

**Carreras:**

**Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.**

**Diplomado:**

Gestión de Equipos Orientados a Resultados

**Proyecto:**

Gestión efectiva de Equipos Productivos

**Autoras:**

Mary Helen Amador Reyes

Solandy Zorrilla Gómez

Miguelina Altagracia Sánchez Ventura

**Facilitadora Acompañante:**

Eliana Campos Taveras

**25 de abril de 2022**

**Santiago de los Caballeros,**

**República Dominicana**

## Índice de contenido

Resumen ejecutivo .....	3
Glosario de términos.....	4
Introducción .....	6
Antecedentes del proyecto .....	7
Planteamiento del problema .....	8
Pregunta general y específicas.....	10
Objetivo general y específicos .....	10
Importancia y justificación.....	11
Metodología de estudio.....	12
Descripción secciones del proyecto.....	13
Presentación de los resultados de la encuesta.....	14
Análisis de la encuesta realizada.....	30
Presentación proyecto desarrollo guía empresarial .....	31
Secciones .....	32
Repositorio multimedia .....	33
Conclusiones .....	34
Referencias Bibliograficas .....	36
Anexos.....	38
Ficha de presentación de los miembros del equipo.....	38
Agradecimientos y dedicatorias.....	39
Fotos de encuentros realizados por el equipo .....	40
Cuestionario usado para la encuesta .....	42
Fichas recursos multimedia creados .....	46
Capturas de la guía elaborada .....	48
Capturas de los videos creados .....	53
Capturas de la entrevista realizada .....	55

## **Resumen ejecutivo**

El proyecto final del Diplomado Gestión De Equipos Orientados a Resultados trata temas relevantes sobre el trabajo colaborativo con el fin de que las empresas y sus colaboradores conozcan las ventajas de realizar sus asignaciones por medio de la unidad, el compromiso y el esfuerzo de todos. Si se desea obtener el desarrollo integral tanto de la organización como de las personas que la integran debe promoverse la formación de equipos de alto rendimiento y con propósitos claros, precisos y bien definidos.

El objetivo de este proyecto es ser un instrumento para el diseño, gestión y coordinación de equipos empresariales, en los cuales se impulse el trabajo colaborativo, se evite el aislamiento y sus miembros se enfoquen en aportar ideas, conocimientos, experiencias y talentos que contribuyan al avance organizacional. Mientras más personas estén dispuestas y comprometidas para la realización de una actividad en conjunto, mejores y más efectivos serán los resultados. Por lo tanto, a las organizaciones y empresas les ayudara a desarrollar el trabajo en equipo con mayor competitividad.

La importancia del proyecto radica en que las empresas pueden utilizarla para transformar su forma de operar y realizar sus tareas o actividades. Además, proporciona tácticas basadas en la cooperación mutua entre los colaboradores, en unir esfuerzos para alcanzar las metas establecidas, en formular estrategias para una mayor productividad y buscar soluciones para enfrentar los problemas de manera más fácil.

La creación de equipos orientados a resultados estimula la creatividad, desarrolla capacidades, incrementa la motivación y satisfacción de los colaboradores. Es necesario diseñar estrategias de trabajo que ayuden al buen desenvolvimiento de todos los equipos dentro de una organización.

Con este proyecto buscamos que tanto las empresas como los colaboradores conozcan los numerosos beneficios que se obtienen cuando trabajan con sinergia y aprendan a conformar equipos competentes.

## Glosario de términos

**Comunicación efectiva:** Es aquella forma de transmitir un mensaje en la cual existe la escucha y la participación activa, y además se informa de manera oportuna, coherente y con claridad.

**Coordinación:** Es el uso de diferentes estrategias y modelos de comportamiento enfocados en integrar acciones, experiencias, conocimientos y objetivos para alcanzar una meta común.

**Equipo de trabajo:** Grupo de personas que tienen diferentes habilidades y se unifican para alcanzar un objetivo común.

**Equipo de trabajo funcional:** Son un conjunto de personas que se reúnen en función de una disciplina en común y que pertenecen a distintos niveles de una empresa.

**Funciones:** Son las actividades que le son asignadas a los integrantes de un equipo para facilitar el desarrollo del trabajo y obtener los resultados esperados.

