

**LIDERAZGO Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL COMO
ESTRATEGIA PARA AFRONTAR LA COMPETENCIA Y EL ENTORNO
CAMBIANTE**

MARYELIN PARRA SANCHEZ

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

Asesora

Candidato Dr. CATHERINE NINOSKA GUEVARA GARZON

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA**

2021

Resumen

Se abordará de acuerdo al método deductivo de lo general a lo particular como los equipos de alto desempeño generan un liderazgo organizacional que exige un manejo del entorno y una adaptación al cambio de forma ágil, de manera cualitativa se evidenciará las características para la prevalencia y obtención de mejores resultados esperados, la sinergia hace parte fundamental de la labor diaria en las organizaciones los equipos deben manejarla en un nivel elevado al igual que una fuerte actitud de cooperar. Los cambios en el mercado hacen parte de la gestión organizacional, una buena gestión hace parte de las actividades fundamentales para crear y mantener confianza, con lo anterior se quiere lograr la capacidad para competir en el mercado, esto plantea ¿si el interés particular genera rivalidad aumentada y amenaza de la competencia?, la gestión de sus equipos genera estrategias para competir y crear nuevos escenarios. La competitividad y el entorno cambiante, hace que las organizaciones deseen crecer de forma rápida, pero sostenible en el largo plazo, el capital humano hace parte vital del éxito empresarial, parte de las estrategias de competencia es mantener y atraer el capital humano idóneo y donde se den garantías para que los individuos den lo mejor de cada uno.

Palabras Clave

Competencia, Equipos de alto desempeño, Estrategia Organizacional, Liderazgo, Prospección.

Abstract

It will be approached according to the deductive method from the general to the particular, as high performance teams generate an organizational leadership that requires management of the environment and an adaptation to change in an agile way, in a qualitative way the characteristics for prevalence and obtaining With the best expected results, synergy is a fundamental part of the daily work in organizations, teams must handle it at a high level as well as a strong attitude to cooperate. Changes in the market are part of organizational management, good management is part of the fundamental activities to create and maintain trust, with the previous ones you want to achieve the ability to compete in the market, this raises if the particular interest generates increased rivalry and threat of competition? the management of your teams generates strategies to compete and create new scenarios. Competitiveness and the changing environment make organizations want to grow quickly, but sustainably in the long term, human capital is a vital part of business success, part of the competition strategies is to maintain and attract the ideal human capital and where guarantees are given so that individuals give the best of each one.

keywords

Competition, High Performance Teams, Organizational Strategy, Leadership, Prospecting.

Introducción

La competitividad y las estrategias que permiten el crecimiento en las organizaciones se puede ver impactado por el factor del capital humano, la diversidad, conocimiento, experiencia, que determinan la sostenibilidad en el tiempo, establecer políticas integrales donde el liderazgo hace parte fundamental en la organización, se contempla la competencia y los intereses puntuales del sector donde se desarrolla la gestión, esta puede verse afectada por el entorno cambiante lo que se traduce al cliente final.

Para que las compañías sean sustentables en el tiempo se requiere de relacionamiento estratégico y de factores que encaminen a mantener un escenario deseado, ya que este es gestionado por los individuos, los equipos de alto desempeño cooperan en sinergia frente a la misión y visión organizacional, por medio del liderazgo que se visualiza en todos los niveles de la jerarquía organizacional.

Liderazgo y equipos de alto desempeño organizacional como estrategia para afrontar la competencia y el entorno cambiante.

Las organizaciones trabajan por encaminarse cada día en tener los mejores equipos de alto rendimiento, genera ventajas competitivas para trabajar por el aumento de las habilidades y competencias la independencia y autorregulación abarca el proceder de los equipos de altos desempeño tanto para los líderes como para los miembros de los equipos. El compromiso del capital humano hace parte fundamental del cumplimiento de la misión, ya que, al evitar los reprocesos, disminuir el riesgo, se generar reingeniería de estos, y esto conlleva a mantener al cliente con satisfacción y a cada una de las partes interesadas.

