

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Liderazgo Colectivo en equipos de trabajo

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en Alta Gerencia

Leidy Cristina Daza Beltrán¹

María Danery Morales Díaz²

Carlos Andrés Arias Henao³

Jhon Edisson Amortegui Granada⁴

Seminario de Grado en Habilidades de Liderazgo en Persona y Equipos
2024

¹ Estudiante Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: leidy.daza.4015@miremington.edu.co

² Estudiante Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: maria.morales.5412@miremington.edu.co

³ Asesor Temático Seminario en Habilidades de Liderazgo en Persona y Equipos Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: carlos.arias@uniremington.edu.co

⁴ Asesor Metodológico Seminario en Habilidades de Liderazgo en Persona y Equipos Especialización en Alta Gerencia Corporación Universitaria Remington sede Pereira. E-mail: carlos.arias@uniremington.edu.co

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios el cual nos permitió culminar con éxito la especialización, además dedico a mi familia a nuestros hijos quienes depositaron su confianza en nosotras y por el apoyo incondicional que recibimos en este camino de crecimiento personal.

A los docentes por impartir sus conocimientos, experiencias y formarnos como especialistas aportando al desarrollo personal durante nuestra especialización.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi familia, por su apoyo y comprensión por la ausencia, tiempo, dedicación y compromiso en nuestro proyecto de vida, el permitirnos crecer profesionalmente y siempre acompañarnos con la mejor actitud impulsándonos a cumplir nuestras metas. Agradecer a la universidad por hacer posible el cumplimiento de objetivos y el proyecto de vida al ser especialistas, a todos los docentes por compartir su conocimiento y enriquecernos a nosotros inicialmente en el área personal y laboral. Solo queda dar mil y mil gracias por ayudarnos a ser mejores profesionales y ante todo a enriquecer el SER.

Tabla de contenidos

Resumen	5
Palabras clave: Liderazgo, Eficacia, Comunicación, Colectivo, Gestión.	5
1. Pregunta orientadora de la búsqueda	6
3. Metodología de búsqueda de la información	8
4. Sustentación teórica de la pregunta	11
Capítulo 1 Comunicación emocionalmente inteligente	12
Capítulo 2. Gestión del talento humano al interior de las organizaciones	17
Capítulo 3. Identificar los elementos esenciales del trabajo en equipo asociados a la eficacia en la gestión.	23
Conclusiones	26
Lista de referencias	27

Resumen

El presente documento expone un análisis detallado de cómo generar condiciones de liderazgo colectivo al interior de las organizaciones, desde el fomento a la comunicación efectiva, el fortalecimiento de vínculos y la eficacia en la gestión, con esto se busca obtener unas características para tener una comunicación asertiva en los respectivos equipos de trabajo, además se propone fortalecer los vínculos interpersonales y así lograr identificar los elementos asociados a la eficacia en la gestión dentro de las organizaciones. Con este documento se busca influir en los equipos de trabajo de manera positiva formando en ellos el deseo de mejorar la comunicación de manera asertiva y honesta para así lograr en conjunto los objetivos planteados por la organización.

Palabras clave: Liderazgo, Eficacia, Comunicación, Colectivo, Gestión.

1. Pregunta orientadora de la búsqueda

En general, el liderazgo colectivo origina intereses afines que influyen en los equipos de trabajo, cuando existe una comunicación efectiva, la generación de valor para las organizaciones se ve reflejada en resultados positivos, mayor productividad, compromiso, vinculación en procesos y apoyo constante de todos los integrantes de la organización.

Resulta claro que Propiciar espacios de interacción, apoyo y distribución de tareas de manera equitativa, evita en gran medida el síndrome de Burdant, más conocido como el estrés laboral esto en la actualidad aqueja a muchas organizaciones por falta de estrategias propositivas en los procesos del talento humano, tanto en la etapa de contratación, desarrollo y retención del colaborador. Actualmente las organizaciones deben contar con líderes en todas las áreas capaces de identificar elementos que apoyen la eficacia en la gestión, comunicación efectiva y fortalecimiento de vínculos interpersonales con sus equipos de trabajo. Lo anterior permite plantear el siguiente cuestionamiento:

¿Cómo generar condiciones de Liderazgo Colectivo al interior de las organizaciones, desde el fomento de la comunicación efectiva, el fortalecimiento de vínculos y la eficacia en la gestión?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar las condiciones necesarias para la generación de liderazgo colectivo al interior de las organizaciones fomentando la comunicación efectiva, el fortalecimiento de vínculos y la eficiencia en la gestión.

