



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

**Direccionamiento Estratégico como potenciador del trabajo en equipo en las organizacio-
nes**

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Administrativas
Administración de Empresas

Nombre: Luis Ernesto Arguez Sepúlveda
Número de cedula: 1087991227

Tutor Trabajo de grado: César Augusto García Mosquera.
Magíster en Administración Económica y Financiera.

Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2023.

Dedicatoria

Este proyecto está dedicado principalmente a Dios porque sin él no hubiese tenido la fuerza para continuar, a mi familia por el apoyo brindado especialmente a mi hermana Laura Arguez por los momentos en que pensé desfallecer, ella estuvo hay para darme fuerzas siempre, brindándome su apoyo incondicional.

A la compañía para la cual laboro que es MADECENTRO Colombia por el apoyo económico durante la carrera, a mis jefes Blanca Góngora y María Bulla por la paciencia y el tiempo brindado. A mis compañeras de la empresa que siempre tuvieron una voz de aliento en lo momento de no poder seguir.

A los profesores porque sin ellos no hubiera podido obtener este logro tan importante en mi vida, en es especial al profesor de Cesar Augusto García Mosquera por su dedicación y compromiso con todos nosotros los estudiante de corazón mil gracias

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la fortuna de terminar mi proyecto para poder graduare y las personas que hicieron parte de este camino.

A mis compañeros que hoy ya no están presentes pero que me dieron la fuerza, el ánimo y la alegría de seguir adelante.

Al grupo de profesores por la paciencia para explicar cada tema a la institución por abrirme las puertas para darme más conocimientos y de esta manera impulsar mi carrera, y de esta manera poder seguir escalando porque no es lo rápido que subas sino la forma en que aprendas a subir cada escalón.

Agradezco a Madecentro Colombia una compañía que llevo y amo con el corazón por todo lo que me ha dado estos últimos años, por impulsarme a estudiar y por brindarme todo el apoyo necesario para capacitarme a mis jefes y compañeros que siempre estuvieron hay apoyándome.

Agradezco a mi familia ya que ellos estuvieron siempre incondicionales en los momentos que pensé que no iba a ser capas siempre me alentaron para continuar.

Contenido

2	Resumen.....	5
3	Palabras clave.....	5
4	Pregunta orientadora de la búsqueda	5
5	Metodología de búsqueda de la información	6
6	Sustentación teórica de la pregunta.....	7
6.1	Introducción:	7
6.2	Direccionamiento Estratégico	8
6.3	KPI's (Indicadores de Gestión).....	9
6.4	Gestión del talento humano	10
6.5	Importancia del trabajo en equipo.....	11
6.6	Modelos de negocios.....	11
6.7	Importancia de los procesos de capacitación en las empresas.	13
6.8	Planes de mejoramiento	13
6.9	Gestión de la calidad en las empresas	14
7	Discusiones.	15
8	Conclusiones y anotaciones finales	16
9	Lista de Referencias.	19

Resumen

Este informe pretende mostrar la importancia que tienen los equipos de trabajo en las organizaciones y la necesidad de que se inviertan más recursos en la capacitación del personal para disminuir costos y aumentar la efectividad de los colaboradores implementando estrategias que lleven al bienestar común tanto de la organización como de las familias de los empleados, el informe muestra diferentes panoramas en los que se ven envueltas las organizaciones y las necesidades por las que se están viendo afectadas por la evolución de la tecnología emergente. Divido a todo el tema tecnológico emergente, las empresas tienen un gran reto en el cual debe pensar como marcar tendencia con sus clientes generando programas que satisfagan las necesidades puntuales de cada uno de ellos, para ello se debe trabajar a profundidad con equipos de investigación que generen datos confiables y estrategias que se puedan cumplir en menos tiempo.

Palabras clave

Organización, equipo, capacitación, empresa, método, procesos, eficiencia, liderazgo, familia, proactividad, metas, objetivos, recursos

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿El direccionamiento estratégico es potenciador del trabajo en equipo en las organizaciones?

