

**POTENCIALIZAR LA EMPRESA FORTALECIENDO EL LIDERAZGO Y EL
TRABAJO EN EQUIPO CONDUCE A MEJORES RESULTADOS**



RUTH COSMELIA GONZALEZ PACHECO

D0104281

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Director: karolina González

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

BOGOTÁ D.C. COLOMBIA

SEPTIEMBRE 20 DEL 2019

INTRODUCCION

En un mundo globalizado como el nuestro en donde las empresas implementan día a día diversas formas de mercadeo, es importante no solo la consolidación de un bien o servicio sino que también es importante el fortalecimiento y la implementación de alternativas que permitan articular el trabajo en equipo.

Es por ende que el Administrador de Empresas juega un papel importante y primordial, toda vez que debe buscar que interactúen de manera mancomunada, todos los funcionarios a fin de lograr el fortalecimiento personal, profesional, financiero y de crecimiento comercial, mediante la capacitación permanente y la motivación tanto en directivos como en el recurso humano que conforma la empresa.

El objetivo principal es implementar destrezas, habilidades y fortalezas en todos los integrantes de una empresa joven, innovadora y de rápido crecimiento, buscando una articulación efectiva, que con lleve a resultados óptimos como la transparencia, excelencia, responsabilidad, lealtad a través del trabajo en equipo, ya que los miembros del equipo interno deben también conocer y asumir los valores de la empresa para poder interiorizarlos y transmitírselos a los clientes.

Se puede admirar a un triunfador solitario, pero en realidad es que nadie ha podido hacer solo algo de valor, siempre se ha necesitado de la ayuda y creatividad de otros, por tal razón es

necesario que un gerente se concientice de la importancia de realizar verdaderos cambios al interior de su organización para estar acorde con este mundo globalizado facilitando la aceptación del trabajo en equipo para el logro de una transformación empresarial y el cumplimiento de los objetivos. “Decidir lo que no hay que hacer es tan importante como decidir lo que hay que hacer”. (Isaacson, 2011)

POTENCIALIZAR LA EMPRESA FORTALECIENDO EL LIDERAZGO Y EL TRABAJO EN EQUIPO CONDUCE A MEJORES RESULTADOS

El trabajo en equipo puede definirse como el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto o la culminación de una meta, trabajar en equipo implica la participación o coordinación de dos o más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes, donde cada integrante hace su aporte necesario para la realización de su trabajo. Henry Ford (1976) dijo “Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito”.

También podemos decir que el trabajo en equipo es aquella actividad que para realizarse imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas, lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos, el cual es necesario que exista una relación de confianza que permita delegar a un líder parte del trabajo propio y tener la plena seguridad que este culminara con éxito lo cometido. Recordemos el proverbio japonés de trabajo en equipo que dice “Una sola flecha se rompe fácilmente, pero no un fardo de diez flechas” (Recolons, 2010)

Características de Trabajar en Equipo: Trabajar en equipo nos con lleva al manejo de varias personalidades para el logro de un proyecto u objetivo en común por tal razón se necesita del mejor esfuerzo de cada mimbros del equipo. El éxito de los mejores equipos no tiene nada de casual, El trabajo en equipo y la motivación se trabajan.

Para que el trabajo en equipo llegue a feliz término y sea más agradable y eficiente, los equipos de trabajo deben tener en cuenta aquellos puntos que los diferencian de cada uno que irán a ayudar a que las características que entorpecen las dinámicas de grupo, pueda ser anulada, el hecho de formar parte de un equipo no implica obtener mejores resultados, para tener éxito es necesario que los miembros del equipo se presten a colaborar de forma altruista con un objetivo compartido y olvidando las individualidades, de este modo la suma será mayor que la del trabajo individual de cada miembro.

Trabajar en equipo hace parte del crecimiento personal para muchos administradores, ya que para que un grupo se convierta en equipo necesita más que una buena coordinación, dirigir empresas o personas es un gran reto, un gran desafío que se enfrentan en su mayoría aquellos gerentes que quieren salir adelante, gerencia un equipo y dar resultados extraordinarios, crecientes y sostenibles se requiere del ejercicio de liderazgo. El trabajo en equipos es importante, pero a lo que se debe llegar es al esfuerzo de ser el mejor miembro de ese equipo, los conocimientos nos facilitan el ingreso a una empresa pero predomina más los factores emocionales y mentales y el poder del liderazgo para poder llevar a su equipo de trabajo al logro de sus metas, por tal razón es necesario aceptar la idea de que es imposible alcanzar determinados objetivos si no se trabaja en equipo. “Aún cuando usted haya jugado el partido de su vida, es la sensación de trabajar en equipo lo que recordará” (Maxwell, 2008).