2.2 Objetivo específicos

- Caracterizar los elementos de la comunicación asertiva en relación con los equipos de trabajo.
- Proponer actividades que apunten al fortalecimiento de vínculos interpersonales al interior de las organizaciones.
- Identificar los elementos esenciales del trabajo en equipo asociados a la eficacia en la gestión.

3. Metodología de búsqueda de la información

El presente documento, se lleva a cabo a partir de una investigación y búsqueda de varias fuentes de información las cuales son sustraídas de numerosas fuentes bibliográficas, entre las cuales se encuentra, el libro de Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El capital Humano en las Organizaciones, publicado en el año 2009, donde se narra cómo el talento humano es uno de los recursos más importante de una compañía, buscando analizar cada colaborador demostrando sus habilidades y conocimientos, entendiendo como el recurso humano es una combinación de varios aspectos entre ellos las cualidades de toda persona y que implica el saber comunicarse dentro de la organización.

Otra fuente bibliográfica utilizada es la Revista de Investigación de Administración e Ingeniería, Volumen 8 en la cual, Anggy Karina Lesmes Silva en el año 2019 habla de la comunicación asertiva como un proceso de intercambio de relaciones entre el receptor y el emisor, otro tema mencionado, es las Estrategias de Competitividad Empresarial, y su lucha para que los líderes influyen en los equipos de trabajo y con sus aptitudes respalden el entorno laboral y la forma de tener una mejor comunicación asertiva dentro de una compañía.

Otra fuente de gran aporte fue una memoria académica del año 2010, artículo escrito por Sergio Labourdette, Hacia un nuevo concepto de liderazgo, el cual habla acerca del pilar esencial del liderazgo colectivo buscando aclarar los lineamientos para un liderazgo dentro de un equipo de trabajo, visto como la manifestación sobre los

colaboradores de manera carismática, con la capacidad de motivar e inspirar a su equipo de trabajo.

La revista de Investigación y Negocios, publicada en el año 2016 por Miranda Hoyos, Motivación del Talento Humano manifestando que es una clave para el éxito en las empresas, la revista tiene como objetivo hablar de la gran importancia que es la gestión del recurso humano en las empresas y cómo puede contribuir positivamente sobre sus habilidades, lo cual ayudará a obtener mejores resultados como la productividad y la satisfacción laboral permitiendo así un mejor compromiso y desarrollo de colaborar con mayor capacidad para contribuir al desempeño de la compañía debido a su gran sentido de responsabilidad, compromiso y motivación.

Dichos aportes ayudaron con la reflexión y análisis de manera como un liderazgo colectivo en los equipos de trabajo debe ser con herramientas fundamental para lograr una comunicación eficiente, un trabajo en equipo y una excelente gestión por parte de los líderes. Las herramientas para encontrar la información pertinente fueron por medio de Google Académico, repositorios digitales y algunos artículos los cuales aportaron el conocimiento necesario para la búsqueda de liderazgo colectivo y comunicación asertiva, dando como resultado un aporte enriquecedor al informe de profundización.

4. Sustentación teórica de la pregunta

Hablar del enfoque organizacional orientado a la Alta gerencia, es decir que se cuenta con una planificación estratégica en la cual se busca establecer lineamientos para el cumplimiento de los objetivos, la alta gerencia con su manera de liderazgo debe demostrar con responsabilidad, autoridad y compromiso el adecuado acompañamiento para el crecimiento de la compañía, además es esencial para la toma de decisiones. Para iniciar es importante decir que, al interior de las organizaciones, se debe tener un enfoque consciente de lo que se quiere realizar para así alcanzar y materializar el objetivo planteado en la organización y a su vez en los equipos de trabajo. Ahora bien, a medida que el tiempo pasa se puede identificar cambios internos y externos de los colaboradores y de la misma empresa, cambios que deben ser comprendidos como agentes positivos y deben ser tomados como una fortaleza y no como debilidades.