Metodología de búsqueda de la información

La información recopilada para la realización de este informe fue rigurosa y precisa, utilizando un modelo de investigación el cual está sustentado por fuentes bibliográficas, las fuentes utilizadas son de un nivel global, regional y local. Esta investigación se crea con el fin de analizar los temas a profundidad utilizando un lenguaje comprensivo e interpretativo buscando responder y solucionar la temática del informe actual.

El método de investigación utilizado fue Google académico ya que este programa permite generar una búsqueda de palabras claves mejorando la interpretación de la información, adicionalmente nos permite tomar fuentes confiables y fidedignas con autores responsables que nos entregan referencia de apoyo respetando siempre los derechos de autor.

Después de reunir toda la información bibliográfica la cual fue utilizada para la redacción de este informe se continuó realizando el debate y las conclusiones en las cuales se parametrizaron la dinámica y el alcance del informe, también se establece el enfoque y sus objetivos.

Sustentación teórica de la pregunta

1.1 Introducción:

Las grandes corporaciones han evolucionado en los últimos años, donde el mercado les han ido presentado las pautas para avanzar, por esta razón sus enfoque ha ido de la mano con el recurso más importante en este momento en las empresas, como lo es el recurso humano, por esta razón las organizaciones están invirtiendo su esfuerzo en consolidar equipos de trabajo generando capacitaciones y de esta manera crear estos lapsos de unión entre los empleados y sus líderes, siempre buscado mejorar las relaciones entre las áreas de trabajo, las empresas en su afán de marcar tendencia se han dado cuenta de la importante tener sus equipos trabajando bajo la misma línea, direccionados hacia un mismo objetivo, para ello se crean áreas específicas las cuales se encargan de alinear y construir equipo enfocados en tareas específicas, ahora bien mantener estos parámetros en ocasiones se complica ya que cada persona es un mundo diferente sin embargo el trabajo en equipo mejora los procesos y las relaciones en las compañías.

A nivel mundial encontramos empresas que han hecho grandes esfuerzos para que su personal permanezca enfocado en una meta puntual, generando compromisos a estos equipos que más que compañeros de trabajo se convierten en una familia, entendiendo que los tiempos han cambiado drásticamente ahora muchas compañías han invertido muchos recursos para lograr entender el dinamismo del comportamiento humano buscando siempre comprender las personas y generar espacios de buena comunicación entre los integrantes.

El trabajo en equipo en las empresas es un reflejo que se da por medio de sus colaboradores donde se establecen responsabilidades por medio de una persona que líder, quien se encarga de un grupo asegurándose de dar directrices claras y efectivas buscando establecer objetivos y metas institucionales para ello es importante contar con los actores fundamentales como lo son los clientes ya que si ellos están satisfechos generaran un beneficio para la compañía ya que el voz a voz siempre será la mejor publicidad con la que contarán las organizaciones (Barba,2019).

El beneficio para las empresas de tener equipos de trabajo consolidación brinda a las compañías generar más eficacia para incrementar la pro actividad, optimizando recursos, adicionalmente si se trabaja en equipo se mejoran los procesos de comunicación asertiva, el nivel de compromiso para alcanzar los objetivos propuestos mejorando el clima organizacional, esto conlleva a que los grupos de trabajo ofrezcan mejores resultados justificando los esfuerzos y aumentado la productividad (Blazquez, 2019).

Ahora es mucho más importante para las empresas re nacies concientizarse que el éxito con los grupos de trabajo es gestionar de una manera adecuada y para ello se debe enfocar en que los equipos promuevan la cultura de realizar el ejercicio de trabajar en equipo. Siempre en busca que los posesos realizados en las compañías vayan enfocados a generar agilidad y por ende se va a ver contribuido por parte de los clientes, este ejercicio aumenta la productividad y ayuda al crecimiento de las compañías.

En este orden de ideas, el objetivo del presente informe es mostrar la importancia de los modelos de trabajo en equipo utilizando las herramientas dentro de los negocios estratégicos de las empresas buscando siempre la mejora continua y el bienestar de los clientes.

