

**ENSAYO**

**“EQUIPOS ALTAMENTE EFECTIVOS”**

**NILSON GIRALDO SÁNCHEZ**



**ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**BOGOTÁ D.C.**

**2013**

**ENSAYO**

**“EQUIPOS ALTAMENTE EFECTIVOS”**

**NILSON GIRALDO SÁNCHEZ**

**Asesor: FANETH SERRANO LEDESMA**

**ESPECIALIZACION ALTA GERENCIA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**BOGOTÁ D.C.**

**2013**

## INTRODUCCION

Los temas laborales siempre hacen parte importante en la sociedad. Y particularmente aquellos que tienen que ver con las organizaciones y cada uno de los equipos que la conforman. Actualmente encontramos que para mejorar la productividad laboral de dichos equipos se buscan diferentes alternativas las cuales están enfocadas no solo en lo laboral si no también en la parte personal y familiar.

Por esta razón las organizaciones tratan a los empleados de una forma diferente y establecen mecanismos que buscan incrementar la productividad siempre enfocado al buen clima laboral. Por esta razón se han creado áreas o departamentos como bienestar, salud ocupacional, capacitación beneficios extralegales entre otros que producen en el colaborador un mayor sentido de pertenecía con la entidad donde labora.

Durante el presente ensayo se tratan temas relevantes para que las organizaciones analicen la importancia de tener equipos altamente efectivos. De esta manera crear un clima organizacional acorde para lograr los resultados esperados de manera ordenada en el corto, mediano y largo plazo garantizando las buenas relaciones laborales y generando un alto grado de sentido de pertenecía.

## **CAPITULO I**

### **1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

En cualquier organización el activo más importante es el personal y tener un clima organizacional adecuado resulta determinante. Por esa razón surge la necesidad de analizar mecanismos y planes que produzcan en el colaborador el hábito de desarrollar sus actividades de una forma eficiente y con alto grado de motivación en un ambiente favorable para la consecución de resultados.

La convivencia entre los individuos puede resultar muy complicada y sobre todo cuando encontramos que provienen de diferentes regiones, con costumbres distintas, de edades y hasta creencias diferentes. Si a todo esto le sumamos que la mayor parte del tiempo convive en el lugar de trabajo enfocados a la consecución de resultados y con presiones de distintos tipos complica aun mas sus relaciones interpersonales afectando directamente los resultados en la organización.

Todos estos factores sumados al entorno que afecta las actividades diarias, como puede ser la presión, los sueldos, duración de la jornada, rotación de turnos, estabilidad laboral. Pueden producir en el trabajador un ambiente desagradable para desarrollar sus actividades de forma adecuada. Lo que genera que solo realice lo asignado enfocado únicamente al cumplimiento del horario de trabajo y en cobrar su salario.

Todo esto conlleva a que pasen los días meses e incluso años con un inconformismo general por parte de los trabajadores, gerentes y directivos. Generando una baja productividad, disminución de ventas y sentido de pertenencia bajo con la organización. En muchas ocasiones todo esto pasa sin que nadie se dé cuenta o sin tomar acciones correctivas para mejorar esta situación.

Con base en esto es importante analizar desde un punto de vista Gerencial y basado en la experiencia vivida en diferentes campos de organizaciones. La forma adecuada de actuar y puntos relevantes para tener siempre presente y evitar llegar hasta situaciones sin salida.

Un aspecto muy importante es el clima laboral, sus definiciones y la manera como se ha aplicado:

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el ‘saber hacer’ del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno” Para la consultora de empresas Elena Rubio Navarro.

Ambiente organizacional, “a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros”.Schein, ,1991

Clima organizacional se refiere” a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”. Rodríguez, (1999)

Clima organizacional al “conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Lo importante es cómo percibe el sujeto a su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización” Shein.