El liderazgo transformacional tiene como competencia el afrontar el cambio y desarrollar un aumento de la motivación laboral por medio de la creatividad y de la influencia de su personalidad, el líder guía a su equipo para tomar decisiones estratégicas, de esta forma se busca garantizar el alcance de los objetivos organizacionales, lo anterior genera resultados positivos a nivel empresarial, como: el incremento y rendimiento de la productividad, establece capacidad y adaptación al cambio, crea un ambiente positivo en la cultura organizacional y determina la satisfacción del equipo de manera positiva donde se impacta la reacción psicología de los colaboradores. (Universia 2020)

Con los anterior se puede observar como la tendencia es una alta flexibilidad que permite mayor reacción al entorno cambiante, donde tiene gran importancia aspectos como la capacidad de adaptación, una cultura organizacional que genere sentido de pertenencia y de influencia positiva. Las estrategias se dimensionan de forma que fortalezcan la toma de decisiones de la dirección, adicional a la experiencia y conocimiento propio de cada individuo, ya que cada uno de ellos debe cumplir con una función específica que le genera responsabilidades y por ende la interacción en las decisiones de los procesos.

Las habilidades y competencias que son desarrollo de éxito son una gran variedad y muchas de ellas trabajan en conjunto con otros necesidades y disciplinas, en organizaciones públicas o privadas y en los diferentes sectores se busca equipos de trabajo que se encaminen al éxito deseado

en donde se potencialice, desarrolle la máxima capacidad de las personas no solo profesionalmente sino también para la vida, con el uso de diferentes herramientas generadoras de nuevas ideas, motivación, del aumento de conciencia y del manejo de la inteligencia emocional.

El influenciar en todos los sentidos a los subalternos o compañeros genera ventajas competitivas que trabajan en aumento de las habilidades y competencias gerenciales que se requieren para el desarrollo exitoso de objetivos que encaminan al cumplimiento de objetivos en las organizaciones, la autorregulación abarca el día a día de los directivos ejecutivos y colaboradores de todos los niveles.

Competitividad y liderazgo organizacional

La problemática que se visualiza a nivel organizacional son las debilidades competitivas cuando el liderazgo se encuentra disminuido y su eficiencia no es óptima para generar desarrollo organizacional, creando un ambiente de difícil reacción al entorno cambiante que viven las organizaciones tanto por factores endógenos como exógenos. Bccampus Open Education. (2020).

El impacto del liderazgo como estrategia de competitividad organizacional hace parte de la política integral que se debe contemplar para lograr el alcance organizacional, con esto se involucran diferentes actores ya que dicho capital es quien genera valor en las compañías de allí se establece que hace parte del activo fundamental en una compañía. Gary A. Yukl. (2008).

La competitividad dinámica y activa que se mantiene en el mercado hace que se desarrollen estrategias que se pueden evidenciar en las cinco fuerzas de Porter ya que estas rigen la economía del mercado, se puede observar una clara amenaza de nuevos competidores en el mercado, los proveedores pueden crecer y llegar a tener el nivel para establecer sus propias condiciones, los clientes tienen la posibilidad intercambio, la entrada de productos sustitutos y principalmente la constante rivalidad que se maneja en aumento por parte de la competencia crea una mayor dificultad de crecimiento, costos, gastos, posicionamiento fuerte de la marca, precios todo en pro de buscar el éxito de objetivos propuestos sea óptimo

El no alcanzar de manera óptima el cumplimiento de la gestión afecta la organización y directamente al sustento administrativo y económico que solventa el mantenimiento de la empresa, lo cual no permitiría en un futuro la proyección de la empresa. La forma en la que se adapte la compañía y su reacción rápida genera como resultado mayor competitividad. Martin Reeves y Mike Deimler. (2011).

El liderazgo puede ser definido como la gestión que maximiza de forma eficiente los resultados que se obtienen en un equipo de trabajo, teniendo en cuenta que se requiere ser orientado por alguno integrante del equipo para alcanzar el objetivo organizacional. Para alcanzar esto último es necesario que quien lidera conozca su equipo para orientarlo buscando el bien común.

Refiere Bitar S. (2014). CEPAL. Las tendencias mundiales dimensionan que desde las organizaciones y sus actores en general desarrollen un beneficio en pro de la sociedad, generando crecimiento económico y de conocimiento que permitan un ambiente de responsabilidad social. América latina y el caribe determinan adoptar escenarios de largo plazo, donde es necesario establecer estructuras con mayor capacidad productiva y donde el mejoramiento continuo, alianzas estratégicas, trabajo cooperativo, para integrar y articular talento humano especializado obteniendo como resultado estructuras de información, investigación, educación y valor agregado.

El talento humano hace parte fundamental del activo de una organización es el talento humano ya que el desarrollo de cualquier proceso en la compañía hace parte de la buena gestión que se genera desde los colaboradores. Con los anterior se busca que contemplar una mayor evolución en la forma que capital humano es tratado en las organizaciones. Jaime Martinez. (2005).