1.2 Direccionamiento Estratégico

El trabajo en equipo se pueden tomar como las estrategias que pueden acoger las organizaciones para establecer modelos de agilización de sus proceso y cumplir los objetivos establecidos a largo plazo, con esta idea las empresas pueden desarrollar estos direccionamiento en pro del desarrollo de los mercados buscando siempre una penetración adecuada agilizando los tiempos sin embargo es importante establecer metas principales dentro de las políticas de la organización teniendo en cuenta que deben ser coherentes con los objetivos se están planteando (Perez,2017).

Otro factor importante en el direccionamiento está relacionado con las directrices que se le dan a los colaboradores para cumplir las metas propuesta en el largo plazo, para ello se debe fortalecer los procesos, el nivel de capacitación, de manera frecuente, ya que esto hace que las personas involucradas se apropien de los objetivos, estas acciones van alineadas con el direccionamiento estratégico ayudando a mejorar las metas propuesta a mediano y corto plazo (Estrada, 2017)

Ahora bien el marco estratégico de las compañías debe generar planes de acción para garantizar que se apliquen correctamente las capacitaciones por medios de seguimiento continuo, ya que es importante resaltar que al ser procesos repetitivos en las compañías o por la rotación de personal, se desmotivan los colaboradores, también se siente ausencia de liderazgo, y falta de gestión, la falta de los elementos anteriores, hacen que estos procesos de trabajar en equipo vayan perdiendo la importancia dada y en muchas ocasiones se estancan o dejan de funcionar de la manera correcta

1.3 KPI's (Indicadores de Gestión)

Cuando hablamos de indicadores, cabe mencionar que el recurso humano es indispensable, para medir la satisfacción de los colaboradores, ya que una persona o equipo satisfecho tiende a estar más motivado, por ende es más productiva, otros aspectos a resaltar en estos indicadores son el goodwill o buen nombre de la empresa, de parte de las personas que laboran internamente en la misma, en este punto el indicador nos puede mostrar el seguimiento a puntos clave como lo son el ausentismo, tasa de rotación, calidad de los productos, tasas de retención del personal y el más importante la mejora del clima laboral, de acuerdo a estos informes las organizaciones van a tener un mejor índice en los procesos de contratación ya que va a ser muy inferior a lo normal (Chávez, 2022)

Normalmente las organizaciones tienden a medir aspectos de alta relevancia y a controlar un serie de factores como costos, tiempos, y producciones lo que implicada un gestión importante

en los recursos y esto se da bajo parámetros de KPIs no obstante un aspecto que está directamente relacionado con extensos factores son el recurso humano, ya que si un equipo se encuentra motivado o en su defecto desmotivado se va a ver reflejado directamente en la productividad, para este fin es importante tomar medidas que contribuyan a potenciar aquellos equipos y que a su vez se sienta motivados por generar amor propio por la compañía (Calderon,2022)

1.4 Gestión del talento humano

Para la gestión del talento humano se debe garantizar que los colaboradores adquiera un conocimiento técnico mediante el cual se pueda fortalecer su habilidades, para que se pueda cumplir óptimamente su funciones, para ello las empresas deben generar recursos en capacitaciones de habilidades blandas y trabajar desde las áreas de talento humano para que los colaboradores interioricen y pongan en práctica todo el conocimiento adquirido, esto implica que los trabajadores adquieran un nueva visión institucional, estudios revelan que realizar este tipo de trabajos con el personal genera una motivación, eficiencia, liderazgo en los procesos, y sentido de pertenecía por las organización. Otro beneficio que no se tiene muy en cuenta es en el tema de la comunicación ya que, al realizar un proceso de mejora, liderado por el área de T.H (Talento Humano), la comunicación se da mucho más fluida evitando los reprocesos ya que la información es clara y concisa (Mori, 2022).

Si bien estas áreas trabajan por el bienestar de los colaboradores, en muchas ocasiones las organizaciones no le ven el beneficio a que el personal esté capacitado de la forma correcta, y no se trata solo de capacitar en temas relacionas con las funciones realizadas, sino que se debe buscar mecanicismo de incorporar temas de interés, como habilidades blandas, también generar espacios para que los empleados puedan expresar sus gustos y pasiones exaltar aquellas cosas para lo que son buenos, esto sin duda traería un beneficio incomparable para la empresa.