Según lo planteado por los diferentes autores se presentan dos factores fundamentales que son el individuo con sus relaciones y el entorno en que desarrolla la actividad, esto lleva a la interacción entre ambos. En cualquier organización uno de los aspectos más importantes es tener un clima organizacional adecuado. Que permita el desarrollo de la organización y de cada uno de sus miembros.

Es relevante tener claro que un clima laboral deficiente provoca conflictos y muy bajos rendimientos, mientras que un ambiente positivo propicia alcanzar metas y objetivos planteados por la organización. Según sea el tamaño esto puede realizarse de una forma sencilla o compleja. Lo importante es que sea claro, comprensible y realizable para todos.

Resulta de mucha importancia generar en el colaborador la conciencia en el trabajo lograr que lo interiorice y lo realice adecuadamente durante todos los días. Además crear conciencia para estar preparados para los cambios y enfrentarlos positivamente genera en la organización un valor agregado para solucionar problemas inesperados. Lo que al finar repercute en una organización próspera y obteniendo los objetivos planteados.

Ahora bien, el personal con el cual me rodeo es otro aspecto a tener muy presente. El proceso de selección debe permitir encontrar la persona que se amolde a las necesidades y lo que se busca de él en lo profesional y laboral. Acompañado esto de un programa de capacitación bastante claro que brinde los aspectos básicos de la compañía como son su misión, visión, objetivos valores y metas, para lograr interiorizarlos.

Así mismo para generar un clima organizacional adecuado es importante tener en cuenta factores determinantes. Los cuales se irán desarrollando con el paso del tiempo y producirán el efecto esperado principalmente en temas de productividad

y eficiencia. Para lograr un equipo maduro de busque tanto el beneficio organizacional, grupal e individual con el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Un aspecto importantísimo y que repercute directamente en los resultados de la organización son los líderes que la conforman. Existen muchos tipos de líderes algunos pueden ser positivos, otros negativos, los que queremos en nuestra organización son personas que logren influir en los demás de manera favorable. Lo que con el paso del tiempo producirá en el resto de trabajadores un enfoque eficiente hacia el objetivo que queremos llegar.

Es claro que existen muchos tipos de liderazgo y según el tipo de organización conviene tener uno u otro. Lo importante es encontrar aquel que se amolde a las necesidades de la organización y que entienda hacia dónde ésta se dirige. Por lo general corresponde a una persona que ha acompañado a los propietarios o directivos durante mucho tiempo y a estos les genera confianza.

Pero eso resulta un grave error, una persona por generar confianza no genera liderazgo. Por esta razón encontramos organizaciones con líderes inapropiados que no generan en el equipo de trabajo un liderazgo positivo, tal vez solo ejercen el control sobre labores que les fueron asignadas. Esto afecta directamente las metas y objetivos planteados por el gerente como consecuencia de una mala elección.

Así mismo el tema de clima organizacional un buen líder es fundamental para el desarrollo de las actividades. Un buen líder según Daniel Goleman es quien tiene 'inteligencia emocional', es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducir las hacia un resultado positivo", además deber ser modelo a

seguir conocer los objetivos y funciones de la organización, ser consultado, tener claro los requerimientos del personal y las áreas encargadas y sobre todo genera un buen ambiente laboral. Todo esto produce trabajadores más contentos desarrollando su labor y dando más de lo esperado.

De esta manera, influir en los demás no es una labor sencilla pero trae muy buenos frutos con el pasar del tiempo. Gran satisfacción genera poder contribuir con la organización, ser reconocido como líder por los demás, porque líder no es el que impone órdenes, líder es aquel que logra influir en los demás de forma positiva para realizar labores más allá de por las que fui contratado. De este modo, lograr abrir puertas que tal vez nunca pensó abrir, cambia el horizonte y las expectativas de vida de forma significativa.