Hay diferentes programas que permiten evaluar el desempeño y analizar el comportamiento de los colaboradores, con esto; a nivel empresarial se buscan lograr un mayor grado de eficiencia y eficacia, para establecer políticas que generen aumento de los beneficios, con esto último las compañías logran tener mayor competitividad en el mercado, estos programas son herramientas que dimensionan e identifican las habilidades, destrezas, talento y capacidades de cada persona.

Teniendo en cuenta lo anterior la gestión será desarrollada según el perfil, finalmente esto genera un mayor rendimiento en el colaborador y un aumento en la productividad empresarial. Esta perfilación del personal debe enfocar sus esfuerzos a lograr el alcance de la visión, la misión, y objetivos propuestos a nivel compañía forjando una cultura alineada a las políticas integrales a nivel organizacional. Por tanto, los individuos que conforman los equipos organizacionales hacen parte vital de esta misma.

La confianza tiene un alto valor y de gran compromiso lo que lleva al cumplimiento metas propuestas, de esta manera se entiende que se debe invertir en consolidar y generar confianza, implementar comunicación abierta y elaborar e implementar objetivos personales pero controlados, lo que ayuda a obtener un compromiso y conocimiento de nuevas ideas que se pueden implementar en la elaboración de nuevos proyectos, brindando al colaborador apoyo de satisfacción y reconocimiento a nivel organizacional e individual, lo que ayuda a obtener una proyección a largo plazo, con esto se genera nuevos procesos en la implementación de tendencias que brindan garantías a las organizaciones y satisfacción de cliente.

El talento humano su gestión y la alta dirección

El desarrollo de una buena gestión del talento es cuantificable como una medida en que la utilización de herramientas y programas estratégicos sean visualizados e implementados, en la planificación del talento humano, con ello se busca desarrollar capacidad a nivel exógeno y endógeno, esto produce aumentar la capacidad comercial buscando garantizar personal idóneo en cada perfil.

La diversidad de inclusión debe contemplar personal calificado para la labor y que cuente con experiencia para desarrollar ventaja de manera sostenida en el tiempo. Es fundamental establecer y definir el talento de las habilidades y destrezas de quien las desarrolla ya que se puede crear un ambiente hostil a falta de equidad. Management study guide. (sin fecha).

El rendimiento en las organizaciones está directamente relacionado a la eficiencia y eficacia que se genera del desarrollo de la gestión, esta contribución se relaciona al alcance del

logro y en el largo plazo al potencial que se desarrolla en los individuos. El proceso de vinculación, atracción, retención y desarrollo de quien desarrolla funciones críticas y tiene potencial para el futuro son parte articulada del sistema organizacional.

Hace parte mismo del liderazgo y de quien lo ejerce fomentar una comunicación asertiva, entre cada integrante que hace parte del equipo, detectar sus debilidades y apalancar sus fortalezas. Adicional ayuda a contribuir en el aprovechamiento de oportunidades de reingeniería en el tiempo. Esto último es entendido como parte de la práctica basada en experiencia y conocimiento del líder frente a la gestión propia de su rol. Triaxia Partners Inc. (2007).

En este sentido Idalberto Chiavenato. (2009), refiere que la gestión realizada por el capital humano se encuentra dimensionada en la articulación de políticas y protocolos que se requieren para dirigir a nivel directivo y esto no solo se refiere a los recursos, también a las personas que hacen parte de la organización; y se fundamenta en el conocimiento y práctica de procesos como el de reclutar, seleccionar, capacitar, compensación y beneficios ligado a la evaluación de desempeño.

El alto relacionamiento efectivo hace parte de las habilidades sociales, y esto a su vez permite comunicarse de forma efectivamente con su equipo de trabajo, ya que la empatía y la influencia sobre sus colaboradores son parte fundamental para el bienestar común y logro organizacional, enfocando esfuerzos en la gestión cooperativa y no individual. Universidad Benito Juárez. (2018).

El éxito organizacional hace parte de la capacidad de liderazgo de los socios estratégicos, que encaminan al éxito. A nivel organizacional es necesario establecer que el capital humano coopere y funciones de manera proactiva, sincrónica y generando valor agregado, alineada a innovar y desarrollar nuevos negocios sustentables en el tiempo y con políticas integrales. Teniendo en cuenta lo anterior se quiere articular equipos de alto desempeño y de formar a sus líderes en dicha actividad. Business School. (2021).