1.5 Importancia del trabajo en equipo

Estudios revelan que las empresas son efectivas cuando el trabajo en equipo es efectivo o deja de ser efectiva cuando los equipos están divididos y cada quien trabaja bajo diferentes líneas, el trabajo en equipo es un concepto que cubre varios factores como la unión, la vista en la mente, el familiarísimo entre otros aspectos buenos para las empresas, lo que conlleva al crecimiento de las organizaciones, se puede decir que esta práctica es igual a competitividad, logros, productividad, fundamentados en el mejoramiento continuo, lo que genera un buen desarrollo de las estructuras de la empresa. Un equipo es un grupo de personas los cuales deben trabajar en conjunto para maximizar los procesos y aumentar la calidad y la productividad, el término equipo está ligado a la alta efectividad y aprovechamiento de recursos (Ayivi, 2019).

Es importante tener en cuenta que el trabajo en equipo no solo consta de unir personas y establecer tareas, es mucho más profundo que eso ya que consolidar equipos es de tiempo ya que es necesario crear lapsos de amistad y confianza para que realmente funcionen y ahí es donde debe entrar la organización, con proyectos de capacitación y fidelización, es importante estar realizando seguimiento a cada equipo y a sus líderes teniendo en cuenta que un buen liderazgo determina el éxito y que tan grande puede llegar a ser un equipo, por lo contrario un mal liderazgo puede destruir años de trabajo generando un perjuicio para la organización.

1.6 Modelos de negocios

Las empresas al transcurrir el tiempo han implementado modelos de negocios los cuales van marcados por diferentes estrategias que se van plasmando al transcurrir los años es importante resaltar que aquellas empresas que han implementado sus modelos basados en equipos de trabajo han aumentado su productividad generando más ganancias este modelo por equipos ha venido marcando la tendencia ya que la eficiencia aumenta relativamente al comparar un equipo que lleva tiempo trabajando junto con respecto a equipos que apenas van a comenzar el

ciclo por eso es indispensable que cuando una compañía quiere interactuar o crear equipos de trabajo cuente con una base que consolide este grupo de persona y los dirija correctamente.

Basados en la interacción del modelo de trabajo en equipo encontramos varias claves las cuales no indican como sería el buen funcionamiento de un grupo de personas el cual va a funcionar dirigido a una meta específica, estas claves son:

- Comunicación, este pilar mantiene la buena relación de los equipos aumentando la eficacia y eficiencia en el equipo ya que cada persona sabe que tarea debe realizar cual está pendiente esto genera pérdida de tiempo y recurso haciendo tareas que ya estaban realizadas importante es establecer los métodos de comunicación que sean claros rápidos y asertivos
- Coordinación, se basa en la importancia del líder del equipo él es el encargado de mostrar un buen desempeño para mostrar los mejores resultados del posible él se encarga de proponer los objetivos realizar seguimiento y control del trabajo de todos y conocer los sus puntos débiles y ayudarles a solucionar los problemas este líder se debe caracterizar por ser una persona abierta para recibir las ideas de todos y tener el disenso para poder escoger las mejores estrategias
- Complementariedad es fundamental al momento de crear los equipos ya que es muy importante que cada elemento del grupo tenga un conocimiento y experiencia que se pueda juntar con el conocimiento de los demás y todo este conocimiento técnico complementa los procesos, esto ayudara dar soluciones más efectivas
- Confianza, es el elemento más importante ya que un equipo sin confianza los engranajes no funcionarían correctamente sin la confianza los equipos se desintegran para ello el líder debe mantener este elemento vivo
- Compromiso, siendo la consecuencia de todas las demás ya que al cumplirse las 4 C anteriores los equipos se verán comprometidos a llevar las metas propuestas hasta un buen fin. (Ayovi, 2019)

1.7 Importancia de los procesos de capacitación en las empresas.

En la parte empresarial la capacitación es uno de los indicadores más importantes la cual ayuda a prevenir algunos fracasos en las diferentes áreas las cuales ejecutan procesos en el tema de preparar personal para las empresas las capacitaciones son el método más utilizado ya que sus diferentes beneficios se retribuyen en el personal y más cuando se necesita formar equipos de trabajo en las compañías aplican diferentes formas de realizar las capacitación en algunos caso son prácticas en otros casos se da por la experiencia y se enseña en la marcha también se realiza formación aplicando conocimiento teórico en todos los caso las empresas lo que busca es que sus colaboradores contengan un conocimiento previo a su labor (Honores,2020).