La evolución es una necesidad latente del ser humano y estos cambios afectan directa o indirectamente las organizaciones, es por esta razón que los procesos de transformación deben ir de manera organizada ajustando las ideas a las nuevas formas de desarrollo social, donde se debe adaptar y reestructurar todo el tiempo. De cualquier forma, no quiere decir que sea algo fácil de asimilar, se requiere hacer una transición de manera inteligente de integración en los procesos los líder y colaboradores que intervienen, generando compromiso por los resultados que se desean obtener. Es allí cuando la inteligencia emocional, las estrategias y objetivos claros juegan un papel

fundamental para dinamizar el rol de líderes y colaboradores, generar ambientes de trabajo en equipo, integración y confianza dentro de la organización. Empleando las palabras de González, afirma que:

La personalidad de este modo, deja de ser el resultado de la superposición directa de las influencias externas y se manifiesta como aquello que el hombre hace de sí mismo, como confirmación de su vida humana. El confirma su vida dentro el quehacer cotidiano en la comunicación con las demás personas. (González, 2017, p. 125).

Se aclara que todo conocimiento por nuevo que sea se enfrenta a un sinnúmero de adversidades, entre ellos está tener una buena comunicación y cuyo objetivo es demostrar un resultado a largo plazo. De hecho, estos procesos de cambio se viven a diario en la organización a la consecución de metas, planes y proyectos que se desean obtener en determinado tiempo y momento.

4.1 Líder – Colectivo:

De acuerdo a lo propuesto por Labourdette acerca del liderazgo colectivo, “el liderazgo es el producto de una particular relación social entre una persona y un colectivo” (Labourdette, 2010, p. 12). Esto indica que todo líder debe tener una buena capacidad de empatía, carisma y conocimiento, donde al tener un alto desarrollo de ambas (cultura y saber) será un mejor resultado y seguimiento de los equipos de trabajo. Dicho liderazgo se enfoca en construir una visión de futuro para dar sentido a la organización, logrando crear consensos en metas a corto plazo y demostrar grandes expectativas por su equipo. Otra característica que los identifica es apoyar las ideas y

estar visibles para proveer asistencia a sus colaboradores, buscan construir relaciones interpersonales y espacios para compartir el poder y la responsabilidad.

Capítulo 1. Comunicación emocionalmente inteligente

“La asertividad en la comunicación es un pilar fundamental para el engranaje oportuno de cualquier acto comunicativo, esta se desarrolla en cualquier ámbito como son el familiar, social, laboral, educativo y cultural”. (Lesmes, 2019, p.149). Orienta que la comunicación es la conducta que se desarrolla entre varias personas, mostrando cómo abarca la afirmación directa de las emociones en las personas y defensa de los derechos de cada uno. La comunicación asertiva es la habilidad relacionada con la capacidad de expresar opiniones, creencias y emociones de manera apropiada y honesta. Por lo tanto, el medio cómo se comunica cada uno está asociado al cómo se interpreta cada situación, de modo que cada persona piensa y percibe por sí mismo y determinará en la interpretación de la realidad y por tanto influirá en su conducta personal. Cuando hay comunicación, es importante desarrollar un conjunto de habilidades fundamentales en el entorno laboral, indicando que todo esto va ligado de un modo a otro con la comunicación asertiva. A Continuación, se explican algunas habilidades para lograr tener una mejor comunicación.

Entre ellas está la habilidad de percepción la cual consiste en distinguir las señales no verbales de una persona y comprender la situación de la otra persona logrando comprender por qué reacciona así y entiende sus sentimientos. Otra habilidad es la de escuchar la cual consiste en colocar mucha atención a lo que se habla y como lo hablan, es permitir que las personas terminen de emitir su opinión sin ser interrumpidos y dar un

comentario adecuado, además permite expresar de manera clara y directa sobre lo escuchado, para esto es fundamental dar retroalimentación y utilizar un comportamiento adecuado.

Otra habilidad en el manejo de las emociones la cual busca ser más consciente del propio manejo de las emociones y sentimientos, así como las condiciones que lo provocan. Expresar una opinión como método para lograr aumentar la comunicación mejor dicho es saber manejar las emociones presentadas y así ser asertivos al momento de tomar decisiones. y por último esta la habilidad de la intimidad la cual es desarrollar la empatía, respetar los momentos y los espacios sobre la información personal, además entender que es una persona en todos los aspectos no solo en el rol de colaborador, y como líder comprender el impacto que puede ocasionar una conducta y las consecuencias de las relaciones positivas o negativas en los equipos de trabajo.