Todos los que conforman la organización son personas que hacen parte activa del clima organizacional. De la misma manera, no importa el cargo o función dentro de la misma son las que contribuyen para que este clima sea agradable y genere sentido de levantarse todos los días para llegar a trabajar de la mejor forma posible, entregando el máximo de mis capacidades. Es así como, se producen ambientes favorables para el desarrollo de las labores diarias de manera responsable con amor y gusto por lo que se hace, y con el paso del tiempo logran llevar un paso más lejos a la entidad.

Por lo tanto, un líder que logre motivar a su equipo de trabajo y enfocarlo a la consecución de resultados resulta determinante en la labor. Conocemos realmente ¿cuál es? o ¿Cuáles son? Las motivaciones de nuestros trabajadores, para muchos serán sus hijos, sus padres, para otros será un viaje, una casa, un carro etc., todos tenemos una razón por la cual vivir o por la que nos levantamos cada día para ir a nuestro trabajo. De este modo, conocemos más personas, mejoramos



el clima en la organización y podemos establecer objetivos para que cada uno con el desarrollo del trabajo logre su motivación a corto mediano y largo plazo.

Una baja motivación puede producir una disminución en el compromiso del empleado produciendo un bajo rendimiento. Un líder apropiado debe motivar a las personas para realizar cada tarea; lo ideal es realizarlo basado en estímulos como el reconocimiento, unas metas claras, una buena remuneración entre otros. La motivación genera entusiasmo, alegría por llegar a esa meta planteada lo más pronto posible y mejora el ambiente, porque cada quien va en busca de su objetivo.

Continuando con el tema un aspecto importante es cómo trata el líder a sus colaboradores, su forma de expresarse si realmente reconoce la labor que ellos realizan. El reconocimiento es clave para desarrollar las tareas así como se corrige por lo que no se está haciendo bien también se debe exaltar cuando se realiza muy bien la labor y se generan buenas ideas que favorecen al grupo o a la organización. Por supuesto, produce un buen ambiente y genera en los demás el impulso para realizar las cosas bien porque saben que no se pasará por alto lo que realizaron.

También ayuda a mejorar el clima laboral. Eso se ve en organizaciones exitosas; poseer metas claras y alcanzables que no desmotiven al trabajador porque nunca se logran. Por esta razón establecer metas por grupos de trabajo para generar ideas y lograr el objetivo lo más rápido posible y con la participación de todos. También produce una lluvia de ideas que mejoran la productividad y aumentan los resultados por áreas específicas de trabajo para lograr el objetivo general.

Del mismo modo, la organización tiene metas claras y alcanzables, el líder debe ocasionar en el trabajador retos claros en lo laboral que influyan directamente en sus metas personales. Por consiguiente, producen en él la constancia, dedicación y el esfuerzo, estableciendo métodos para que cada uno conozca la forma más sencilla para alcanzarlos. Siempre estando la organización como parte activa de ese logro para que se cree en el trabajador un sentido de pertenencia y realice las funciones agradablemente.

De la misma forma en el clima organizacional existen organizaciones que hacen muy poco para que este sea bueno, nunca toman como parte del logro a los empleados. Pues, estos los que llevaron a que el objetivo se cumpliera y trabajaron con dedicación esperando únicamente su paga, mientras que en otras entidades con las mismas características si son reconocidos tanto laboral como en lo económico al lograr un objetivo similar. Por lo tanto, se convierte un desmotivador permanente para los trabajadores que buscan otros rumbos perdiendo excelentes trabajadores por diferencias de tratos.

Al mismo tiempo, un porcentaje muy alto por no decir que todos de los trabajadores en el mundo realizan su labor por una remuneración. Nunca cae mal una remuneración adicional por la labor realizada de forma correcta. En muchas organizaciones hacen que sus trabajadores participen de las utilidades por negocios significativos que nunca se hubieran logrado sin la participación de cada uno de ellos; de igual forma genera en el colaborador un sentido de pertenencia y reconocimiento a su labor.