**Investigador de recursos:** Son las personas que poseen habilidades sociales y disfrutan encontrando nuevas oportunidades de mercados potenciales para la empresa.

**Líder o coordinador:** Es el que se encarga de guiar a un equipo y de distribuir las tareas. Este comunica, coordina y fomenta la unidad y confianza en el equipo para obtener resultados óptimos.

**Manejo de conflictos:** Es el proceso mediante el cual se gestiona una discrepancia entre individuos con el fin de minimizar el impacto negativo que pudiera ocasionar, aliviar la tensión entre los implicados y lograr una solución satisfactoria.

**Motivación de un equipo:** Se refiere a las acciones que se llevan a cabo para entusiasmar a las personas que integran el equipo, con el fin de aumentar el compromiso hacia el trabajo.

**Rol:** Es la contribución, colaboración, aportación o función que un individuo desempeña en un equipo de trabajo. Podemos decir que quien ejerce un rol asume una serie de

responsabilidades, ya sea por voluntad propia o por mandato, con el fin de cumplir los objetivos establecidos y para llegar a resultados positivos.

**Seguimiento a un equipo de trabajo:** Se establece con el fin de comprobar si la ejecución de las actividades asignadas se está llevando a cabo correctamente y de acuerdo a lo planificado.

**Sinergia:** Es cuando un conjunto de dos o más personas trabaja entre sí para lograr un mayor resultado. Esta también se puede lograr cuando dos o más empresas, áreas, departamentos o inclusive equipos trabajan unidos para lograr algo de valor.

**Trabajo colaborativo profesional:** es un sistema de trabajo en el cual un conjunto de personas o varios departamentos de una empresa se unen para aportar sus ideas y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo común

## **Introducción**

El trabajo en equipo se considera como uno de los elementos más significativos en toda organización empresarial. Cuando las personas que trabajan en una organización están comprometidas y realizan sus proyectos o actividades en unidad, en base a objetivos comunes, efectivamente se obtendrán resultados positivos. En cambio, si existe descoordinación o desorganización dentro de la institución, lo más probable es que los resultados sean negativos.

Una empresa que se esfuerza en crear una red de equipos de alto rendimiento va a ser capaz de aumentar las sinergias entre sus colaboradores, pero también entre los diferentes departamentos, y de esa forma va a aumentar considerablemente su capacidad para enfrentarse a los retos competitivos que surjan.

Debido a la amenaza de que los competidores puedan alterar su posición de mercado, las organizaciones se ven obligadas a duplicar sus esfuerzos y a contar con individuos altamente preparados, que estén dispuestos a unirse a un equipo de trabajo. Hay que destacar que dichas personas deben poseer una serie de habilidades interpersonales que les ayuden a entender con más facilidad la dinámica de los equipos colaborativos.

En el presente trabajo se detallan los aspectos preliminares del proyecto tales como: los antecedentes, planteamientos, objetivos, la importancia y justificación de la investigación y la metodología utilizada. Asimismo, se presentan y analizan los resultados de la encuesta sobre el trabajo en equipo empresarial, se explica acerca de la Guía Gestión de Equipos Orientados a Resultados, la entrevista y los videos de equipo deficientes y eficientes.

## **Antecedentes del proyecto**

Rodríguez (2021) define el trabajo colaborativo como una modalidad en donde diferentes personas se reúnen para crear y cumplir metas u objetivos en común. Este ha sido un método que ha revolucionado con el paso de los años, y hoy en día es fundamental para que cualquier negocio, empresa o incluso proyectos académicos funcionen de manera asertiva, pues considera que dos o más cabezas piensan mejor que una.

El trabajo colaborativo genera miles de oportunidades e ideas totalmente nuevas, en aquellas empresas que fomentan este tipo de práctica entre sus empleados. Es importante mencionar que, en el trabajo colaborativo debe establecerse una estructura horizontal, de esta manera todos pueden aportar diferentes opiniones y conocimientos.

Según Jaime (2021) un trabajo colaborativo es un sistema empresarial en el que personas de diferentes departamentos se unen para aportar sus ideas y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo común. Debido a que el entorno colaborativo se adapta fácilmente al ambiente digital y que de hecho es así como se ha estado trabajando, las medidas que se tomen en la transición a la nueva normalidad podrán ser mucho más sencillas de implementar si un equipo es capaz de enriquecer su trabajo en equipo a través del uso de plataformas tecnológicas. Y es que el entorno digital facilita y dinamiza enormemente el intercambio de información y documentación, así como el almacenamiento, por lo que no importa desde donde se disponga a trabajar un colaborador, podrá hacerlo con unos cuantos clics.

