

Liderazgo y trabajo en equipo para la toma de decisiones en una organización



Presentado por

Laura Bibiana Benavides Murillo

Programa

Administración de empresas

Código

2204804

Presentado a

Víctor Miguel Parra Suárez

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

Bogotá D.C.

2022

Liderazgo y trabajo en equipo para la toma de decisiones en una organización

Introducción

Si bien sabemos el liderazgo es parte fundamental en una organización ya que reúne ciertas habilidades que son necesarias para el cumplimiento de esta influyendo en la forma de actuar de un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y metas planteados por una empresa. (Toro Ángela, 2022)

Adicional a ello, se debe tener en cuenta que una persona líder es capaz de actuar frente a una situación determinada y así mismo predominar en un equipo en dónde se busca obtener resultados positivos y óptimos en la organización.

En el presente trabajo se busca exponer la tipología del liderazgo, sus efectos en un equipo empresarial y, sobre todo, analizar sus resultados en una buena toma de decisiones siendo así la base de un proyecto empresarial. Además, se pretende detallar y estudiar la aplicación de la comunicación en el Liderazgo como uno de los factores principales en el proceso y también como parte fundamental del buen manejo de los conflictos aplicando técnicas estructuradas para el correcto evolucionamiento de una empresa. (Ortega Nelly, 2020)

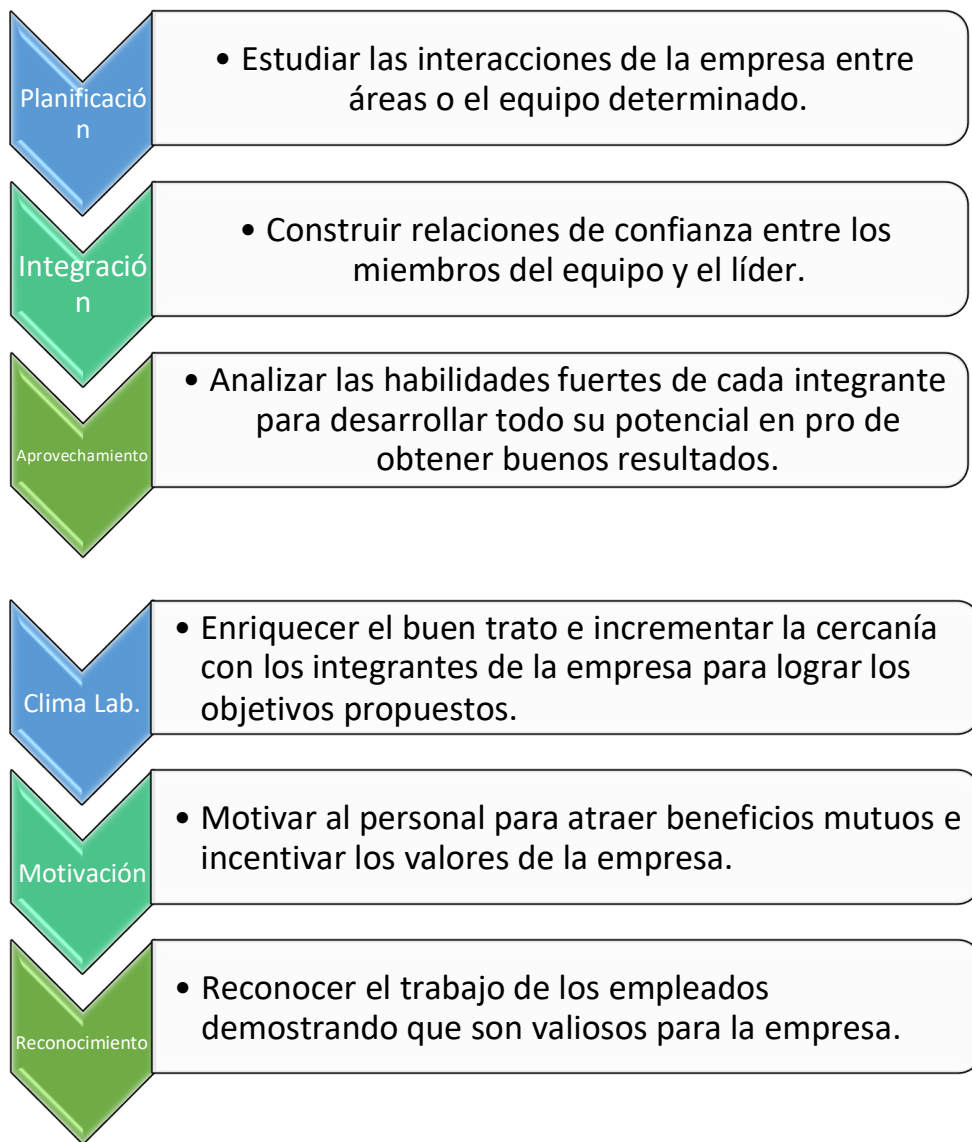
Un líder organizacional hace parte del corazón de la organización y su buen funcionamiento