Es importante recalcar que en muchas ocasiones existen personas que están siendo maltratadas y vulneradas por muchas razones. Por ejemplo, no les pagan el

salario justo, trabajan más del tiempo mínimo por semana y son maltratados de forma psicológica. Esto sucede por la necesidad de las personas y los malos líderes que se atreven a formar empresas para realizar este tipo de actos.

Por esta razón todas las organizaciones deben estar regidas por lo que la ley dispone en materia laboral, hacer pagos salariales y de salud tiempo. Le brinda al trabajador la tranquilidad por pertenecer a una organización responsable y seria. De igual forma establece horarios justos, respeta los derechos adquiridos como descansos, horarios de almuerzo actividades extra laborales y vacaciones que revitalicen para realizar su labor con la concentración y dedicación durante los horarios establecidos.

El pasado, el presente, el futuro deben ser tomados con toda importancia porque nos permiten analizar que hemos hecho, que estamos haciendo y hacia donde nos dirigimos cual es nuestro objetivo. Las experiencias vividas en el pasado deben ser utilizadas para que en el presente realicemos cambios para tener el futuro que anhelamos. Esto se debe realizar de la misma manera en el campo empresarial como parte de una evaluación periódica que determina si vamos por el camino correcto.

Por ejemplo, Friedrich Nietzsche acuñó la frase de que "quien tiene un porqué para vivir podrá superar cualquier cómo". Del mismo modo dijo Davis, "el nivel de satisfacción que se tenga produce un mayor o menor compromiso, lo cual a su vez afecta el esfuerzo y finalmente el desempeño, el resultado es un ciclo de desempeño-satisfacción-esfuerzo que opera continuamente". Por consiguiente cuanto poseemos una meta clara en nuestra vida no importa la manera siempre lícita y regida por los valores debemos buscar los mecanismos necesarios para

lograrla. Si no existen objetivos, metas, retos es muy difícil encontrar motivación en lo que realizamos a diario.

De este modo, todas las consecuencias de insatisfacción de personal son costosas para la compañía. Porque disminuye la productividad, puede generar un ambiente laboral inadecuado hasta el punto de producir un despido. Todo ello genera una vacante que debe ser cubierta en el menor tiempo posible incurriendo en costos de capacitación, grado de aprendizaje y cambios en el grupo de trabajo, por esta razón se debe tratar de establecer correctivos necesarios antes de tomar una decisión radical.

Paso a paso, hemos hablado de varios campos en la organización y es lo que vivimos diariamente en las cuales trabajamos o les prestamos algún servicio. Vemos como trabajadores critican sin cesar la organización para la cual trabajan contagiando a las demás personas negativamente y trabajando sin el menor esfuerzo. Mientras tanto, otras personas que están totalmente satisfechas realizan su labor con el mayor esfuerzo lo que finalmente repercute en un desempeño sobresaliente que debe ser reconocido.

A continuación, trataremos uno de los aspectos más importantes para que la organización funcione de forma correcta y con un clima laboral adecuado sin olvidar los resultados. La comunicación entre La Alta Gerencia y los demás miembros deben ser transmitidos y recibidos claramente. De este modo se logra que todos vayan en la misma dirección y en busca de un solo objetivo.

La comunicación organizacional es una herramienta de trabajo que permite el movimiento de la información en las organizaciones para relacionar las necesidades e intereses de ésta, con los de su personal y con la sociedad. También nos permite conocer al recurso humano y evaluar su desempeño y productividad, a través de entrevistas y recorridos por

Así como lo define la Sra. Seleste Martínez resulta importante que los miembros de la organización puedan comunicarse con sus compañeros y cargos con los cargos directivos de forma fácil y oportuna según la necesidad claro. Constantemente se ven organizaciones en la cuales los directores o gerentes parecen estar lejos de los demás funcionarios y es muy difícil el contacto con ellos. Punto grave porque si no se conoce lo que piensa el personal no se lograra el objetivo planteado y muy difícil se realizaran correctivos.