Aguirre (2021) afirma que el trabajo en equipo o colaborativo es esencial para elaborar proyectos exitosos, porque promueve cambios significativos en la forma de funcionar de las organizaciones y en sus prácticas de gestión. La importancia del trabajo colaborativo es que contribuye a redefinir la participación de los miembros del equipo en los proyectos y las responsabilidades individuales de cada uno con el fin de obtener mejores resultados.

## Planteamiento del problema

En la actualidad las empresas dominicanas enfrentan grandes desafíos en cuanto al trabajo colaborativo e incluso muchas desconocen los beneficios que puede aportar como herramienta fundamental para el desarrollo de actividades efectivas y productivas, y para impulsar lo mejor en las personas, haciendo más común la frase “todos tenemos mucho que aportar”. Es por ello que la tendencia es contar con espacios más abiertos, los cuales permiten mayor conectividad de los trabajadores, mejorar el clima organizacional y poder generar sinergias.

Sin embargo, la mayoría de los empleados no están relacionados con lo que es el trabajo en equipo, porque están acostumbrados a trabajar de una manera independiente. Desde nuestra propia experiencia como empleadas públicas y privadas de diferentes empresas en la República Dominicana, podemos decir que algunas de las posibles causas que afectan el trabajo colaborativo son la falta de compromiso y la definición incierta de las tareas que deben de realizar cada miembro del equipo.

Otras de las principales causas que afectan el trabajo en equipo en las empresas dominicanas se detallan a continuación:

- Falta de liderazgo: Es un problema muy común y puede afectar eminentemente la trayectoria de la empresa y el desarrollo de los diferentes proyectos. Si el líder no tiene una posición clara y no sabe llevar el equipo, se crea un ambiente de desmotivación general que tiene que resolverse. De la misma manera que un médico o un arquitecto se preparan para ejercer su profesión, alguien que esté en la posición de líder también tiene que capacitarse y prepararse para ello.
- Objetivos poco claros: Para poder trabajar de manera eficaz, el equipo debe tener unos objetivos definidos. Cuando los empleados desconocen acerca de estos, los proyectos no marchan adecuadamente. Para dar a conocer los objetivos, el líder tiene que explicarlos de forma clara al equipo, realizar retroalimentación y, en definitiva, asegurarse que sean alcanzables.
- Reuniones improductivas: Reuniones extensas en las que se discute o se habla de cosas que no están relacionadas con el trabajo. Las reuniones improductivas nos

quitan tiempo, así que esta es otra de las cuestiones que conviene corregir urgentemente. Para evitar este tipo de reuniones hay que elaborar un cronograma, facilitando la información y estableciendo una hora de finalización. También hay que designar un moderador, ser puntuales y elaborar unas conclusiones claras.

- Relaciones personales conflictivas: En muchas ocasiones lo personal se mezcla con lo profesional. Las relaciones conflictivas entre los distintos miembros del equipo pueden tener efectos negativos para los objetivos de la empresa. Es responsabilidad del líder tratar de solucionar estos problemas e intentar que los diferentes miembros dejen los temas personales a un lado.
- Miembros tóxicos: Los equipos están definitivamente influenciados por sus miembros, por lo tanto, si alguno de ellos tiene una personalidad tóxica esto afectará el buen desarrollo y formación del equipo. Existen distintos perfiles tóxicos: el negativo, el traicionero, el agresivo, el sabelotodo, etc. y gestionarlos no es nada fácil. Lo primero que hay que hacer es no premiar estos comportamientos y dejar en claro cuáles serán las conductas permitidas y cuáles no, además de las consecuencias de actuar de una determinada manera.
- La falta de comunicación: Es uno de las principales complicaciones en los equipos. La organización y los líderes no proporcionan a los integrantes del equipo toda la información necesaria, no son precisos, ni ofrecen todo el apoyo que requiere el equipo para que el proyecto avance. Los líderes deben entender que su equipo tiene cosas importantes que transmitir, así que hay que promover un ambiente de escucha activa y respeto. Cuando todos sigan los mismos objetivos, la comunicación fluirá y se obtendrán resultados positivos.

