

Bernardo Oney López, Edwin. "La Importancia de Consolidar Equipos de Trabajo Competitivos en Las Empresas Actuales." *Capitel Magazine*. Year 4, No. 16, April-June 2019.

ADMINISTRACIÓN

## LA IMPORTANCIA DE CONSOLIDAR EQUIPOS DE TRABAJO COMPETITIVOS EN LAS EMPRESAS ACTUALES

por Edwin Bernardo Oney López

ANTE UN PANORAMA DE COMPETENCIA PROFESIONAL, ES VITAL APRENDER A CONFIAR, GUIAR Y EMPODERAR A LOS EQUIPOS DE TRABAJO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

El entorno actual demanda que las empresas alcancen la madurez y sinergia de su capital humano, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas organizacionales. En sus áreas clave, dadas las condiciones competitivas actuales y el dinamismo en el que se encuentran inmersas, se visualiza el fortalecimiento de sus equipos de trabajo y la implementación del liderazgo efectivo como áreas de oportunidad y crecimiento.

Pero, ¿por qué es de suma importancia abordar el tema de trabajo en equipo?, este factor es determinante para muchas empresas que desean ser exitosas, pero, aunque saben la importancia que tiene, en muchas brilla por su ausencia. En este contexto se debe visualizar de manera funcional que lograr trabajar en equipo no será una moda pasajera sino un estilo de gestión integral. El rol que juega la dirección o la gerencia es fundamental, ya que actúan como agentes

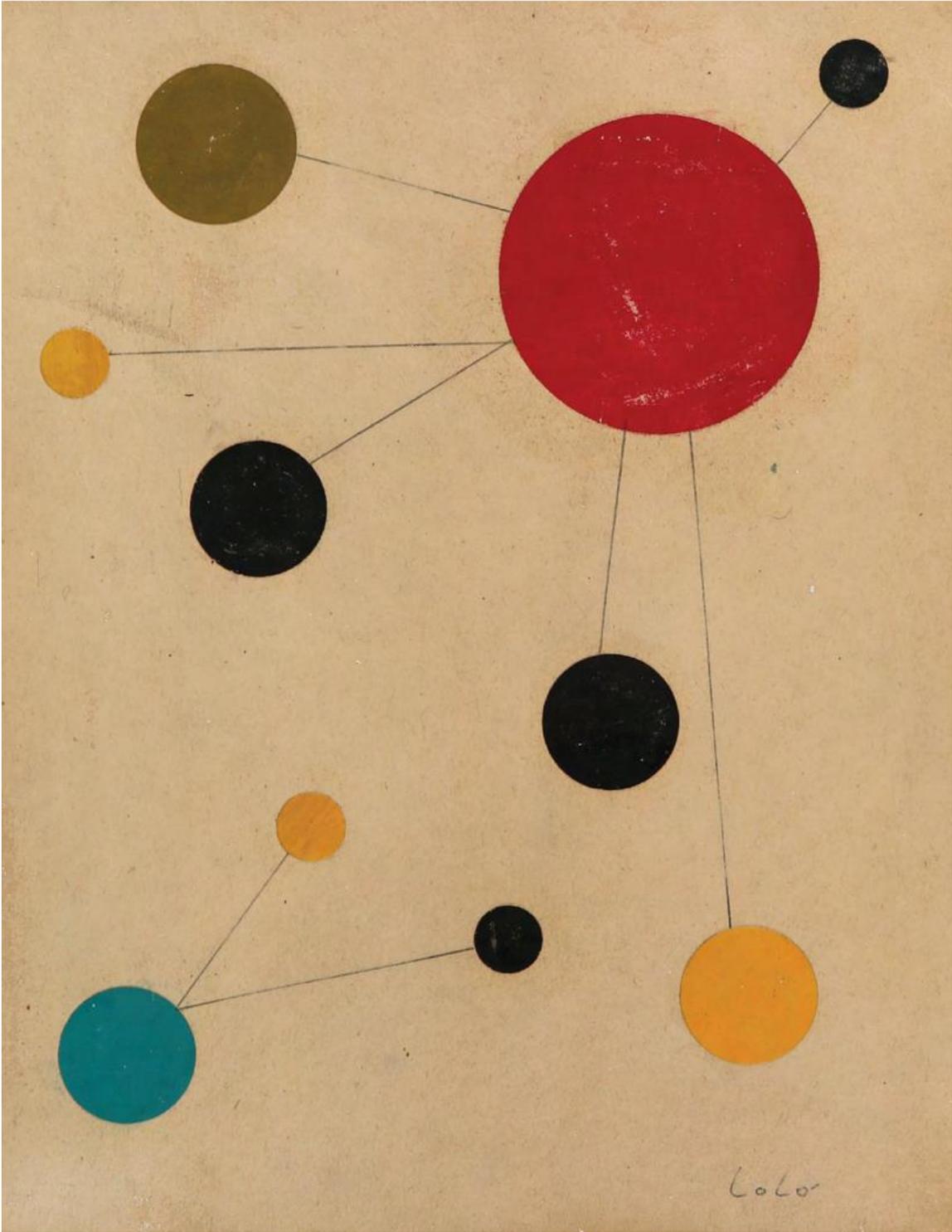
de cambio para implementar este modo de gestión en toda la cultura organizacional. Si se transmiten de manera adecuada los valores, la misión y la visión al capital humano, todos podrán conocer la directriz de la empresa. Se deben trabajar en conjunto las creencias, tradiciones, hábitos.