Del mismo modo, es importante que esta comunicación se enfoque a la mejora continua a todo nivel, que mejore procesos y clima organizacional. Igualmente, la retroalimentación es favorable para corregir fallas de manera sencilla y rápida y si es utilizada correctamente es bien vista a cualquier nivel. Este es un mecanismo que se puede utilizar continuamente de manera eficiente mejora los resultados ágilmente y obtiene respuesta favorables en la organización.

Por otra parte, existen aspectos que pueden afectar el clima organizacional y por consecuencia los resultados de la compañía. Por lo tanto, resulta vital tomar correctivos necesarios que con el tiempo adecuado producirá un resultado esperado. Así mismo, todos individuos que hacen parte activa deben evitar situaciones que no aporten nada en su trabajo o aquellas en las que se pierda tiempo y afecten la eficiencia.

Por lo tanto, las organizaciones están compuestas por individuos que hacen parte de un grupo y estos a su vez de otros más pequeños. Así mismo, los resultados de la organización dependen de diferentes grupos que se encargan de realizar

determinadas funciones. Si un colaborador realiza su labor adecuadamente hará parte activa en su grupo, pero si por el contrario realiza su labor individualmente afectara las actividades de los demás.

Esto especialmente sucede cuando desarrollamos actividades como parte de un equipo, es más fácil para todos cumplir con la labor que se asigno según se dice “la mejor forma de trabajar en equipo es contribuir con la parte que me corresponda”. Esta frase relevante aunque comúnmente usada pero poco aplicada, siempre se busca los errores en los demás y no se corrigen los propios. Por esta razón, cuando se realizan actividades acertadas se logran los resultados esperados más rápido y con mayor eficiencia.

Del mismo modo, de la mano del trabajo en equipo adecuado se puede ver afectado cuando existe un cambio permanente del equipo de trabajo o por lo menos de alguno de sus miembros. Todo esto produce una mala señal en cualquier organización y se debe determinar la causa de estos continuos cambios sin importar la razón, ya sea por renuncia o despido. Sin embargo, importante analizar la causa de una u otra situación por insignificante que esta parezca para implementar correctivos necesarios debido a que esta genera gastos adicionales en selección y capacitación además del tiempo de adaptación que afecta la productividad del negocio.

No obstante, para evitar este tipo de situaciones que afecten el clima organizacional y por ende el normal funcionamiento resulta determinante buscar mecanismos que encuentren el problema de fondo en estas situaciones. De esta manera, realizar entrevistas cada vez que algún miembro de la organización sale suele ser un mecanismo acertado que permite establecer causas y correctivos para evitar un alto grado de rotación. Del mismo modo, enfatizar en la contratación adecuada desde el mismo momento de la selección con un proceso de capacitación adecuado.

Por eso, la selección y la capacitación se encuentran altamente ligadas y contribuyen de manera relevante con la organización. Así mismo, contratar al personal indicado desde el inicio ayuda a maximizar recursos. Esto permite que el trabajador se adapte correctamente a sus funciones y conozca la organización, sus compañeros, objetivos, misión, visión, método de trabajo de una forma clara para garantizar los resultados al momento de posicionarse en el puesto de trabajo.

Así mismo, con los cambios constante que vivimos resulta determinante tener una esquema de constante capacitación que ayude al trabajador a estar al día con la labor que desarrolla. Por lo cual, estar preparados permite mejorar procesos, productos o métodos. Esto ayuda a tener el personal actualizado y con herramientas necesarias para desarrollar el trabajo adecuadamente, mejora la mano de obra y la eficiencia para competir en un mercado cada vez más complicado y en constante cambio.

Para concluir, nos encontramos en situaciones cambiantes que buscan innovación y creatividad constante para continuar en el mercado. Por lo tanto, debemos solucionar situaciones inesperadas y adaptarnos rápidamente a lo que nos impone el mercado globalizado porque ni no lo hacemos estamos condenados a la desaparición en un periodo de tiempo corto. Por lo tanto, el clima organizacional adecuado ayuda a estar a la vanguardia y a llevar a los objetivos de forma rápida y eficiente

En definitiva, el ambiente laboral para unos o clima organizacional para otros es un factor determinante para los resultados de la organización. Por este motivo, los individuos satisfechos con la organización producen los resultados esperados y producen más allá de sus capacidades. Así mismo, crean un hábito para

desarrollar actividades que incrementen la productividad enfocados en la obtención de resultados.