Si las empresas no optimizan el proceso de estructuración y conformación de equipos de manera funcional, las consecuencias se traducirán en baja productividad, conflictos que deriven en malas relaciones interpersonales, insatisfacción y desmotivación. Es por esto que los miembros de un equipo deben enfocarse en cumplir con sus responsabilidades y aportar al crecimiento de la organización. Aunque surjan conflictos, es necesario resolverlos y dejarlos cerrados, que no queden heridas entre sus integrantes o entre diferentes equipos de trabajo en la empresa. Si se combaten las causas, se logrará que el equipo sea

realmente mucho más eficaz, que su productividad aumente y que el resultado sea superior a lo esperado.

### **Pregunta general y específicas**

#### **Pregunta general**

- ¿Qué impacto produce el trabajo colaborativo en las empresas?

#### **Preguntas específicas**

- ¿Cuáles beneficios aporta el trabajo colaborativo a las empresas?
- ¿De qué manera el trabajo colaborativo contribuye a que las empresas obtengan excelentes resultados?
- ¿Cómo el trabajo colaborativo influye en el logro de los objetivos organizacionales?
- ¿Cuáles son las cualidades que debe tener un buen equipo de trabajo?

### **Objetivo general y específicos**

#### **Objetivo general**

- Describir el impacto que produce el trabajo colaborativo en las empresas.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar los beneficios que aporta el trabajo colaborativo a las empresas.
- Analizar la manera en que el trabajo colaborativo contribuye a que las empresas obtengan excelentes resultados.
- Explicar cómo el trabajo colaborativo influye en el logro de los objetivos organizacionales.
- Evaluar las cualidades que debe tener un buen equipo de trabajo.

## **Importancia y justificación**

Este trabajo de investigación es importante en cualquier área profesional, ya que el objetivo del trabajo colaborativo es reunir las capacidades, conocimientos, ideas y destrezas de diferentes personas para la ejecución de una tarea o actividad, con el fin de que esta se realice de manera más rápida, eficiente y que se obtengan óptimos resultados. Supone siempre una dinámica especial que puede variar de un equipo a otro y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcione o no.

Es muy común que en el ámbito laboral se ponga en práctica el concepto de trabajo en equipo, especialmente cuando grupos de personas buscan la unidad para cumplir metas específicas. Estos entienden que el trabajo colaborativo les ayuda a incrementar la motivación y la creatividad, y desarrolla las habilidades sociales de cada uno.

El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral hoy en día, y es una de las características más solicitadas por las organizaciones. La importancia del trabajo en equipo en las empresas radica en la consideración de que mientras más personas estén dispuestas y comprometidas para la realización de una actividad en conjunto, mejores y más efectivos serán los resultados.

Por medio del trabajo colaborativo las empresas pueden obtener múltiples ventajas como: el desarrollo eficiente de proyectos por el aporte continuo de los miembros del equipo, el fomento de la innovación, combinación de múltiples perfiles profesionales, variados puntos de vista, estimulación de la comunicación eficaz, cooperación, coordinación y aprendizaje colaborativo, aumenta la productividad.

## Metodología de estudio

**Método:** Para la realización de esta investigación el método a utilizar es el mixto, ya que se pretende recolectar y analizar tanto datos cuantitativos como datos cualitativos, que sirvan de soporte para cumplir los objetivos establecidos.

**Técnicas de Investigación:** Las técnicas a emplear para esta investigación son: la revisión documental, la encuesta y la entrevista.

Latorre (2007) expone que la revisión documental es una técnica que se basa en analizar y evaluar lo que otros ya han estudiado o escrito sobre el tema del que se basa la investigación. De esta manera, se intenta recopilar datos de fuentes bibliográficas (libros, internet, etc.) que sean de apoyo para el proceso de investigación.

Según Baena (2014) La encuesta consiste en aplicar un cuestionario a un grupo representativo del universo al que estamos estudiando.

La entrevista es una forma de interacción en la cual el investigador formula preguntas al entrevistado, las cuales habrán de arrojar datos de interés.

**Instrumento de Investigación:** El instrumento de investigación a emplear es un cuestionario elaborado de forma online en Google Forms.