Las nuevas empresas consideran que los procesos de capacitación son muy importantes ya que esto desarrolla genera desarrollo en las personas y aún más para las organizaciones pero para poder medirla eficacia de las capacitaciones es importante seguir una serie de pasos como formar una cultura, inculcar valores empresariales y sociales, generar proactividad en los colaboradores y agregar valor en los procesos con calidad (Diez, 2009).

1.8 Planes de Mejoramiento

La mejora continua es un factor que buscan las grandes y pequeñas empresas buscando mejorar ya sea sus procesos o equipos de trabajo, esta evolución ha hecho que se creen grandes cambios en las compañías aplicando diferentes métodos entre ellos los semilleros de investigación , estos semilleros son una herramienta fundamental para mostrar el panorama real de las diversas empresas de la región adicionalmente esto contribuye al crecimiento y la innovación de las organizaciones mancando las líneas dirigidas a los objetivos propuestos siendo más competitivos con productos de calidad y buen servicio cabe anotar que todo el tema de mejoramiento va muy de la mano con el plan estratégico ya que de no ser así no sirve de nada platear mejoras o investigaciones con desarrollo que pueden generar cambios positivos a las empresas (Barreras,2022).

La gran complejidad de una organización en el mundo laboral y de la creación de nuevos productos y servicios genera diferentes situaciones que requieren de diferentes actividades en los altos rangos de la empresa como lo son respuestas más rápidas y adaptabilidad a los cambios inmediatos, y ahí es donde a través de sus equipos de trabajo se pueden desarrollar diversas actividades las cuales deben involucrar todas las áreas de la compañía y que todas ellas trabajen para un bien común sin embargo todo este proceso debe mantener en todo momento una muy buena comunicación asertiva, en este orden se puede decir que el mejoramiento continuo empieza a generarse directamente desde los altos mandos bajo la metodología de autoevaluación. Teniendo en cuenta que cada uno de ellos es responsable de sus actos y de cumplir sus actividades propuestas trabajando siempre bajo la metodología del mejoramiento continuo (Sandoval,2023).

1.9 Gestión de la calidad en las empresas

De acuerdo con la norma ISO 9001 los sistemas de gestión de calidad son indispensables para el desarrollo de estrategias en las empresas ya que esto permite aumentar las ganancias para que esto pueda ocurrir se deben realizar una serie de actividades como control y dirección en algunas actividades referentes a la calidad del producto, es necesario que las organizaciones destinen recursos para este fin y de esta manera poder llegar a los objetivos planteados, un sistema de gestión de calidad como se menciona en la norma ISO 9001 indica que trae muchos beneficios en la producción, personal capacitado, una imagen sólida de la empresa y lo más importante es que permite mantener una mejora continua (mendoza,2018).

La ISO ha demostrado al pasar el tiempo que la implementación del sistema de gestión de la calidad atribuyen beneficios relacionados en la optimización de recursos y eficiencia en los procesos adicionalmente se ha visto un aumento en la satisfacción del cliente por otra parte al implementar esta norma que es internacional no ayuda a facilitar el comercio exterior con otros países y a su vez implica tener menos papeleo para este fin sin embargo mantener este sistema es rigurosos y de constancia ya que al evoluciona contestemente los retos siempre son mayores en Colombia las empresas siempre están buscando obtener esta certificación ya que conocen sus beneficios.