En este orden de ideas “La comunicación es un proceso en el cual consiste en intercambiar información entre un emisor y un receptor con el fin de transmitir o recibir un determinado mensaje” (Lesmes Silva, 2019, p. 148). Mostrando que la acción de comunicar es un proceso fundamental para la vida en las personas, por lo tanto, se establecen unos estilos de comunicación los cuales ayudan a identificar un estilo adecuado de comunicación. En términos generales, existen tres maneras de llevar una comunicación, a continuación se aclara en qué consiste cada uno de estos estilos y cual se puede observar al interior de las organizaciones.

El primero que se encuentra es el estilo de comunicación pasiva, el cual no muestran los propios sentimientos y opiniones por miedo a ser rechazados, temor a la

indiferencia o temor a ofender a otras personas, este estilo de comunicación en las organizaciones se caracteriza porque el emisor se limita a transmitir el mensaje de manera abierta y directa provocando confusión e incertidumbre en los equipos de trabajo, este estilo es usualmente utilizado por personas inseguras, preocupadas, con pánico sobre la posible reacción o con un alto índice de desconocimiento de las funciones o puesto de trabajo, se daría de ejemplo un jefe que es incapaz de indicar a un colaborador determinados errores de trabajo por temor hacerlo sentir mal.

Se mencionan algunas características propias de la comunicación pasiva dentro de las organizaciones:

- La persona espera que sus allegados conozcan sus anhelos o deseos
- Su aspecto es de una persona insegura, se vive disculpando, habla con rodeos, no se atreve a decir lo que quiere.
- Voz débil, baja el volumen de la voz al momento de comunicarse
- Evita el contacto visual, tiene mala postura, en ocasiones hasta puede llorar.
- Tiene manos temblorosas, mueve la cabeza en forma de afirmación constante.

El segundo estilo que se encuentra es la comunicación agresiva, la cual es considerada como un estilo que busca conseguir sus propios objetivos e interés sin importar o preocuparse por las demás personas, algunas ocasiones utiliza estrategias como la amenaza o enojo. Las personas que se comunican de esta manera asumen estar muy convencidas de su opinión y se caracterizan por la ausencia de escucha durante el proceso de

comunicación, dando opiniones de manera inapropiada e impositiva, no respeta las opiniones de las demás personas tanto en el ámbito personal como laboral.

Finalmente en la comunicación agresiva se nota una ausencia de total empatía por parte de la persona, además de no escuchar, las persona que utilizan este estilo de comunicación no presta ningún tipo de atención, su único propósito consiste en conseguir su satisfacción personal, para lo cual las acciones, comportamientos o pensamientos que puede generar en los demás no le resulta importante, mostrando que su comunicación verbal no suele encajar con su forma de comunicación no verbal, para comprender mejor pueden manifestar que están alegres o emocionados, pero la postura y el lenguaje corporal es contradictorio como arrugar el ceño o tener los hombros caídos.

Algunas características a tener en cuenta en la comunicación agresiva son:

- Mirada fija y penetrante.
- Habla rápido y con voz demasiada alta.
- Cree tener la verdad absoluta, enfrentamientos frecuentes.
- Le abundan los gestos de amenaza y toma posturas intimidantes.

El estilo de comunicación asertivo, se logra identificar a un estilo más natural, claro y directo y es utilizado por las personas, además se observa una adecuada seguridad, determinación, tranquilidad y confianza por sí mismo, son personas que buscan una técnica de comunicación clara y proponen soluciones que sean agradables para todo el equipo de trabajo. La asertividad hace referencia a la capacidad para transmitir opiniones, creencias y sentimientos aceptando que las necesidades, expectativas y deseos de los demás es claro que no siempre tienen que coincidir con los

propios, pero dejan claro que tiene el mismo nivel de importancia, proponen una comunicación clara, abierta, directa y honesta. Al hablar de comunicación asertiva al interior de las organizaciones es conseguir una función integrada de las áreas y de los equipos de trabajo, su aplicación es más racional por parte de los líderes y conlleva a lograr los objetivos propuestos a fin de que sean cumplidos dentro de la organización en general.