Las tendencias se encuentran enfocada en el aumento de oportunidades para realizar avances tecnológicos en ciencia y tecnología donde se desarrolle una economía de conocimiento y trabajo en conjunto por los diferentes actores de la sociedad. Lo anterior encaminado a una mayor productividad social y de desarrollo e innovación. Construir relaciones para el trabajo cooperativo de manera estratégica. Edgar Morín E. (2013).

Equipos de alto desempeño, toma de decisiones como estrategia organizacional

La inversión en el talento humano trae como resultado una mayor productividad, con esto se establece un alcance continuo de los objetivos, de este aspecto es donde se evidencia la importancia del capital humano, el sentido de pertenencia la motivación, producen procesos ágiles y eficientes, el influenciar el equipo hace parte esencial en la cadena de gestión en los niveles de la jerarquía empresarial. La estrategia integral debe estar todo el personal de la empresa, se puede establecer que el liderazgo y toma de decisiones se encuentran articuladas de forma directa en la gestión de los colaboradores, ya que la experiencia y conocimiento de cada individuo lo hace fundamental en pro de la compañía.

Es relevante la administración moderna ya que una efectiva cultura en la organización preserva el activo del capital humano, enfocado en la innovación constante, esto se logra en función e integración del talento humano con los objetivos empresarial, la comunicación asertiva, toma de decisiones genera bienestar en el individuo y en la organización. Harold Koontz. (2017).

Las organizaciones y el capital humano están directamente relacionados cooperan como eslabos para un fin común, influenciar de manera positiva, comprender las necesidades del colaborador y las de la compañía son fundamentales para desarrollar estrategias en el mercado ya que la cultura interna se refleja en el servicio o producto que se brinda en el exterior.

Para ser más competitivo se requiere de la combinación de la capacidad intelectual y de la experiencia que se observa en la diversidad del capital humano, la eficiencia y eficacia del trabajo conjunto son aspectos que ayudan a optimizar los procesos y procedimientos, con políticas

integrales para implementar nuevos servicios o productos, para lograr esto último es necesario el trabajo de un equipo competitivo y sinérgico. William Werther. (2019).

Mantener de forma constante indicadores y criterios que ayuden en la evaluación del desarrollo óptimo de las actividades es necesario para el éxito, ser eficiente buscando obtener resultados y brindando retroalimentación para la reingeniería de procesos, mejorando las posibles problemáticas para ser convertidas en fortalezas, esto crea un equilibrio entre nuestras políticas y el resultado de los proyectos sostenibles, los clientes son un factor de la dinámica competitiva.

El capital humano es el factor que mantienen los parámetros en altos estándares para la gestión realizada, para nuestra organización esta es una gran fortaleza ya que sus competencias, conocimiento y experiencia generan valor agregado a la gestión, esto integrado en la organización estructural que ayuda a la retroalimentación de la gestión mejoramiento de las tecnologías y fortalecimiento como compañía, esto se visualiza en el resultado para el cliente y el apalancamiento de debilidades que se convierten en fortalezas.

Las políticas se desarrollan en conjunto, refuerzan los planes estratégicos como organización esto crea fortalecimiento estructural y organizacional, como resultado se obtienen ventajas competitivas en el nicho de mercado buscando estabilidad que se mantengan en el tiempo y se pueda mejorar constantemente, la integración de los recursos y de la estructura genera capacidades y ventajas organizacionales; al conocer estas fortalezas se genera competencias estratégicas y posicionamiento en el mercado. El funcionamiento óptimo máxima la capacidad de los recursos tangibles e intangibles de la organización, ya que el trabajo en conjunto de cada individuo y equipo de trabajo conforman el alcance de los objetivos trazados por la compañía.

Una administración óptima de los recursos tangibles como intangibles conlleva a las compañías a lograr ventajas competitivas de forma cuantitativas y cualitativas, en el mediano y largo plazo de acuerdo a los indicadores de medición y se acompañan de análisis y criterios de evaluación para una mejora continua y crecimiento de resultados, teniendo como prioridad un alto sentido de servicio y aumento de las competencias, de esta forma se busca satisfacer a los clientes por medio de capital humano calificado.

Competencias y habilidades gerenciales

El capital humano busca la excelencia y tiene como característica principal el liderazgo siendo indiferente si es una organizaciones pública o privadas, deben trabajar por el desarrollo continuo y constante de conocimiento, habilidades y disciplinas que les permitan crear el escenario de trabajo para lograr el éxito deseado, buscando potencializar y optimizar con calidad, el alcance de la misión en la compañía, se debe ser proactivo en un verdadero cambio organizacional, teniendo en cuenta que se rompan paradigmas, utilizar herramientas como el PNL, Inteligencia Emocional, Comunicación activa y asertiva, todo en búsqueda de Coaching organizacional y de vida para los colabores. Ricardo Gomez. (2017).