Según un artículo informativo escrito por (American Express, 2019), el liderazgo organizacional se caracteriza por crear esquemas colaborativos de trabajo para aprovechar el potencial de cada persona dentro del equipo y mantener un ambiente laboral creativo y proactivo. Es decir, la persona líder se encarga de estimar, promover y relacionar las habilidades de cada integrante en un conjunto determinado dentro de la organización para llevar a cabo unos objetivos en dónde se busca obtener un resultado eficiente en sus procesos.

Una organización se basa principalmente de modelos estructurados el cual a medida que ha pasado el tiempo han evolucionado para hacer de un clima laboral satisfactorio y motivacional. Ser un líder no se trata únicamente de delegar tareas, inspirar confianza y ser “vocero” del equipo en cuanto a solicitudes y sugerencias. Un líder debe ser esa persona que conozca a detalle las cualidades y habilidades de su personal a cargo para percibir el potencial de cada uno y ser cada día más proactivos. Un líder se preocupa por el bienestar de su equipo, es capaz de mantener situaciones controladas si así se requiere y es capaz de direccionar correctamente un conflicto.

Un modelo laboral de liderazgo organizacional visto y aplicado a la actualidad comprende varios aspectos los cuales encierra la planificación, integración, aprovechamiento, el buen clima laboral, motivación y el reconocimiento hacia las demás personas. En el gráfico 1, se evidencia el funcionamiento de cada aspecto en la organización.

Gráfico 1



(American Express, 2019)

Por otro lado, un líder organizacional debe contar con cualidades exactas que harán que resalte entre los miembros de una organización y de un equipo de trabajo en específico.

No es lo mismo ser jefe que ser líder, resalta un artículo de RRHH Digital, el cual nos indica que “Liderar es esencial y la forma en que se realiza ese liderazgo es determinante para despertar los sentimientos adecuados entre nuestros compañeros. Frente a quienes consideran que para ser un buen jefe es esencial ser duro y exigente, está la visión de aquellos que consideran la figura de un líder justo como la mejor para sacar el trabajo adelante” (El club del emprendimiento, 2019).

Dichas cualidades son la justicia, la práctica con el ejemplo, la confianza, capacidad de delegar tareas específicas, asumir consecuencias, reconocer el esfuerzo, ser agradable y darle prioridad al equipo de trabajo.

Tabla 1

Cualidades Personales de un Líder Organizacional

1. Poseedor de carisma
2. Justo: Una persona que delega lo que corresponde a cada uno con equidad
3. Responsabilidad: Por los actos del equipo y los propios.
4. Creatividad: Capacidad de innovar para lograr los objetivos propuestos.
5. Sociable: Capaz de comunicarse sin dificultad con los demás.
6. Tenacidad: Persistente ante los cambios.

Siguiendo en este razonamiento, es importante tener en cuenta que un líder debe cumplir con funciones como lo son dirigir un equipo de trabajo, preparar a los demás en las tareas que se requieren, asesorar y tomar las decisiones respectivas. Por ello, es que esta persona debe implementar sus cualidades y habilidades anteriormente planteadas, en el desarrollo organizacional de la empresa. (Ortega Nelly, 2020)

Con base en lo anterior vamos a tratar ahora, el trabajo en equipo el cual es bastante importante en una organización. Cuando se reúne un grupo de personas para trabajar hacia el mismo objetivo se debe cooperar aportando desde sus habilidades personales para lograr una meta en común.

“El trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo. Se transforma en un nuevo estilo de vida que involucra a los demás compañeros de trabajo e incluso a la familia”. (Caro, s.f.)

Para lograr un buen trabajo en equipo se requiere compartir ideas nuevas y a ellas tener la capacidad de dar soluciones eficientes, aportar y dar información clara y concisa con hechos importantes sobre el tema a tratar, coordinar actividades que jueguen en pro a lograr el objetivo y, sobre todo, tener empatía hacia el otro, es decir, saber escuchar con respeto, apoyar y poner en marcha las ideas de los demás.

