y comunicar**. El líder conforma un equipo de trabajo comprometido y motiva hacia el trabajo colaborativo, establece junto a él una visión compartida. Comunica claramente sus objetivos y estrategias a sus colaboradores y construye con ellos nuevas soluciones. Permite que los flujos de comunicación sean ascendentes, horizontales, verticales y en red para que toda la organización se sienta impulsada a trabajar cohesionadamente por la mejora continua, la competitividad y la estabilidad de la organización a largo plazo.

**Medir.** El líder establece índices de calidad, para el desempeño de la organización y de quienes aportan el capital intelectual que hacen posible los productos y servicios. Se encarga de evaluar e interpreta el rendimiento e identifica tanto problemas como mejoras e introduce cambios en una de las tres áreas claves de la organización: en la estructura, en los procesos y en el talento humano.

**Desarrollar a su gente y a él mismo**. En la economía del conocimiento, los colaboradores son el activo más importante de la organización y gestionar asertivamente la conducta del talento humano para hacer, por un lado, sostenible a largo plazo el cambio y, por otro, el desarrollo de las competencias y conocimiento de sus colaboradores.