En las organizaciones la comunicación asertiva se centra en la cooperación y vínculo, además que esté orientada a trabajar en conjunto ya que dicha comunicación se basa en tener un nivel de tolerancia y respeto por lo demás.

Algunas características de la comunicación asertiva dentro de las organizaciones son:

- Mirar a las personas, mostrando interés, con esta actitud aumentará su nivel de seguridad y afinidad.
- Tener una posición adecuada y cómoda, ya que la comunicación no verbal demuestra interés y sinceridad.
- Aprender a controlar los gestos ya que teniendo una actitud agradable ayuda a dar énfasis en el mensaje que se desea transmitir.
- El tono de voz es bastante importante ya que al tener una conversación tranquila y de manera adecuada ayuda a ser más convincente.
- Tener presente los tiempos de escucha y de escuchados para así aumentar la receptividad.
- Identificar cuándo, cómo y dónde intervienen, además es muy importante observar la calidad de la conversación.

Por último, las habilidades de comunicación son impredecibles y para tener una buena conversación con el equipo de trabajo es necesario conocer el tipo de comunicación que maneja para así entender el comportamiento de los colegas o colaboradores. Esto se logra si expresan las necesidades de cada uno, realizando una escucha activa y con inteligencia emocional permitiendo así ser más asertivo en el ámbito profesional y personal. Las organizaciones buscan y contratan a profesionales que poseen competencias y destrezas para el manejo de una comunicación efectiva ya que permite tener un mejor ambiente laboral.

Capítulo 2. Gestión del talento humano al interior de las organizaciones.

Habitualmente en equipos laborales y organizaciones existen ambientes de desmotivación, desánimo y desinterés debido a cargas laborales altas, esto es llamado el síndrome de burnout afirma: “El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo”. (Forbes, 2011, p. 1)

En relación con la problemática expuesta es posible inferir que en las organizaciones existen muchas situaciones a las cuales hay que tomar en consideración, e intervenir en el momento apropiado, esto sucede con colaboradores que constantemente se encuentran conflictos de todo tipo y sin razones específicas que la desencadenan se notan, cansados irritables, ansiosos, con disminución al realizar tareas bajo presión, frustración ante cualquier adversidad que se presenta en relación a su trabajo, personas que se muestran distantes de sus compañeros de trabajo, o por el contrario colaboradores

que pretenden cargarse de las labores de tres o cuatro personas para demostrar superioridad ante los líderes o jefes de áreas, las causas más comunes de dicho padecimiento se debe al afán del reconocimiento de sus compañeros y superiores por demostrar que es mejor que los demás, jornadas laborales excesivas, nivel de responsabilidad alto, deficiencia en la definición de puestos de trabajo, estas personas suelen pensar que únicamente dentro de la organización pueden ser valorados por su desempeño laboral y no son reconocidos e incluidos en grupos sociales por sus cualidades personales.

Estas condiciones anteriormente mencionadas se juntan y pueden llegar a generar estrés en los colaboradores, por esta razón es importante considerar dentro de las organizaciones algunas medidas que pueden servir para evitar el riesgo del síndrome. aun cuando en ocasiones este no depende de la organización sino del talento humano, pero aun así el primer paso lo debe dar la empresa, algunos elementos de atención que las organizaciones pueden ofrecer sería la promoción de seguridad laboral al momento de contratar, verificar constantemente los objetivos laborales, claridad de roles de los colaboradores, fortalecer la autonomía y creatividad en todos los integrantes de la empresa, análisis y distribución equitativa de las tareas, establecer mecanismos de comunicación asertiva entre jefes de área y colaboradores, establecer de manera conjunta mecanismos de percepción de clima laboral y monitorear cuáles son las áreas que se deben intervenir en el momento adecuado, fortalecer vínculos de todos los niveles y por último establecer modelos de cultura organizacional y responsabilidad social empresarial en el talento humano.