Las estrategias que implemente la dirección deben crear un compromiso y confianza recíprocos entre ella y su capital humano, ya que impulsan a la organización y por ende integrarán el equipo de trabajo con su desempeño, habilidades, destrezas, y sobre todo, innovación y creatividad; si este factor humano está comprometido, genera sentido de pertenencia, responsabilidades compartidas y consolidación.

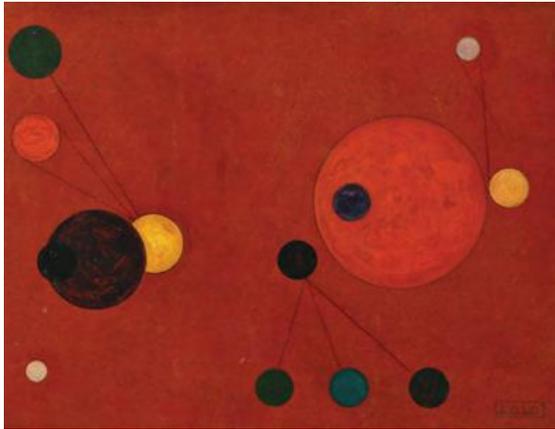
Por otra parte, resulta fundamental saber delegar ya que se piensa que si uno mismo no lo hace el resultado no será el esperado. Pero, ¿por qué nos cuesta

Loló Soldevilla, *Untitled (Sin título)*. Cortesía de Latin Art Core Gallery, Miami.

SEANKELLY



# SEANKELLY



Loló Soldevilla, *Untitled (Sin título)*, 1955. Cortesía de Latin Art Core Gallery, Miami.

---

**“Las estrategias que  
implemente la dirección  
deben crear un compromiso  
y confianza recíprocos entre  
ella y su capital humano [...]”.**

---

tanto trabajo delegar? Va de la mano con la confianza hacia los demás, debemos ser conscientes que no podemos hacer todo y que será más fácil llegar a las metas si delegamos responsabilidades a nuestros talentos, hacerlos partícipes de la dinámica empresarial causa confianza y los empodera. La mayoría agradece que se les tome en cuenta y propicia la participación en equipo; la dirección debe ser consciente que delegar implica enseñar cómo se hacen las cosas, retroalimentar para que se comprenda lo que se requiere y que no se desvíen los objetivos; implica supervisar e invertir en tiempo.

Loló Soldevilla, *Untitled [Sin título] (Construcción)*, 1954. Cortesía de Latin Art Core Gallery, Miami.