El líder no dice que es lo que tiene que hacer, sino que comparte sus conocimientos y entre todas las novedades se diseñan estrategias entre sí, un líder es capaz de aprender de sí mismo y de los demás gracias a su actitud reflexiva, se dice que el gerente es el que está más afuera con la competitividad y debe compartirlo y asociarlo con la organización por tal razón la gerencia debe focalizar más en un estilo de liderazgo, un equipo se puede considerar como tal cuando existe una vocación de solidaridad, generosidad y fe en uno mismo y en el resto “Para lograr un buen liderazgo, es necesario una combinación de actitudes cuantificables y calificables, que le faciliten al líder establecer estrategias adecuadas para el logro de la misión”. (Gomez & Acosta, 2003). En el liderazgo al igual que en las tareas cotidianas en un equipo, los desacuerdos, la tensión, la crisis, los momentos gratos, forman parte del camino del triunfo, no obstante tanto las buenas como las malas experiencias son transitorias. “Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individuales, unificamos criterios y superamos diferencias, habremos aprendido a trabajar en equipo” (Arriagada Rodríguez, 2015).

Trabajar en equipo hoy en día es tan necesario y fundamental en cada organización moderna, por tal razón es indispensable mejorar, resaltar y destacar las habilidades, destrezas y cualidades mediante la capacitación continua de cada una de las gerencias, tal es el caso lo que sucede en la gerencia personal, con sus actitudes (sean positivas o no), con sus características y preferencias, con sus valores y prioridades, los líderes influyen en sus semejantes. Por tanto, es vital mejorar la gestión de sus emociones, su efectividad comunicativa, así como la capacidad indagatoria y apreciativa de sus cualidades. La evaluación de la calidad de vida integral no solo le imprime sentido y dirección a la gerencia personal, también incide en las relaciones, convirtiéndola en un liderazgo consciente. Abarca la comprensión de uno mismo y diversos

modos de influir en otros. Al igual que la gerencia del equipo toda vez que se sea un líder consciente, es clave elevar el desempeño del equipo, haciendo un diagnostico de su situación real mediante métodos simples y confiables; y trazando, por etapas, la ruta hacia el alto desempeño y fortaleciendo los pilares que lo sustentan. El dominio conceptual, por sí solo, no transforma nada, pero la intervención directa de los gerentes en sus equipos, si se puede lograr. Por eso es importante saber gestionar cambios y desavenencias entre sus miembros, generar conversaciones efectivas de coaching, fomentar en ellos el pensamiento flexible e inducirlos a salir de sus zonas de confort.

Ser un buen gerente no basta, las empresas necesitan gerentes líderes. El liderazgo reside en el poder personal que poseen los individuos conscientes, trascendentes y colaborativos; los cuales desatan la pasión de sus equipos a través de un aceptable dominio de los tópicos descritos.

“Un aspecto clave es promover la cultura de equipo donde todos crecen juntos, como uno solo a través de la participación en los diferentes procesos de planeación, gestión y ejecución de los objetivos a un corto y largo plazo apoyándose en las habilidades de cada integrante y en los recursos para obtener una gestión efectiva”. (Toro Suarez, 2015). El Liderazgo en la gestión del cambio se reconoce porque caracteriza a los nuevos líderes para que sus equipos no caigan en el ofuscamiento, la crisis y la lucha de poder, un líder pone en duda sus propias ideas; incluso, para enriquecerlas, y si fuera el caso, para modificarlas, las somete al juicio del equipo, no cree en rumores ni en presunciones, corrobora los hechos antes de decidir. “Para la solución de problemas, se debe de contar con toda la información necesaria para poder tomar las medidas pertinentes, así como una dosis de creatividad, sobre todo cuando la situación que “es” se aleja demasiado de lo que “debió ser”. (Pérez Tirado, 2013, pág. 11).