Discusiones

El trabajo en equipo en las organizaciones son la mejor opción para generar rentabilidad de acuerdo a los estudios realizado por varias organizaciones quienes han tomado este modelo como parámetros para crear sus estrategias principales generando direccionamientos hacia objetivos fundamentales (perez,2017) desde la perspectiva de los colaboradores se piensa que el trabajo en equipo es fundamental para unir las organizaciones trayendo beneficios para todos tanto empleados como la empresa y de esta manera lograr crecer juntos bajo la misma directriz fundamentada en los esfuerzos de las dos partes.

Normalmente las organizaciones tienden a medir aspectos de alta relevancia y a controlar un serie de factores como costos ,tiempos, y producciones lo que implica un gestión importante en los recursos y esto se da bajo parámetros de KPIs no obstante un aspecto que está directamente relacionado con estos factores son el recurso humano (calderon,2022) de acuerdo a este autor y si bien el seguimiento de las herramientas de medición son importantes en la organizaciones siempre debemos tener en cuenta el factor humano ya que este es irregular y no es medible ya que cada persona es un mundo totalmente imperceptible sin embargo se pueden crear herramientas que generen confianza en las personas donde se puedan medir actitudes.

Dado el crecimiento de las organizaciones se puede decir que esta práctica es igual a competitividad, logros, productividad, fundamentados en el mejoramiento continuo, lo que genera un buen desarrollo de las estructuras de la empresa. Un equipo es un grupo de personas los cuales deben trabajar en conjunto para maximizar los procesos y aumentado la calidad y la productividad el termino equipo es ligado a alta a efectividad y aprovechamiento de recursos (ayivi,2019) ahora bien las organizaciones deben tener claro que todo esto se debe a la creación de equipos de trabajos bien dirigidos con metas claras y herramientas suficientes para cumplir con los objetivos sin embargo si las organizaciones no destinan los recursos necesarios es posible que por muy bien fundamentado que se tengan los equipos los resultados no van a ser los óptimos esperados por las compañías llegando a generar el efecto contrario a lo esperado y en muchas ocasiones se

llegar hasta la quiebra por esta razón todo debe ir muy de la mano garantizado que equipos y empresa estén muy bien fusionados.

Las nuevas empresas consideran que los procesos de capacitación son muy importantes ya que esto desarrolla genera desarrollo en las personas y aún más para las organizaciones pero para poder medirla eficacia de las capacitaciones es importante seguir una serie de pasos como formar una cultura ,inculcar valores empresariales y sociales, generar proactividad en los colaboradores y agregar valor en los procesos con calidad (Diez,2009) las organizaciones deben tener claro que el preparar a sus colaboradores debe ser el principal pilar para que desde un principio las personas tengan el conocimiento y eviten reprocesos capacitar el personal sin duda alguna es la parte más importante ya que se garantiza que el empleado sepa maneje contestos técnico y desde un principio sepa a lo que se va a enfrentar cuando esto no ocurre existe la posibilidad de que la persona no se adapte y renuncie o peor aún que sufra un accidente por esta razón la capacitación o preparación de las personas son sumamente indispensable.

Conclusiones y anotaciones finales

En la actualidad vemos la importancia en las organizaciones de ir innovando de manera continua a raíz de toda las tecnologías que se han venido implementado en el mundo para ello las empresas han visto la necesidad de evolucionar continuamente en busca de la mejor manera para atraer más clientes o fidelizar los que ya se tienen en este contexto ha generado miles de estrategias buscado reducir el impacto económico y generar ganancias ahí es donde se han visto obligados a implementar equipos de trabajo que tengan un gran conocimiento técnico en diversas áreas y que estos conocimiento sean fundamentales para ejecutar estrategias que sin duda lleven a la empresa a mostrar resultados diferentes.

En las organizaciones los equipos de trabajo hacen parte fundamental de un conjunto de piezas indispensables para clarificar las ideas, establecer proyectos dirigir estrategias y reducir los tiempos esperados adicionalmente un equipo de trabajo bien constituido tiene la potestad de ge-

nerar a corto tiempo una evolución considerable sobre cualquier proyecto estos grupos de personas siempre están focalizados en inyectar cosas que realmente sean beneficiosas para las compañías y si adicionalmente a esto las organizaciones implementan estrategias complementarias como capacitaciones sobre comunicación asertiva , productividad, manejo de tiempo, atención al cliente entre otras no solo se cobertura en una organización exitosa sino líder del mercado.