**Tipo de Investigación:** El tipo de investigación es explicativa, ya que su finalidad es encontrar las razones o motivos por los cuales ocurren los hechos del fenómeno estudiado, observando las causas y los efectos que existen, e identificando las circunstancias.

**Población:** La población a estudiar en dicha investigación está conformada por un total de 32 empleados de diferentes empresas de las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

## **Descripción secciones del proyecto**

### **Sección I: Fundamentos del trabajo en equipo.**

En el módulo I se desarrolla una investigación documental y digital basada en los fundamentos del trabajo en equipo, en la cual se indaga acerca del concepto e importancia del trabajo colaborativo, beneficios, estructura y cualidades de un equipo de trabajo, entre otras temáticas. Además, se formula y aplica una encuesta para conocer las opiniones de los empleados respecto al trabajo en equipo empresarial.

### **Sección II: Elaboración de la propuesta o guía instruccional de trabajo en equipo.**

El módulo II consiste en la elaboración y diseño de una propuesta o guía instruccional de trabajo en equipo que sea aplicable a una empresa real.

### **Sección III: Creación del repositorio complementario de la guía de trabajo en equipo.**

El módulo III trata acerca de la producción de un video tutorial y un video práctico sobre el trabajo en equipo orientado a resultados, y en los cuales se explique cómo la empresa puede aplicar exitosamente la guía (elaborada en el módulo II) para mejorar el trabajo en equipo.

## Presentación de los resultados de la encuesta

**Tabla No. 1**

### Género

Opción	Frecuencia	%
Masculino	15	46.88%
Femenino	17	53.13%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

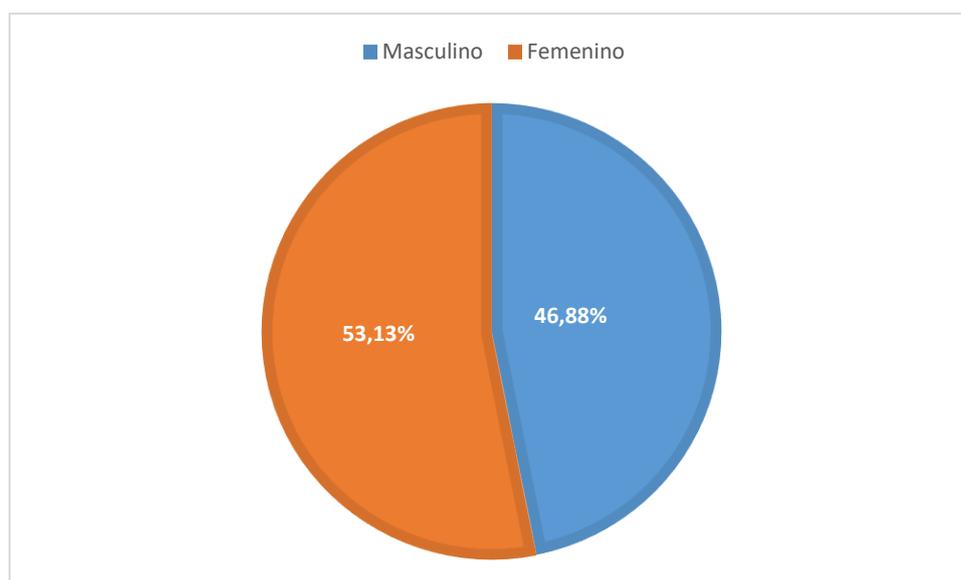
**Fuente:** Pregunta No. 1 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 53.13% de los encuestados fueron mujeres y el 46.88% fueron hombres. Lo que indica que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por el género femenino.

**Gráfico No. 1**

### Género



**Fuente:** Tabla No.1, pregunta No. 1 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 2**

**Edad**

Opción	Frecuencia	%
De 18 a 25 años	7	21.88%
De 26 a 30 años	6	18.75%
De 31 a 35 años	12	37.50%
Más de 36 años	7	21.88%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