Otro conocimiento de un líder es la sabia intención; La autenticidad de las buenas intenciones genera seguimiento al cambio, ante la duda o la incomprensión de la naturaleza o esencia de este, las personas siguen a quienes inspiran propósitos y valores afines a los suyos, si el fin perseguido es elevado, abrazará la voluntad y encenderá la pasión, aun la de algunos incrédulos. “Un líder es un comunicador por excelencia. El deberá transmitir la visión a sus seguidores y estimularlos para que venzan las dificultades que se presenten”. (Alfonso, Alvero, & Tillan, 1999, pág. 134) Por esta razón el líder necesita comunicarse de manera efectiva para que el mensaje pueda ser comprendido a la perfección así utilizarla para unir y dirigir a un grupo.

Otro conocimiento que debe contar un líder es la sabia flexibilidad; Sabiendo que el Liderazgo es adaptabilidad, es saber renunciar a los apegos paralizantes, el poder, el ego desmesurado y la arrogancia de creerse dueño de la verdad. Es tener clara conciencia de las fronteras del conocimiento y dominio propio de las realidades. No es ser laxos, ni manipulables, tampoco caer en el uso de la fuerza para imponer creencias obsoletas: En la flexibilidad surge la innovación, se reduce la resistencia al cambio y se abre la mente a nuevas formas de alcanzar los propósitos. Los verdaderos líderes saben que en ocasiones no son los demás, sino ellos mismos quienes deben cambiar para que todo cambie.

Acciones para estimular el trabajo en equipo: Para fomentar el trabajo en equipo cada representante en el nivel correspondiente debe transformarse en un líder efectivo con el fin de que su administración y conducción de su departamento sea efectivo, por lo cual será necesario:

- Escuchar una comunicación estrecha y permanente; Cada integrante del área respectiva debe saber que piensa y siente su representante, por eso se debe expresar con mucha claridad, la visión del futuro, las metas por alcanzar y la intención con que se enfrentarían las acciones.
- Escuchar atentamente sugerencias, ideas, o aportes del personal; así mismo estar atento de las inquietudes y problemas del equipo de trabajo.
- Dar solución pronta a todas las quejas e inquietudes y a los problemas individuales y colectivos.
- Atender personalmente los problemas particulares; ofreciendo un consejo oportuno con el fin de que este problema no afecte a los integrantes del equipo.
- Asignar las tareas y trabajos en forma equánime; haciendo una correcta rotación en los puestos de responsabilidad, cada integrante debe conocer a cabalidad su función y darse a conocer por su gestión.

Un verdadero líder se debe interesar fundamentalmente por superar el alistamiento operativo de su puesto de trabajo y las capacidades para el mejor cumplimiento de su misión, de su rol de sus funciones y ante todo de el bien estar de su equipo de trabajo, este líder debe impulsar el entusiasmo, debe tener la capacidad para comunicar con claridad su pensamiento, su visión hacia el futuro y tener la capacidad de controlar sus emociones, de dar buenas ideas, ser un motivador apasionado, un creador audaz, un canal ante los superiores, este líder tiene la

capacidad de conocer a cada uno de sus integrantes cuales son las debilidades, cuales sus fortalezas, y así poder distinguir capacitar y fortalecer a los empleados como piezas importantes de la organización.

Potencializar la empresa fortaleciendo el liderazgo y el trabajo en equipo conduce a mejores resultados, ya que son características que distinguen a un grupo de personas consideradas como equipo por tal razón se deben aprovechar las habilidades particulares, que alguno de sus miembros tiene, este aprovechamiento es en beneficio común, pero en realidad es el líder quien las identifica y las potencializa, es quien puede direccionar esas capacidades individuales, y adicionalmente también direccionar todo ese potencial para el logro de los objetivos previamente establecidos, un líder acompaña, un líder apoya, un líder empodera, un líder es aquella persona que no se hace indispensable, sino que por el contrario potencializa las capacidades individuales de los integrantes de su equipo de trabajo, por tal razón es la importancia de poder hallar a ese líder hoy en día en nuestras empresas. “Un grupo se convierte en un equipo cuando cada miembro está lo suficientemente seguro de sí mismo y de su contribución como para alabar las habilidades de los demás.” (SHIDLE, 2015).

La importancia de implementar el trabajo en equipo, guiado por un buen líder en un mundo globalizado como el que vivimos hoy en día, hace que se mejore la productividad y la eficiencia, en la empresa y adicional se logre escuchar la opinión de todos los integrantes y de esta manera se pueda lograr más fácil y rápidamente el logro de los objetivos, ya que se puede coordinar mejor el trabajo y de esa manera poderlo realizar escalonadamente, con el fin de repartir bien las tareas, para minimizar los riesgos que se presentan a diario en las empresas.