## CAPITULO II

### 2. EQUIPOS ALTAMENTE EFECTIVOS

Ante la gran cantidad de organizaciones que realizan actividades de forma similar u ofrecen el mismo tipo de productos. Se genera la necesidad de maximizar los recursos con los que contamos y mejorar productividad sin incurrir en mayores gastos. Como resultado se crearon los equipos altamente efectivos que pueden desarrollarse en todo tipos de organizaciones y están enfocados a la consecución de resultados de la manera más eficiente y rápida.

Con base en lo anterior, los equipos altamente efectivos están enfocados en los resultados de manera permanente. Esto es lo que vivimos actualmente con los tratados de libre comercio firmados últimamente debemos enfocarnos en los resultados como una prioridad porque de lo contrario las organizaciones no permanecerían. Por lo cual, resulta importante ser un individuo altamente efectivo que busque los resultados de su equipo eficientemente.

De hecho, para que un individuo sea altamente productivo debe tener sentido de pertenencia con la organización para la cual desarrollar sus actividades. De esta manera, es más sencillo lograr que influya en los demás para alcanzar los objetivos de la organización constantemente. Para lograrlo se debe implementar

en todos los niveles de la organización teniendo en cuenta que este no es un proceso fácil pero conociendo la importancia al realizarlo.

De ahí que cuando se habla que un equipo sea altamente efectivo se establecen mecanismos para lograrlo pero estos resultan ser muy complicados y difíciles de entender o costosos de implementar. Así mismo, estos pueden generar preocupación para la dirección en la elección de los miembros que los conforman, entre ellos el o los líderes parte fundamental en este proceso para lograr que sea claro y no genere confusiones. Esto ayuda para que logre transmitir de forma adecuada y eficaz los objetivos y metas que posee la organización.

Durante este proceso puede producir debilidades entre los líderes por la falta de claridad en la implementación de programa o por no lograr concientizar a los colaboradores de su importancia. Del mismo modo influyen también los tiempos de adaptación y puede causar que diferentes ideas compitan sin lograr un consenso final. Con el paso del tiempo lo determinante es dar a conocer las metas al grupo para que sean interiorizadas y estén alineados con lo que la organización busca.

Una vez, que se cuente con la metas claras y el líder las trasmite de manera adecuada para mejorar el desempeño del grupo mediante una serie de situaciones en las cuales todos actúen de forma correcta y armónica e ir compenetrando el trabajo en equipo. Una vez se logra esto el líder está consolidado y puede asignar labores de manera organizada enfocado a producir un equipo maduro que marche por sí solo. En el cual los miembros que lo conforman desarrollan sus actividades correctamente y de manera autónoma, tienen metas y reglas claras y hacen parte de un equipo compacto.

Del mismo modo, este al interiorizarse se debe realizar de forma constante porque existen situaciones en las cuales el equipo ha cumplido de manera satisfactoria y este debe cambiar para enfocarse en otro objetivo. Así, lo relevante es que al momento de alcanzar la meta se realice con la satisfacción del deber cumplido y con la labor asignada de manera eficiente. Esto garantiza que en el futuro cercano se asignen tareas y labores con la certeza que serán cumplidas más allá de los objetivos planteados.

Los equipos altamente efectivos se caracterizan por factores determinantes que benefician significativamente a la organización. Lograr que esto suceda no es proceso fácil y demanda tiempo y sacrificio. Por consiguiente, utilizando los mecanismos adecuados y los factores determinantes y diferenciales se lograra interiorizar cada uno de estos para el beneficio de todos los miembros que componen la organización.