Un directivo debe gestionar el cambio, propiciarlo y adaptarse a distintas situaciones y nuevos escenarios para alcanzar la misión y la excelencia. Una de las principales características del Espíritu del Liderazgo y que aplica a todos los entornos de la vida es la excelencia o excelente, por medio de su significado se entiende la magnitud de esta característica siendo un ser de bondad, merito, estimación, calidad, que sobresale en su entorno notablemente. También es de tener en cuenta que la excelencia gira entorno de la vida no se puede pretender ser una persona en el trabajo y otra en la casa, esta característica esta enmarca en todos los aspectos de la vida siendo personas integrales en todos los ámbitos como pareja, en lo laboral, familiar, espiritual.

Al buscar el camino de la excelencia las cosas se gestionan de acuerdo a la misión y visión con sentido de pertenencia, compromiso y bien común; caso contrario a buscar demostrar que no se pueden hacer, para alcanzar el éxito se requiere buscar las oportunidades, siempre estar buscando ser triunfadores, buscar el logro de objetivos bajo las diferentes circunstancias que se puedan dar en el entorno, es una búsqueda incansable de reconocer errores y no volver a cometerlos, es pensar que si se cae se puede volver a levantar con más fuerza y nuevos conocimientos, es buscar siempre el desarrollo de capacidades y fortalecer y potencializar las que se tienen.

El Liderazgo implica que la creatividad sea un factor necesario, que la construcción de nuevos caminos establezca que para esos “viejos problemas se les encuentre una nueva solución”, esto tiene como resultado innovación sin dejar de lado la credibilidad y los valores con los que se realizan las acciones, lo anterior crea un ambiente que trae afán de emprender y encontrar soluciones e innovación constante. La necesidad de la creatividad para un líder estar receptivo de su entorno y de que independientemente del nivel de las personas de todas se puede aprender.

El líder basado en valores tiene características como el fomento del carisma y siendo agente transformador debe trabajar en desarrollar habilidades como: Trabajo bajo presión, inteligencia emocional, autocontrol, pensamiento analítico y sistémico, manejo de estrés, empoderamiento, comunicación asertiva.

Dentro de las principales competencias que podemos encontrar son:

1. Entender y Hacerse Entender: Es la capacidad de primero comprender y luego ser comprendido, poniéndose en los zapatos de los demás para entender y luego ser comprendido.
2. Transmitir conocimientos: Enseñar sus conocimientos y transmitirlos a sus colaboradores o subalternos, porque de nada sirve saber mucho si no lo enseña.
3. Saber Trabajar en Equipo: Los equipos interdisciplinarios producen mejores resultados, la sinergia y nuevas ideas generan la obtención de éxito
4. Manejar Conflictos y llegar a Negociaciones exitosas: Desarrollo de la capacidad para negociar y solucionar conflictos en las distintas actividades que se presentan a diario en toda actividad humana.
5. Asumir Riesgos y Tomar Decisiones: Tomar decisiones que pueden llegar a afectar a muchas personas o tomar decisiones de bajo impacto, para la primera es importante que el beneficio sea igual de grande que la decisión tomada.

6. **Iniciativa, Creatividad e Innovación:** Las nuevas ideas produce tener y ofrecer lo que otras no tienen, la resolución de problemas viejos y nuevos es fundamental para los directivos, por esto se les paga, para no crear problemas y caos.
7. **Liderazgo Basado en Valores:** Transmitir los principios universales y dar a los empleados motivos para vivir con ellos este es el agente positivo de cambio.

Desde la parte emocional, se desarrollan una serie de competencias genéricas; como el influenciar, de servicio, de dirección, eficiencia de personal, cognitivas, dichas competencias ayudan a motivar el alcance del logro, teniendo en cuenta un alto grado de relacionamiento, liderazgo encaminado al pensamiento del conocimiento y experiencia, la adaptación al trabajo bajo presión. Hector Pauchard. (sin fecha).