Al propiciar espacios laborales sanos, se genera sentimiento de equidad laboral, amor y espíritu de equipo por la organización, como resultado se materializa los objetivos propuestos. Dentro de este orden de ideas es claro que el talento humano o colaboradores son vitales para una buena articulación de los procesos en la organización y la consecución de resultados exitosos en la misma, aunque anteriormente las organizaciones daban la importancia a otros factores como los recursos físicos, tecnológicos y financieros, sin embargo esto ha venido cambiando a través del tiempo y estudios donde se demuestra que lo realmente importante dentro de las organizaciones son las personas, el ser humano propiamente dicho, el eje primordial que lleva a las organizaciones a ser exitosas y reconocidas. Se puede contar con los recursos físicos, maquinaria, equipos, tecnología, recursos financieros, infraestructura sólida, tener el mejor negocio, pero si no se cuenta con personas idóneas para dicha misión, se fracasa en el intento. Todo lo demás lo podemos reemplazar, modificar, organizar, pero el talento humano es diferente, a este se le debe trabajar más en sus sentimientos, anhelos, intereses personales, sus problemas, necesidades y emociones para que alcance los mejores resultados, si el área de talento humano aprende a canalizar todas estas situaciones, se pueden lograr grandes cosas.

De acuerdo con la administración de los recursos humanos. “Las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para, con ellos y mediante ellos, lograr objetivos organizacionales (producción, rentabilidad, reducción de costos, ampliación de mercado, satisfacción de las necesidades del cliente)” (Chiavenato, 2009, p. 65). Lo cual consiste en la planeación, la coordinación y el control de capacidades de promover el desempeño eficiente de los colaboradores, además la organización representa el medio

que permita a cada colaborador que realice sus actividades en pro de alcanzar los objetivos tanto individuales como los relacionados con el trabajo. El objetivo general del área de talento humano es el correcto engranaje de los procesos, la disposición, los esquemas de trabajo y el capital humano, con el propósito de lograr en las personas el desarrollo de todas las habilidades y capacidades para así alcanzar la eficiencia y eficacia dentro de la organización. En conclusión, se debe alcanzar un nivel de productividad alto acompañado de un buen clima laboral. Según lo que plantea el autor podemos inferir que existen unos pilares fundamentales que se deben implementar en las organizaciones y en el talento humano, estos se pueden identificar de la siguiente manera:

En primer lugar, las organizaciones deben atraer a los mejores talentos, personas que, por medio de sus habilidades, y características posean la idoneidad necesaria para ocupar puestos de trabajo que requiere la organización. Segundo al tener estos talentos se debe potencializar y desarrollar capacidades adicionales para la eficiencia y habilidades que lleven a la productividad, analizado desde el punto de vista el crecimiento productivo, personal y organizacional, está engranado con el apoyo que realiza el área de recursos humanos, debe contar con actividades donde pueda vincular a todos los colaboradores, a espacios de entrenamiento continuo apoyándose con jornadas de capacitación bien definidas en la realización de trabajos que requieran mayor productividad, identificar las necesidades, motivaciones y deseos relevantes para mejorar el desarrollo personal del talento humano, y por último llevar a todo el personal a tener intereses afines que los identifiquen en pro de la organización.

Tercero y como último pilar fundamental para implementar en las organizaciones es aprender a retener esos talentos que están vinculados a la empresa y que son valiosos para el adecuado funcionamiento de la misma, mediante tácticas y estrategias que motiven al talento humano a quedarse por muchos años en la empresa como (ascenso laboral, incentivos, desarrollo personal, actividades de bienestar laboral que generen integración entre los colaboradores y líderes de procesos) es valioso acentuar que se debe conocer los grupos de trabajo para así ayudar y hacer acompañamiento a las necesidades individuales reto que debe asumir la empresa para maximizar los beneficios del talento humano y la organización. Para describir mejor estas necesidades y deseos existen varias teorías para poder entender, atender y realizar estrategias que den cumplimiento a cada una de ellas con el fin de incrementar la productividad, eficacia y motivación en los colaboradores.

Se afirma que "Cada ser humano es un mundo diferente, pero todos tienen necesidades que deben ser entendidas para poder satisfacerlas y de esa forma incrementar la productividad". (Hoyes, 2016, p. 25). De acuerdo con lo mencionado, existen unas necesidades en todas las personas las cuales deben ser atendidas como: Las necesidades fisiológicas: son todas las necesidades básicas del ser humano, necesidades que se requieren para vivir como la alimentación, vestido, sexo y necesidades corporales. Las necesidades de seguridad: son todas aquellas necesidades de supervivencia, de seguridad, como la estabilidad laboral, salario, elementos de protección personal e industrial, seguros de vida, seguro social para las familias.