Para lograr el éxito de una organización o de una empresa, depende del el excelente trabajo y coordinación en equipo, ya que el trabajo en equipo logra que diferentes habilidades que tiene una persona se pueda explotar en su mejor expresión, cuando este es liderado por una persona que es capaz de identificar las cualidades que tiene cada uno de sus integrantes, es ahí cuando un líder cumple un papel importante, el cual puede motivar, e incentivar a cada uno de los miembros que componen este excelente grupo de trabajo, con el fin de lograr con mejor éxito los objetivos.

Cuando se cuenta con un excelente equipo de trabajo que se comunica, coordina, dialoga, que proyectan planear y ejecutar las actividades enfocadas a un objetivo, teniendo en cuenta la innovación la tecnología, utilizando todas las herramientas que se tienen a su alcance y además fortalecer al líder con el que se cuenta para que sea capaz de identificar las cualidades y capacidades tanto personales como de cada uno de los miembros de su equipo para poderlos guiarlos y de esta manera poder tener mejor probabilidad de éxito. “En un equipo de trabajo todos tenemos algo que aportar”. (Neró, 2014)

Debemos implementar el trabajo en equipo en cada una de las organizaciones como una herramienta o mecanismo más efectivo para el logro de los objetivos, a pesar que la tecnología y el marketing se han incursionado en las diferentes modalidades de negocio en las empresas, por tal razón la importancia de hoy en día potencializar en las organizaciones el fortaleciendo de los lideres y el trabajo en equipo e incrementar la satisfacción de los trabajadores consigo mismo para obtener así los mejores resultados.

CONCLUSIONES

En realidad trabajar en equipo hace participar a mas integrantes de una empresa y esto hace que se generen mas ideas, mas compromiso, mas integración, y a la vez estos participantes se recarguen de más energía y de esta forma puedan realizar sus actividades con mejor satisfacción.

Trabajar en equipo hace que se eleve el potencial del líder, ya que este puede fortalecer sus debilidades y de esta manera se provee de múltiples perspectivas, sobre como satisfacer las necesidades y como poder lograr las metas utilizando las diferentes alternativas colocando en práctica las diversa aportaciones da cada individuo de su grupo para cada situación y obtener así la meta propuesta.

Si un administrador quiere ser realmente un gran líder no debe tomar las decisiones a manera personal, es necesario confiar en su equipo de trabajo que ha conformado y hacerlo participe de las diferentes actividades con el fin de hacerlos realmente importantes para la organización y de esta manera estará bien comprometido en cada una de sus actividades.

Un verdadero líder se debe interesarse fundamentalmente por el bien estar de su equipo de trabajo, de conocer a cada uno de sus integrantes, cuales son las debilidades, cuales sus fortalezas, y así poderle sacarle lo mejor a cada integrante de su equipo mediante, el fortalecimiento, capacitaciones, estímulos con el fin del logro de los objetivos.

BIBLIOGRAFIA

- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillan, S. (1999). Liderazgo: Un concepto que perdura. Acimed, 132-135.
- Arriagada Rodriguez, G. (2015). El Liderazgo y Trabajo en Equipo. Revista Así.
- Shidle, N. G. (2015). Finding Your Job. Bibliolife.
- Gomez, A., & Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. Acimed.
- Isaacson, W. (2011). Las verdaderas 14 lecciones de liderazgo de Steve Jobs. Washington D. C.: Associated Press National Writer.
- Maxwell, J. (2008). Liderazgo al Maximo. Maximice su Potencial y Capacite a su Equipo. Tennessee: Grupo Nelson.
- Neró, D. (19 de Mayo de 2014). El trabajo en Equipo – Modulo Habilidades Directivas. Obtenido de eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/19/videoblog-el-trabajo-en-equipo-modulo-habilidades-directivas/
- Pérez Tirado, C. J. (2013). Liderazgo y Trabajo en Equipo. Mazatlán.
- Recolons, G. (2010). soy mi marca. Empresas. Obtenido de <http://www.eltrabajoenequipo.com/articulos/frasescelebressobretrabajoenequipo.htm>
- Toro Suarez, L. Y. (2015). La Importancia Del Trabajo En Equipo En Las Organizaciones Actuales. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.