“Para que un Equipo se considere altamente efectivo debe ser un grupo autodirigido, debe haber un alto compromiso de los niveles superiores en el desarrollo del equipo y de sus integrantes. El hecho de ser parte de un equipo tan particular implica que cada participante desarrolle nuevas capacidades y competencias, lo cual requiere que la gerencia proporcione los recursos y el acompañamiento necesario para que el grupo culmine con éxito su misión.” Equipos altamente efectivos y altamente exitosos  
Nolber Rumbo Avila (2009)

Según, como nos plantea el autor un equipo altamente efectivo debe tener la capacidad de desarrollar las actividades de forma suficiente sin necesidad de tener una persona que le diga que es lo que debe realizar. De este modo, lo relevante que resulta que el líder y cada uno de los colaboradores tenga sus necesidades objetivas claras e interiorice sus funciones. De esta manera se lograra un equipo que no tenga la necesidad de un jefe sino llegue a sus objetivos de una forma autosuficiente.

Por consiguiente, esto produce en el colaborador sentido de pertenencia con la organización al obtener responsabilidades y desarrollarlas eficientemente. Con ello el personal que tiene alto grado de compromiso es fácil delegar y asignar labores que serán cumplidas a cabalidad y brinda en el líder y en grupo la confianza para realizar labores que pretenden hacer crecer la organización por poseer cualidades diferenciales.

Debido a este sentido de pertenencia con la entidad el grado de confianza crece y que permite brindar mayor grado de responsabilidad en el equipo. Al mismo tiempo, conlleva a que se compenetre de manera significativa y pretende que el grupo interiorice esta confianza recibida y llevarla a resultados exitosos que se vuelvan repetitivos produciendo la garantía de ser un equipo ganador siempre. Por lo tanto, evita dejar situaciones al azar, por poseer planes bien establecidos y enfocados.

De esta manera, cuando encontramos equipos altamente efectivos en diferentes campos muchas veces creemos que es por cuestión de suerte y no valoramos el esfuerzo que han realizado para cumplir de forma sobresaliente con las labores que se les han asignado. Así pues, cuando se trabaja en equipo resulta complicado encontrar un punto de equilibrio, pero cada vez que este se logra los resultados salen a la vista y podemos determinar que con la teoría aplicada correctamente si se logran los objetivos establecidos.

Así mismo, de la manos de los objetivos están las reglas para desarrollar una labor que todos los miembros del grupo las comprendan y debatir sobre estas para evitar errores. De esta forma, permite la toma de decisiones de manera oportuna y bien enfocada sin salirse de los límites y lineamientos. Lo que producirá el logro

del objetivo más pronto y con la eficiencia al realizarlo correctamente dentro de los tiempos establecidos con la participación de todos los que conforman el grupo.

Por lo tanto, esto implica definir las funciones y responsabilidades que desarrollara cada uno de los miembros del equipo para lograr el objetivo planteado. De este modo se establecen objetivos individuales claros que llevaran a la consecución del objetivo grupal. Así mismo, cada uno de los participantes conocerá su función y la importancia en desarrollarla correctamente porque forma parte activa del equipo de trabajo que busca resultados efectivos.

Sin embargo, estos aspectos tratados no son garantía del éxito en las labores que desempeñan los grupos, pueden ser que nunca se mejore el rendimiento de una organización al implementarlos. Por lo tanto, esta no es la última palabra podemos encontrar equipo que son realmente exitosos y nunca han implementado ningún programa de este tipo pero realizan sus actividades de forma correcta. Lo importante es e que cada uno de los miembros realice su función de una manera adecuada con el guía bien enfocado y con los objetivos claros aumentara la probabilidad que los objetivos y metas se cumplan.