La toma de decisiones debe contemplar una compensación acorde al mismo nivel de la decisión, siendo esta oportuna y alineada a las políticas integrales de la organización, el equipo de alto desempeño desarrolla valores agregados entendiendo la necesidad del cliente, la influencia, el cambio, el liderazgo inspira establecer de manera estratégica anticipar nuevas oportunidades. La capacidad de negociación busca la solución de problemas sociales y económicos que beneficien las partes, se identifican de manera clara los objetivos que permiten alcanzar el logro implementando herramientas para auditar y medir los resultados.

El Coaching es una herramienta, es un estilo de liderazgo que es utilizando por las organizaciones, no solo a nivel profesional si no también personal con el Coaching de Vida, el Coaching Organizacional desarrolla competencias gerenciales para gestionar los procesos y del crecimiento del capital humano en la organización teniendo en cuenta el alcance de objetivos.

Desarrollar fortalezas, que se basan en la confianza y trabajo en sinergia, si no también miran la vida personal el solucionar temas que parecen complejos para pasar a ser sencillos, se centra en la retroalimentación, manejando procesos de reflexión, para encaminarse al equilibrio deseado. El coach ayuda a los demás a ir por el mejor camino, es imparcial y justo, es un motor para influir en el alcance y creación del escenario deseado, escucha, es perceptivo, tiene

credibilidad ante la gente, autoridad y poder, las destrezas técnicas, conocimientos y experiencia, son el conjunto de competencias que permiten desarrollar equipos con un alto grado en el desempeño.

Desarrollo Organizacional y la productividad

El Desarrollo Organizacional son cambios programados, se implementan alineados a políticas integrales, para optimizar recursos e incrementar la eficiencia organizacional de la mano con el capital humano, analizar la infraestructura, áreas, servicios y productos hacen parte de la manera en que se debe dimensionar cada recurso financiero y personal, pero el punto vital es el bienestar del talento humano, la participación, creatividad y la investigación son parte de dicho cambio.

Tiene como objetivo asegurar la viabilidad y efectividad del negocio, la evaluación de aspectos esenciales en el entorno cambiante y dinámico, el cambio de creencias, la estructura, valores que se presenta en las empresas siendo esto fundamental para el desarrollo organizacional conduciendo los cambios en la cultura, en la forma de trabajar y de relacionarse para obtener una mejor respuesta a los nuevos entornos. Warren Bennis (2014)

La productividad en una organización tiende a aumentar porque la gerencia se ve favorecida con el desarrollo organizacional ya que permite mejorar diversos procesos dando solución a problemas de renovación y cambio en la organización, en especial mediante un análisis óptimo por medio de la colaboración y participación de equipos de trabajo, y una cultura integral.

Es el resultado del trabajo realizado por el trabajo cooperativo que el capital humano realiza, este es fundamental y lo requiere la organización para alcanzar los objetivos organizacionales, para finalmente trabajar en una tendencia de progreso satisfactoria. Esto facilita y emplea la aplicabilidad de la teoría y práctica aplicada al comportamiento.

Todo esto teniendo en cuenta la cultura organizacional en la compañía, tiene gran relevancia ya que gradualmente se puede ver afectado la moral del talento humano, lo cual en el mediano y largo plazo afectará la productividad con la que se es competitivo en el mercado, la

filosofía y el fortalecer el clima laboral aumentan el rendimiento a nivel empresarial. La gestión de proyectos, políticas y la misma practica crean el éxito o fracaso en la organización, dicho esto el talento humano y su productividad tienen un rol vital para ser sostenible en el tiempo.

Finalmente se puede observar que los aspectos que hacen parte de la cultura son únicos en cada compañía, las organizaciones que determinen cambiar la cultura deben contemplar elevar la moral del colaborador por medio de programas que permiten crear balance, generando garantías y beneficios con capacitación, crear conciencia de la misión y la visión, establecer empoderamiento en las labores y finalmente crear socios estratégicos.

El enfoque del desarrollo organizacional en la actualidad con un mercado cada vez más dinámico y cambiante debido a la globalización, tendencias, y políticas el desarrollo de la sociedad genera que las organizaciones sean más competitivas al igual que su eficiencia y eficacia para responder a los cambios que se dan en el día a día de las compañías, la búsqueda del desarrollo ayuda también a disminuir el riesgo de complicaciones, ya que su estructura organizada realiza un trabajo continuo.

Uno de sus enfoques primordiales es el desarrollo de sus recursos humanos que se convierten en piedra angular para el éxito. El clima y la cultura organizacional son vitales para transmitir e influenciar su entorno con veracidad y credibilidad frente al momento actual y las mejoras que se deben realizar y las oportunidades que surgen implicando a la organización como eje principal; es el camino para dar efectividad a la misión establecida por la compañía previamente; optimizar, construir y estructurar cuáles serán los cambios necesarios y que realmente se necesiten.