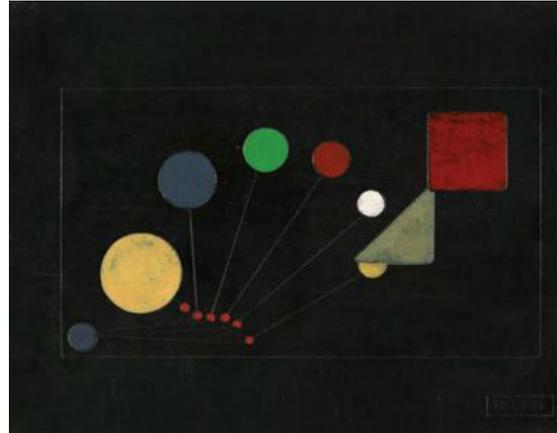
Con esta premisa podemos lograr la interdependencia; decía James Cash Penney: “El mejor trabajo en equipo viene de gente que trabaja de forma independiente hacia una meta común”, si logramos crear capital humano interdependiente, combinar esfuerzos entre ellos facilitará alcanzar las metas. Es sencillo identificar a los miembros que son muy dependientes y, por consiguiente, hay que trabajar para lograr un cambio y que sean proactivos.

Éste es el reto, como dijo Gastón Arriagada Rodríguez: “Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificamos criterios y superamos diferencias, habremos aprendido a trabajar en equipo”. Comprendiendo este precepto, tenemos un panorama más claro de cómo lograr fortalecer los equipos de trabajo inmersos en las empresas actuales. Se habla de tener un objetivo común, y con justa razón, si no tenemos objetivos o ideales



# SEANKELLY

por alcanzar, no existe el rumbo. Por ejemplo, cuando se desea ser emprendedor, el reto es lograr el objetivo de alcanzar la materialización de dicho proyecto idealizado; cuando una empresa desea ser la mejor alternativa en el mercado, el objetivo será alcanzar ese lugar por medio de las estrategias bien definidas que la dirección implemente. Otra parte de la frase hace énfasis en que debemos dejar de lado las individualidades, ya que este punto es de gran relevancia y difícil de alcanzar porque tenemos muy arraigados los paradigmas de competir y generar conflictos, en vez de sinergizar y apoyarnos mutuamente en la resolución de los mismos. Pensar en sentido ególatra, buscar el bienestar personal ante el colectivo impide consolidar el equipo de trabajo; debemos tomar en cuenta que la cognición de las personas les permitirá interpretar el medio en el cual se desenvuelven, y si lo interpretan de manera adecuada, pueden llegar a ser una pieza fundamental para la organización.



Loló Soldevilla, *Untitled (Sin título)*, 1956. Cortesía de Latin Art Core Gallery, Miami.

---

“[...] sinergizar y apoyarnos mutuamente en la resolución de los [conflictos]”.

---

Otro punto esencial que debemos tomar en cuenta es el de unificar criterios, ya que cada cabeza es un mundo, y como tal cada uno piensa de manera distinta. Por ello, esta parte del reto resulta muy compleja pero no imposible, debemos conocer los talentos, habilidades y destrezas de los miembros que integran la empresa, así como crear estrategias de motivación y de comunicación asertiva que optimicen el valor empresarial; de igual manera, hay que saber poner límites y marcar errores con críticas constructivas que se vean como áreas de oportunidad profesional y crecimiento personal; todo esto nos permitirá lograr la cohesión y la interconexión para el alcance de los objetivos empresariales, pero sobre todo, consolidar equipos de trabajo competitivos en las empresas actuales. ¶

---

**Edwin Bernardo Oney López** es director de Oney consultores administrativos, firma jurídica, administrativa, contable y fiscal. También es capacitador certificado como formador de capital humano.

---

**Loló Soldevilla** fue una pintora, escultora y dibujante cubana, reconocida como una de las representantes más importantes del cinetismo y la corriente abstracta geométrica de mediados del siglo XX. Las imágenes que crea nos invitan a pensar sobre los lazos sociales y profesionales y a explorar formas utópicas de reconstruirlos. [latinartcore.com/artist/lo-lo-soldevilla/241](http://latinartcore.com/artist/lo-lo-soldevilla/241)

---