Figura 1

Trabajo en Equipo en las Organizaciones



Tomada de (Diana, 2020)

Según el artículo de QuestionPro los beneficios de trabajar en equipo son compartir situaciones de convivencia diaria, indagar sobre estrategias, metodologías, procedimientos y técnicas para el logro de objetivos en común o individuales, adicional a ello, aumenta el sentido de pertenencia hacia los demás integrantes para el alcance de metas, contar con personas que deseen alcanzar los mismos objetivos, por otro lado, la unión de intereses favorece las relaciones intrapersonales a corto, mediano y largo plazo, de esta manera, se evitan conflictos y enfrentamientos que puedan dañar e intervenir en el clima laboral.

Figura 2

Grupo o Equipo de Trabajo



Tomada de (Dany, 2016)

A menudo nos hacemos una pregunta bastante curiosa el cual se basa en ¿Cuál es la diferencia entre grupo y equipo de trabajo?, básicamente radica en que el grupo de trabajo se conforma por personas que realizan tareas similares en la organización y lo que tienen en común es que todos trabajan en el mismo campo, pero realizan sus obligaciones de forma individual, es decir, cada trabajador es autónomo y no depende de las acciones del otro. Contrario a un equipo de trabajo en donde los integrantes tienen distintas habilidades pero que, al unirse, trabajan y se complementan

entre sí, es por ello, que no pueden trabajar de manera individual porque sus responsabilidades están conectadas entre sí.

A continuación, se expondrán las características principales que debe tener un equipo de trabajo bien estructurado.

Gráfico 2

Características de un Equipo de Trabajo

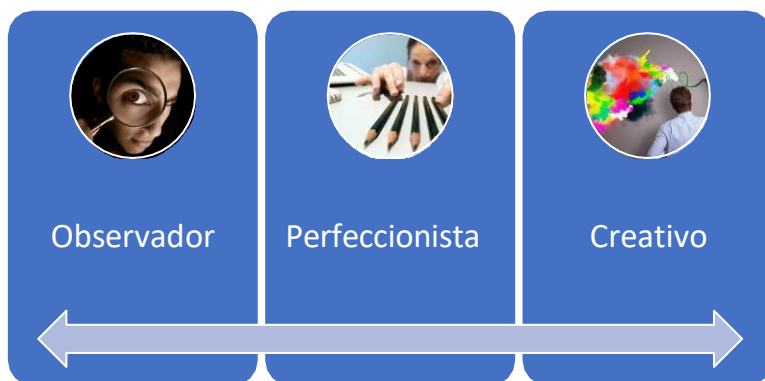
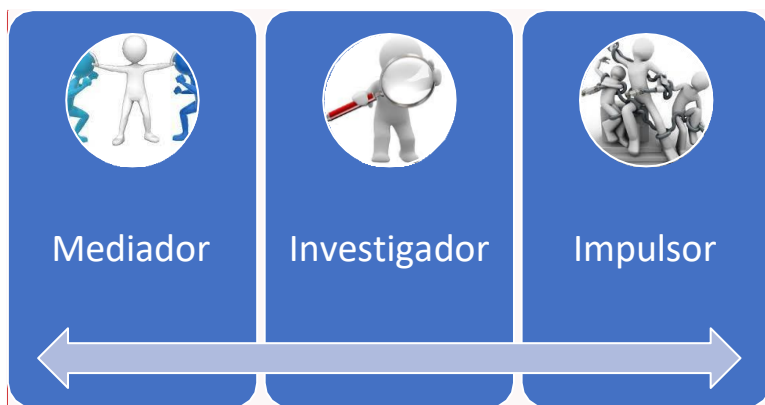


Gráfico 3



Teniendo en cuenta la información anterior, y aplicándola en un entorno laboral actual se puede concluir que se es capaz de solucionar conflictos de manera eficaz.

Los conflictos laborales pueden ocurrir bien sea de trabajador a empleador, entre los mismos colaboradores o entre los mismos integrantes del equipo de trabajo, sea como sea la situación, la finalidad siempre será verlo como una oportunidad de mejora y no como un impedimento a prosperar, es por ello, que se deben optar por seguir unos pasos en especial para mitigar el conflicto el cual trata de:

- Aceptar el problema
- Reunir a los involucrados
- Escuchar
- Llegar a un acuerdo
- Orientar el proceso

Con respecto al procedimiento anterior, se puede evidenciar que siguiendo esos pasos se puede lograr una mejor comunicación para solucionar el conflicto que por el contrario si no se mitiga, se incurre en un gran problema organizacional en donde se debe tener en cuenta principalmente en donde inicio el conflicto, es decir, un problema laboral puede iniciar ya sea por, Ausencia de trabajo en equipo que se refleja en la falta de comunicación entre los integrantes del equipo y/o también porque no se hizo una correcta distribución de las tareas entre ellos, por ende no se logra una cooperación asertiva. También se crea conflicto por la dificultad que puede acarrear la relación entre los mismos colaboradores, esto se ha de notar cuando se crean rumores, chismes, y mal entendidos que terminan por incomodar al resto del personal generando mal ambiente y retrasos en el proyecto que se este llevando a cabo. Por otro lado, se tiene a un líder sin pasión por su

trabajo, es decir, esta persona no logra empatizar con su equipo y, por ende, no se logran resultados positivos.