Las necesidades sociales: Incluye la aceptación en grupos sociales, afecto, amistad, trabajo en sinergia, socialización entre colegas, actividades dentro de las organizaciones que ayuden a forjar lazos de amistad entre equipos de trabajo, actividades de bienestar laboral dentro de las organizaciones, esparcimiento para propender por un buen ambiente laboral.

Las necesidades de estima: Estos hacen referencia a factores internos, como los logros, la autonomía, el reconocimiento, el status y la atención, en este sentido es donde entra la empresa a generar actividades laborales de desempeño que propicien la competencia sana y aumento en la productividad de la empresa.

Por último, las necesidades de autorrealización: dentro de esta necesidad podemos mencionar el crecimiento del potencial personal, la autosatisfacción, el impulso del ser, de alcanzar lo que desee y como las organizaciones en este caso realizan reclutamiento interno de puestos de trabajo de alto rango en donde puedan hacer crecer a sus talentos y no buscarlos fuera de la organización, de esta manera motivan al personal a desarrollar sus conocimientos, estudiar y avanzar dentro de la empresa.

Ahora bien estas buenas prácticas se deben realizar de manera constante dentro de las organizaciones a fin de mantener a los colaboradores comprometidos, motivados y con resultados productivos en cumplimiento de los objetivos propuestos, con base en esto es importante mencionar el buen manejo en la comunicación, donde los objetivos que pretende la empresa alcanzar se presenten claramente, propiciando en todos los niveles una cultura de compromiso empresarial donde se vinculen en los procesos con convicción de las metas y objetivos a lograr.

Capítulo 3. Identificar los elementos esenciales del trabajo en equipo asociados a la eficacia en la gestión.

El eficaz funcionamiento de las organizaciones está relacionado a la adecuada articulación de los procesos internos, que se pueden alcanzar mediante prácticas organizacionales saludables. La investigación en el Proyecto Europeo ERCOVA. “Tiene como objetivo asesorar y acompañar a las empresas en la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión y en la puesta en marcha de políticas de igualdad entre hombre y mujeres”. (Gil, 2006). La cual muestra la existencia de ocho prácticas fundamentales desde el área de recursos humanos los cuales se basan en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), de acuerdo a estos criterios se busca una sana convivencia que sea equitativa empresa y hogar, también busca evitar el maltrato o acoso laboral, crecimiento profesional, mejorar capacidad y habilidades, ofrecer capacitaciones y acompañamientos en los temas de salud psicosocial, respetar la igualdad, ofrecer información de responsabilidad social empresarial.

Desde este punto de vista se puede decir que dentro de las organizaciones existen muchos mecanismos y prácticas que desde el área de talento humano se logra implementar, prácticas dirigidas a satisfacer las necesidades del personal, pero también a alcanzar las metas planteadas por la empresa de manera estratégica. Las organizaciones son cada vez más conscientes que a mayor equilibrio, personal y laboral, mayor es la productividad y compromiso con la empresa, en un inicio las organizaciones operaban única y exclusivamente con la concepción de generar ingresos y utilidades para sus inversionistas, sin concebir al talento humano como el pilar fundamental para alcanzar

los objetivos internos de las organizaciones. Al pasar el tiempo se han logrado cambios sustanciales en este campo. Como consecuencia en diversas organizaciones ha aumentado la contratación de profesionales especializados en salud mental, atención psicosocial y familia, hecho que genera en los colaboradores más cercanía, compromiso y confianza para con la empresa. De acuerdo con el artículo. “Hoy en día las organizaciones difieren en los recursos que invierten en salud, resiliencia y motivación de sus empleados (y equipos de trabajo), pero también en la estructura y el control de los procesos de trabajo que implementan.” (Acosta, 2011, p. 126). Hay quienes opinan que la gestión que realizan las empresas sobre la salud de los colaboradores es positiva y solo sucede las personas la perciben, queriendo decir que dicho beneficio es aceptado en las empresas siempre y cuando los colaboradores confíen en los líderes y en la organización.

Las metas empresariales se logran gracias a un trabajo conjunto de todas las personas de la organización, con prácticas organizacionales convincentes, con periodicidad, y con fines definidos, para que exista cohesión con lo que se quiere lograr y cómo alcanzarlo, para esto es de vital importancia contar con una comunicación efectiva, una gestión eficaz, calidad en los procesos, innovación, y sinergia entre los equipos de trabajo.