Las necesidades que surgirán para necesariamente proyectar el cambio de la organización y reajustar o crear su visión, la estrategia fundamental como lo es contar con el recurso humano necesario y competente en cada situación que la empresa pueda llegar a tener en cualquier momento de su ejercicio, generar desarrollo mediante programas de gestión, capacitación, coaching y desarrollo individual y de equipo para mejorar la competitividad y el sentirse felices frente al ejercicio de las labores diarias, no solo al interior de la compañía sino a nivel

organizacional para obtener el 100% de las capacidades del colaborador, esto es un elemento básico para lograr el desarrollo organizacional.

Algunos puntos básicos que se deben tener en cuenta para el desarrollo organizacional son: implementar y lograr dichos objetivos planteados, establecer políticas para el relacionamiento entre cliente y el colaborador y fomentar el liderazgo para aumentar la productividad, como se observa los aspectos se encuentran articulados para lograr un fin común. Las decisiones incluyen diagnóstico de múltiples factores, vitales para dar un cambio verdadero en la Cultura Organizacional, teniendo en cuenta el entorno, la autoridad, el poder en la empresa, los métodos y diseños de trabajo entre otros, siendo estos fundamentales para un verdadero cambio organizacional.

De acuerdo a lo expuesto en Colombia las empresas les falta liderazgo ya que no se efectúan verdaderos cambios como por ejemplo la capacitación de colaboradores en ocasiones capacitan a unos y otros no, los jefes se enfocan en resultados y se olvidan del recurso humano, aunque también es de tener en cuenta que algunas empresas se esfuerzan por un verdadero desarrollo y son estas a las que se encuentran a la vanguardia del mercado, influyendo en su recurso humano siendo este el factor principal y más importante y luego integrando todas la herramientas en la dinámica de la organización.

La construcción de equipos sinérgicos donde sea esencial generar compromiso y aumentar el sentido de pertenencia, realizar análisis que permitan reconocer que el recurso humano es la prioridad y mayor factor de éxito, es parte fundamental de toda organización, teniendo en cuenta que el capital humano y clima organizacional son primordiales en un alto grado para la gestión de procesos, el flujo de información, son un factor que da aumento a una mayor producción generando valor agregado a las actividades, encaminados al ser competitivos y exitosos.

Colombia hoy día presenta en muchas empresas una tendencia a tener jefes y no verdaderos líderes, dejando de lado en algunas ocasiones muchos de los aspectos fundamentales de un ambiente sano en la cultura empresarial y de la gente, teniendo como resultado disminución del desempeño y no un sentimiento de no conformidad con el trabajo que desempeñan, con tan solo

preocuparse por un verdadero liderazgo y capacitación se tendrían muy buenos resultados y colaboradores dado un 100% de sus competencias, generando nuevas ideas siendo mayormente productivos.

Los directivos deben enfocarse en el recurso humano y en un buen clima laboral como un aspecto relevante dentro de las políticas estratégicas como una oportunidad mejora para los procesos actuales y creando el escenario ideal lo que como resultado trae mejorar su productividad y su desempeño general obteniendo resultados en los cambios en pro de la organización, necesarios para el bienestar general de esta.

Se puede observar que las compañías estructuran sus equipos de trabajo buscando de acuerdo con la misión. El capital humano es alineado a las políticas, procedimientos para el alcance del logro que se busca a nivel empresarial, los equipos de alto desempeño cooperan con fluidez, y apoyo entre todos los miembros que hacen parte de las áreas que hacen parte de la organización a nivel operacional y administrativo, el ambiente de trabajo satisfactorio genera motivación en las personas, y esto se traduce en la gestión que se desempeña.

Y los equipos de alto rendimiento son aquellos donde se logra trabajar con sinergia como forma habitual para aumentar la eficiencia y eficacia, buscando una actitud cooperativa y no individualista, es clave fundamental del éxito de las empresas, estos requieren tener un compromiso compartido con ideas, problemas, valores, metas y procesos de administración reflejando unidad y equilibrio bajo la motivación que debe generar líder al reconocer los aspectos que promueven la motivación de cada integrante, promoviendo las actividades de cada día por parte de los miembros del equipo teniendo en cuenta las metas propuestas y trabajando motivados, demostrando el interés suficiente por cada integrante, compensando y equilibrando las fortalezas y debilidades de cada integrante de equipo.