Del mismo modo, durante el desarrollo de las labores diarias pasan muchas situaciones que pueden resultar agradables o lo contrario desagradables. Lo que se busca es que el equipo trabaje en busca de un fin común, que se logre trabajar en equipo y llegar a los objetivos planteados al inicio el proyecto. La sinergia genera trabajo efectivo y eficiente con la ayuda de todos los miembros en busca de un fin común.

Por lo tanto, si logramos crear el hábito de realizar las actividades de la mejor manera posible con el paso del tiempo y en la economía actual nos adaptaremos fácilmente a los cambios que tienen las organizaciones y las personas dadas por una economía constantemente cambiante. Por esta razón, debemos mejorar continuamente, buscar nuevas alternativas de realizar las actividades y enfocarnos a las metas y retos que nos genera el mercado.

De forma similar cuando hacemos parte un equipo es importante conocer la importancia de nosotros y nuestras actividades al interior de este. Si logro realizar mi labor eficientemente voy a beneficiar al equipo en general y me beneficiare yo mismo. De esta manera lograr inferir positivamente en actividades del equipo permite tener la satisfacción de la labor realizada y permite que el equipo cumpla los objetivos.

De este modo es como con el paso del tiempo se logran ver los resultados esperados lo que generara en el interior del equipo confianza motivación para desarrollar sus actividades. Así mismo permite emprender nuevos proyectos cada vez más ambiciosos y con alto grado de exigencia para el grupo y sus individuos. Este es el objetivo primordial que buscan los líderes de las organizaciones equipos compactos y compenetrados que garanticen el logro de objetivos.

Como complemento es claro que al crear estos equipos resulta complicado, esto como consecuencia de nuevas actividades. La asignación de un líder adecuado para miembros maduros como los que estamos hablando son fundamentales para que el equipo se compacte y produzca los resultados esperados en el menor tiempo posible. Es importante el acompañamiento permanente para sortear los inconvenientes que se presente tanto con el grupo como con la actividad que les ha sido asignada.

Para finalizar lo importante que resulta que la organización sea un equipo altamente efectivo para lograr objetivos a largo, mediano y corto plazo. Con colaboradores satisfechos con la labor que desempeñan, responsables y comprometidos generando un con alto grado de pertenecía. Corresponde a lo que todo miembro de la alta gerencia busca para su organización.

## **CONCLUSIONES**

- Poseer un clima organizacional favorable en la organización puede resultar como factor determinante para la consecución de resultados exitosos en cualquier tipo de organización.
- Un clima organizacional debe estar enfocado al beneficio general y permite mejorar las condiciones laborales, lo que con el tiempo producirá una mejora sustancial en la productividad de cada miembro en la organización.
- Los equipos altamente efectivos tienen un esquema realmente definido que permite buscar resultados de una manera ordenada y enfocados en resultados de corto mediano y largo plazo.

- Los equipos altamente efectivos se pueden implementar en cualquier tipo de organización con el método adecuado, lo que permite crear en el colaborador una forma diferente de realizar su trabajo.
- Los equipos altamente efectivos mejoran continuamente al colaborador, buscan hacerlos crecer tanto en la parte laboral como personal y esto genera un sentido de pertenencia con la organización.

## BIBLIOGRAFIA

STEPHEN R COVEY. *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona, España: Paidós Plural.

STEPHEN R COVEY. *Los 7 hábitos de equipos altamente efectivos*. Barcelona, España: Paidós Plural.

[www.eumed.net/libros](http://www.eumed.net/libros) Schein, ,1991

[www.eumed.net/libros](http://www.eumed.net/libros) Rodríguez, (1999)

[www.eumed.net/libros](http://www.eumed.net/libros) Seis dedos 1996



Existe la necesidad de tener un modelo de actuación que permita observar en la organización mecanismos favorables para el desarrollo de las actividades. Del mismo modo, poseer una herramienta que permita analizar un modelo de actuación estándar en la organización que promueva de forma efectiva el hábito de hacer las labores de la mejor forma posible. De esta manera busca mejorar la productividad y participar activamente en los objetivos de cada miembro de la organización.