Las relaciones amorosas dentro de la empresa también generan conflicto interno. En algunas organizaciones, gestión humana no permite entablar relaciones amorosas entre los trabajadores dentro de la empresa porque pueden llegar a involucrar y poner de por medio su área productiva y así mismo, incomodar al equipo de trabajo retrasando la operación.

La impuntualidad también es objeto clave de conflicto ya que, desde un principio se estipula que se debe cumplir con un horario establecido y a su vez con sus responsabilidades. Cuando una persona es impuntual, está perdiendo tiempo y puede perjudicar el buen nombre del equipo, debido a que, retrasa el flujo de trabajo y a su vez las entregas respectivas por lo que el equipo pierde validez, eficiencia y credibilidad en su operación. Por consiguiente, se crea el exceso de competitividad, en donde existen rivalidades entre los integrantes por querer sacar a flote sus habilidades, y no seguir retrasando el proyecto. Dicho conflicto puede llegar a ser muy malo, aunque ser competitivos no lo es, siempre y cuando, no se ejecute con envidia y egocentrismo.

Figura 3

Conflictos en una Organización



Tomada de (Mariano, 2021)

Adicionalmente, el exceso de trabajo, acoso laboral, desigualdad de género, racismo, favoritismo, falta de colaboración, recortes de personal espontáneos, roles inapropiados, falta de reconocimiento y desmotivación por el salario recibido, son unos de los tantos problemas que pueden llegar a existir en una empresa, son problemas del diario vivir de una organización pero que claramente se debe estar dispuesto a solucionar de parte de los trabajadores como también por parte del empleador. (talento humano, 2021)

Dentro de una organización lo primero que se debe crear es una buena comunicación asertiva entre empleado, empleador y hasta entre los mismos trabajadores. Es por ello que una empresa debe estar totalmente capacitada para tomar decisiones que jueguen en pro al bienestar de todos. La comunicación es el método por el cual se hacen llegar los requerimientos necesarios, es el medio por el que se da a conocer los procesos y procedimientos de la organización y es la forma más efectiva para solucionar conflictos mejorando clima laboral para prosperar como organización.

“La comunicación organizacional, también llamada comunicación empresarial o corporativa, ayuda a configurar los procesos al interior de las empresas y a optimizar y dirigir los mensajes de las organizaciones con sus públicos. En cualquier organización, los equipos dependen de mensajes claros y una comunicación direccionada para cumplir con los objetivos trazados. Con estrategias de comunicación organizacional puedes hacer que la empresa gane eficiencia y calidad en los resultados. De hecho, las empresas con una comunicación interna muy eficiente tienen un 47% más de rentabilidad” (Da Silva Douglas, 2021)

El mundo de la comunicación abarca muchos espacios en donde se aplica comunicación interna, externa, comercial, y pública. Todos estos mencionados anteriormente tienen en común la forma en la que se ejecutan, es decir, todos se clasifican ya sea por su estilo y canal de distribución, que es donde se aplica la comunicación formal e informal, se clasifica por la dirección del flujo de la información, es decir, comunicación horizontal, vertical y oblicua, y también por el receptor del mensaje en donde se aplica la comunicación interna o externa.

Por lo anterior, existe un plan de comunicación organizacional que contiene distintas acciones las cuales ayudarán a mantener cada proceso y situación bajo control. En la tabla número 2 se podrá evidenciar el plan a seguir.

Tabla 2

Plan de Comunicación Organizacional

1. Identificar el problema que se está presentando
2. Evalúa y plantea el objetivo a llegar
3. Escucha las ideas de los demás y plantea las propias
4. Identifica el tipo de comunicación que se necesita implementar para cada objetivo anteriormente establecido.
5. Indaga sobre herramientas de comunicación asertiva
6. Planifica cada proceso a detalle para lograr una buena comunicación
7. Crea un cronograma laboral de las tareas a llevar a cabo teniendo un control estricto sobre ellas.

Para concluir, una organización debe mantener sus procesos bajo control manteniendo una buena comunicación capacitando buenos líderes que se encarguen de direccionar un proyecto que incurra un trabajo en equipo.