El éxito principal de una empresa es saber entender las necesidades del cliente y sus deseos más profundos ya que sin ellos las compañías no serían nada y no tendrían sentido crear tantas cosas o estrategias sin embargo muchas organizaciones no se han percatado y siguen incurriendo en el mismo pecado, poniendo sus necesidades antes que los clientes lo que afecta directamente sus ingresos y en muchas ocasiones cuando se dan cuenta del error es demasiado tarde ya que les toca cerrar porque no tuvieron la precaución de tomar medidas correctivas a tiempo para mantener los clientes o suplir sus necesidades.

De acuerdo a los directivos de grandes compañías indica que orientar a los equipos de trabajo implica aplicar inteligentemente los recursos en las capacidades de cada persona aprovechando las habilidades y poniéndolas a trabajar en conjunto con los de sus compañeros, esto abre la oportunidad tanto de un crecimiento personal como un crecimiento empresarial innegable la novedosa forma de trabajar en equipo en la actualidad reporta una gran cantidad de dividendos para los colectivos y organizaciones dado al aumento de productividad, reducción en los conflictos internos, mejoramiento en el clima laboral, lo ,as importante una satisfacción de parte de los colaboradores por el cumplimiento de los objetivos y dándole un plus adicional siendo la meta principal la satisfacción de los clientes porque un cliente feliz vuelve (Ayovi,2019).

Como profesional en proceso consideró que la mejor forma para que una empresa crezca es invertir una gran cantidad de recursos en formar grandes equipos de trabajo ya que como se menciona en el dicho la “unión hace la fuerza” y la historia ha demostrado que cuando hay unión las cosas salen bien un elemento solo llega pero un equipo de trabajo construye y deja huella además construir equipos de trabajo es más beneficiosos para la sociedad ya que se disminuyen

los niveles de estrés da tiempos para compartir con las familias aumentan los niveles de satisfacción del empleado y adicionalmente las personas tienen en quien apoyarse para solucionar problemas en mi concepto personal el trabajo en equipo es fundamental en toda empresa ya sea grande o pequeña porque ahí está la clave del éxito.

Lista de referencias

- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (PO-CAIP)*, 4(10), 58-76.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (PO-CAIP)*, 4(10), 58-76.
- Barba, N. G. S., & Salguero, C. P. G. (2019). Trabajo en equipo, atención al cliente, habilidades ejecutivas, administración verdadera. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 4(11), 21-40.
- Barreras, I. Z. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 9(17).
- Blázquez, M. L., Masclans, R., & Canals, J. (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*. IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Calderón, M., & Moroni, B. (2018). *Propuesta de técnicas y herramientas para aplicar KPI de control y monitoreo en la implementación de proyectos TI* (Doctoral dissertation, Tesis de pregrado).
- Chavez Acosta, J. B. (2022). Análisis de KPIs en los equipos de producción de la empresa especializada INCIMMET SA para el incremento de metros lineales de avance en la Unidad Minera el Porvenir 2019.

- Diez, J., & Abreu, J. L. (2009). Impacto de la capacitación interna en la productividad y estandarización de procesos productivos: un estudio de caso (Impact of internal training in productivity and standardization of productive processes: a case study). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4(2), 97-144.
- Estrada, H. H., Saumett, H. G., & Bahamón, M. J. (2017). Direccionamiento estratégico y aprendizaje organizacional en unidades productivas asociadas a cooperativas del sector agrícola del Atlántico Colombiano.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 398-409.
- Mendoza Armijos, L. M. (2018). *Análisis de la gestión de la calidad, conocimiento e innovación en las PYMES de la ciudad de Loja* (Master's thesis).
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Pérez Uribe, R. I., Ocampo Guzmán, D., Ospina Bermeo, J., Cifuentes Valenzuela, J., & Cubillos Leal, C. A. (2017). Intervención e innovación para el direccionamiento estratégico-MIIGO.
- Sandoval Guerrero, D. M. (2023). Plan de mejoramiento continuo\.