Como se ha afirmado en los párrafos anteriores el punto de partida dentro de las organizaciones es el talento humano, como consecuencia debemos analizar la justicia organizacional o equidad organizacional como referente ante los cambios que se pueden presentar en el talento humano de acuerdo a su actividad laboral, cambios que pueden surgir por el salario, el trato recibido, los procesos internos para desarrollar el trabajo, distribución de tareas, la comunicación clasificada para algunos colaboradores,

procedimientos de trabajo, distribución de recursos y la toma de decisiones de los líderes de procesos y jefes inmediatos. Estos hechos generan en los colaboradores percepciones personales positivas o negativas de lo que es justo en la organización. Así:

La organización de los recursos humanos es una variable clave para que las empresas resulten eficientes. Esta organización incluye diferentes procesos para la asignación de funciones, diseños de los procedimientos de trabajo y de toma de decisiones, distribución de recursos, entre otros. (González, 2017)

De acuerdo con la afirmación del autor es pertinente considerar en la toma de decisiones de las organizaciones las recomendaciones de los colaboradores, porque a fin de cuentas el desarrollo de las actividades, procedimientos y resultados dependen en gran medida del esfuerzo con el cual sea desarrollado por los equipos de trabajo.

Conclusiones

Al realizar este informe Con base en tres capítulos que complementan el liderazgo colectivo en equipos de trabajo, se puede concluir que la comunicación emocionalmente inteligente en la organización, tiene la capacidad de coadyuvar en el normal funcionamiento de la empresa y los resultados de la misma, en consecuencia establecer métodos de comunicación, permite crear entre los equipos de trabajo una cultura participativa basada en una comunicación asertiva precisa y concreta. Por lo anterior es necesario diseñar métodos eficientes que permitan establecer lineamientos de comunicación en la cual se fortalezca los vínculos interpersonales y el trabajo colectivo al interior de las empresas.

En relación a la gestión del talento humano se concluye que las actividades que fortalecen los vínculos interpersonales en las organizaciones, nos llevan a alcanzar los objetivos propuestos, contando indudablemente con talento humano íntegro, motivado, comprometido y dispuesto a realizar las tareas encomendadas con productividad y eficacia, teniendo en cuenta el desarrollo organizacional habitual dentro de la empresa.

En síntesis las prácticas organizacionales llevan a los colaboradores a desarrollar habilidades y destrezas trascendentales para su desempeño eficaz dentro de las organizaciones, la comunicación, las aptitudes y actitudes del personal, la salud mental y la justicia, hacen de la responsabilidad social empresarial un conjunto, generando sinergias que desencadenan en organizaciones saludables donde la cultura, las buenas prácticas y el clima organizacional generan ambientes seguros para los empleados, logrando consolidar empresas competitivas y sostenibles.

Lista de referencias

- Acosta, H. (2011). ¿Cómo Predicen las Prácticas Organizacionales el Engagement en el Trabajo en Equipo? El Rol de la Confianza Organizacional. *Ciencia y Trabajo*, (126), 125/134.
<https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/43542/51108.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). McGraw-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 160(1/4), 1. <https://www.integraorg.com/wp-content/docs/EI%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
- Gil, J. M. (2006, noviembre 21). *PROYECTO ERCOVA*. Google.
https://www.cruzroja.es/docs/2006_3_IS/PROYECTO_ERCOVA.pdf
- González Rey, F. (2017). La Epistemología Cualitativa y el estudio de la subjetividad en una perspectiva cultural-histórica. *Revista de estudios sociales*, 60(120/128), 125.
<https://www.redalyc.org/journal/815/81552695011/html/>
- González Ruiz, M. (2017, septiembre 14). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. Google Académico.
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Justicia_organizacional%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Justicia_organizacional%20(1).pdf)

Hoyes, M. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito en una empresa.

Revista de Investigación y Negocios, 9, 20/27.

<http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521->

[27372016000100005&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372016000100005&script=sci_arttext)

Labourdette, S. (2010). Hacia un nuevo concepto de Liderazgo. *Orientación y Sociedad*,

10(1/20), 12.

https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4755/pr.4755.pdf

Lesmes Silva, A. K. (2019). Comunicación Asertiva. *Revista de Investigación*,

Administración e Ingeniería, 8(147/153), 149.

<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1657/1847>