Si una empresa logra que sus trabajadores y sus colaboradores laboren en pro de la compañía, obtendrá resultados óptimos y será reconocida por su eficiencia en productividad. No se trata solamente de entregar un buen producto, una empresa necesita personal que se sienta parte de su misión y su visión, se necesitan trabajadores que lideren, que sean capaces de solucionar conflictos, que apliquen una buena comunicación, que prosperen y, sobre todo, que se sientan parte fundamental en la organización.

Una compañía que crece a medida del tiempo ofrece mayor oportunidad laboral y de crecimiento. Un líder no se crea únicamente con seguir un reglamento establecido o por políticas de la empresa, un líder es motivacional, y la compañía tiene el deber de observar y explotar las habilidades buenas que encuentre en el personal.

Adicionalmente, cuando una organización aprende a valorar a su personal, está destinada a progresar y así mismo, ofrece la posibilidad de crear mejores condiciones laborales, excelente clima laboral y estabilidad en contratación evitando conflictos, mal entendidos y bajas a personal.

Cuidar a los trabajadores, es tener en cuenta que toda la compañía trabaja en equipo con responsabilidad y sentido de pertenencia.

Bibliografía

Bibliografía

American Express. (22 de 04 de 2019). *¿Qué es el liderazgo organizacional?* Obtenido de American Express: <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/que-es-el-liderazgo-organizacional/#:~:text=El%20liderazgo%20organizacional%20se%20caracteriza,para%20lograr%20un%20objetivo%20determinado>.

Caro, G. L. (s.f.). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

Dany. (25 de 05 de 2016). *BLOG DE SEMINARIO DE INTEGRACIÓN II*. Obtenido de Seminario de Integración II: <https://seminarioiiuntref.wordpress.com/2016/05/25/grupos-o-equipo-de-trabajo/>

Diana, D. (01 de 12 de 2020). *¿Cómo fomentar el trabajo en equipo en tu empresa?*[Fotografía]. Obtenido de Generac: <https://blog.generaclatam.com/trabajo-en-equipo>

Edgar Vargas, J. P. (06 de 2019). *ATLANTE*. Obtenido de LA INFLUENCIA DE LA MÚSICA EN EL APRENDIZAJE: <https://www.eumed.net/rev/atlanter/2019/06/musica-aprendizaje.html>

Mariano, O. (01 de 12 de 2021). *Por qué y cómo resolver los conflictos del grupo de trabajo*. Obtenido de P&A Group: <https://grupo-pya.com/por-que-y-como-resolver-los-conflictos-del-grupo-de-trabajo/>

Vidal, J. P. (2020). *Clinica Universidad de Navarra*. Obtenido de Depresión: <https://www.cun.es/enfermedades-tratamientos/enfermedades/depresion>

Ángel de Toro. (2022, enero 14). *El liderazgo: Factor clave del éxito empresarial* Recuperado de <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/liderazgo-factor-clave-exito-empresarial/>

Flores Ortega Nelly. (2020, noviembre 3). *El liderazgo. Definición, objetivos, estilos, funciones y técnicas...* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo/>

El club del emprendimiento (2019, junio 4). *Como ser un líder justo y motivacional: ocho cualidades esenciales* Recuperado de <https://www.rhhdigital.com/secciones/liderazgo/136971/Como-ser-un-lider-justo-y-motivacional-ocho-cualidades-esenciales#>

Gómez López Caro. (s.f). *Trabajo en equipo: Qué es y cuáles son sus ventajas*. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>

Sainz Carlos. (2018, diciembre 24). *¿Cuál es la diferencia entre un grupo y un equipo de trabajo?* Recuperado de <https://www.kartcsainz.com/blog/diferencia-grupo-equipo-trabajo.html>

Administrador (2022, noviembre 28). *5 pasos para resolver conflictos laborales en su organización*. Recuperado de <https://blog.acsendo.com/5-pasos-para-resolver-conflictos-laborales-en-su-organizacion>

Talento humano (2021, diciembre 27). *Los 20 ejemplos de conflictos laborales más frecuentes y cómo resolverlos*. Recuperado de <https://blog.sodexo.co/conflictos-laborales-frecuentes-como-resolverlos>

Westreicher Guillermo (2020, mayo 23). *Conflicto laboral*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/conflicto-laboral.html>

Douglas da Silva (2021, febrero 3). *Comunicación organizacional: tipos y 7 barreras para superar*. Recuperado de <https://www.zendesk.com.mx/blog/comunicacion-organizacional/>

Manuel Moncada (2022, abril 21). *Comunicación organizacional: Concepto, características y tipos*. Recuperado de <https://www.sesamehr.co/blog/comunicacion-organizacional-concepto-caracteristicas-y-tipos/>