Otros aspectos para tener en cuenta son el alcance del logro común, roles claros, liderazgo aceptado, procesos efectivos relaciones sólidas y comunicación efectiva una participación balanceada, la diversidad valorada, comunicación efectiva, el clima laboral positivo, Generar relaciones de unión y cooperación.

En ocasiones no se logra desarrollar equipos de alto rendimiento porque las compañías crean un ambiente de competitividad, pero a nivel individual, no se apalancan en las destrezas de cada uno para complementar las debilidades del otro y crear sinergia, los jefes en su afán de cumplir las metas no crean un clima laboral agradable solo se basan en los objetivos económicos y no en los colaboradores tampoco se genera una verdadera comunicación.

Conclusiones

Parte de las estrategias de las organizaciones es la influencia y motivación que se desarrolla en el capital humano ya que este es quien genera valor agregado a la gestión, es importante resaltar que no solo se busca desarrollar destrezas y habilidades en el equipo, así mismo el líder debe desarrollar las capacidades y habilidades propias de su rol.

Para garantizar que una compañía gestiona el riesgo y se adapta fácilmente al cambio, es necesario articular capital humano idóneo, que permita avanzar genera nuevos escenarios productivos y aprovechamiento de oportunidades en el mercado, los anterior forma parte de la gestión de los equipos organizacionales.

El entorno cambiante y la competitividad crean un ambiente en el que se debe adaptar y reaccionar rápido por el bienestar de la propia organización, teniendo en cuenta esto es necesario contar con individuos que se adapten rápido y permitan crear nuevos una mayor productividad enfocada en el nuevo escenario.

El liderazgo organizacional permite crear posicionamiento en el mercado, dicha estrategia hace parte de una buena imagen corporativa y de la atracción que genera cooperar en compañías con este reconocimiento, la vinculación y retención del personal con capacidades para desarrollo futuro forjan un activo que permite crecer en el nivel económico y de conocimiento.

Referencias

- Bccampus Open Education. (2020). The Nature of leadership.
<https://opentextbc.ca/organizationalbehavioropenstax/chapter/the-nature-of-leadership/>
- Bitar S. (2014). CEPAL. Las tendencias mundiales y el futuro de América Latina:
http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35890/1/S20131124_es.pdf
- Business School. (2021). 10 habilidades de un líder que desarrollar para dirigir equipos.
<https://retos-directivos.eae.es/habilidades-liderazgo-dirigir-equipo/>
- Edgar Morín E. (2013). Introducción al Pensamiento Complejo. Documento PDF.
http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/MorinEdgar_Introduccion-al-pensamiento-complejo_Parte1.pdf
- Gary A. Yukl. (2008). Liderazgo en las Organizaciones. Pearson Educación. PDF.
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=3360>
- Harold Koontz. (2017). Administración general. McGraw-Hill Interamericana. PDF.
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=5199>
- Hector Pauchard. (sin fecha). Desarrollo Organizacional: sus ventajas y procedimientos. Artículo
<http://www.relaciones-humanas.net/desarrolloorganizacional.html>
- Idalberto Chiavenato. (2020). Gestión del Talento. Humano. McGraw-Hill Interamericana. Pdf.
<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=9350>
- Jaime Martinez. (2005). Las personas en la organización. Artículo 3. Volumen 1. Unisalle Equidad y Desarrollo. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1112&context=eq>
- Management study guide. (sin fecha). Organizational Leadership.
<https://www.managementstudyguide.com/organizational-leadership.htm>
- Martin Reeves y Mike Deimler. (2011). Martin Reeves & Mike Deimler. (Agosto 2011). Adaptability: The New Competitive Advantage. Harvard Business review. Article.
<https://www.jstor.org/stable/25092253?seq=1>. Organizational Change: A Strategy for Successful Implementation
- Ricardo Gomez. (2017). Comunicación y estrategia. Casos prácticos en gestión de la reputación. Pearson Educación. PDF. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=7318>
- Triaxia Partners Inc. (2007). Características de un Equipo de Alto Desempeño. Artículo.
http://www.tri.com.co/pdf/art_AD/articulo6factores.pdf

Universia. (2020) Liderazgo Transformacional 4 características clave. Mexico. Artículo.
<https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/liderazgo-transformacional-4-caracteristicas-clave.html>

Universidad Benito Juárez. (2018). El rol del liderazgo en la gestión de talento humano.
<http://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/>

William Werther. (2019). Administración del Capital Humano. McGraw-Hill Interamericana.pdf. <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=9242>