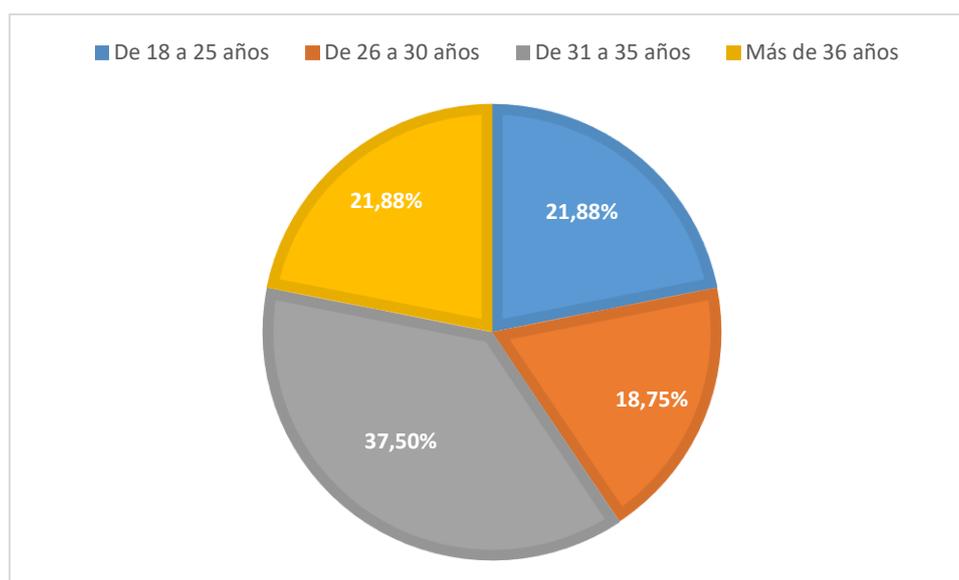
**Fuente:** Pregunta No. 2 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 37.50% de los encuestados pertenecen a un rango de edad de 31 a 35 años, el 21.88% de 18 a 25 años, otro 21.88% a más de 36 años y el 18.75 % de 26 a 30 años. Lo que indica que personas entre edades de 31 a 35 años fueron quienes emitieron más opiniones.

**Gráfico No.2**

**Edad**



**Fuente:** Tabla No. 2, pregunta No. 2 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 3**  
**Nivel de educación**

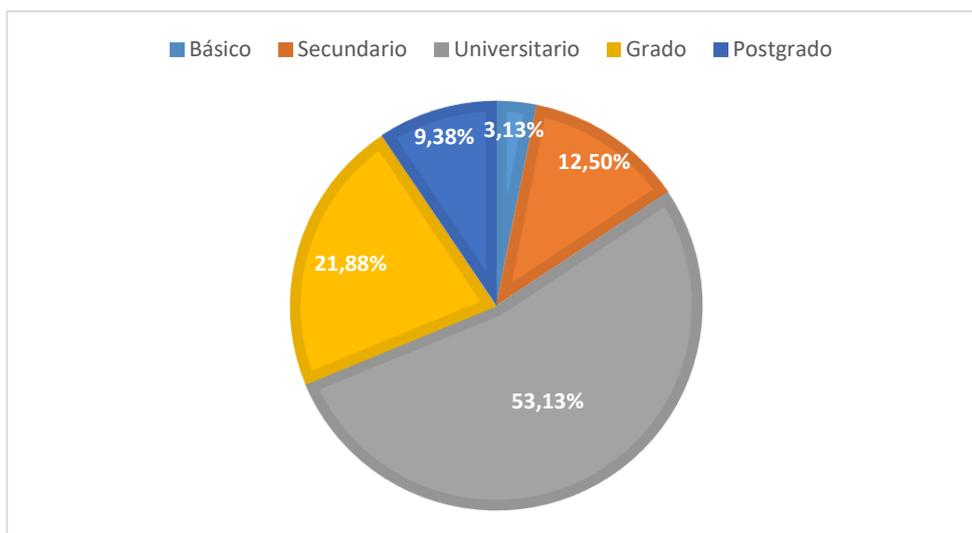
Opción	Frecuencia	%
Básico	1	3.13%
Secundario	4	12.50%
Universitario	17	53.13%
Grado	7	21.88%
Postgrado	3	9.38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 3 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 53.13 % de los encuestados tienen un nivel de educación universitario, el 21.88% de grado, el 12.50% secundario, el 9.38% de postgrado y 3.13% básico. Esto significa que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por personas con un nivel académico universitario.

**Gráfico No.3**  
**Nivel de educación**



**Fuente:** Tabla No.3, pregunta No. 3 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 4**  
**Categoría ocupacional**

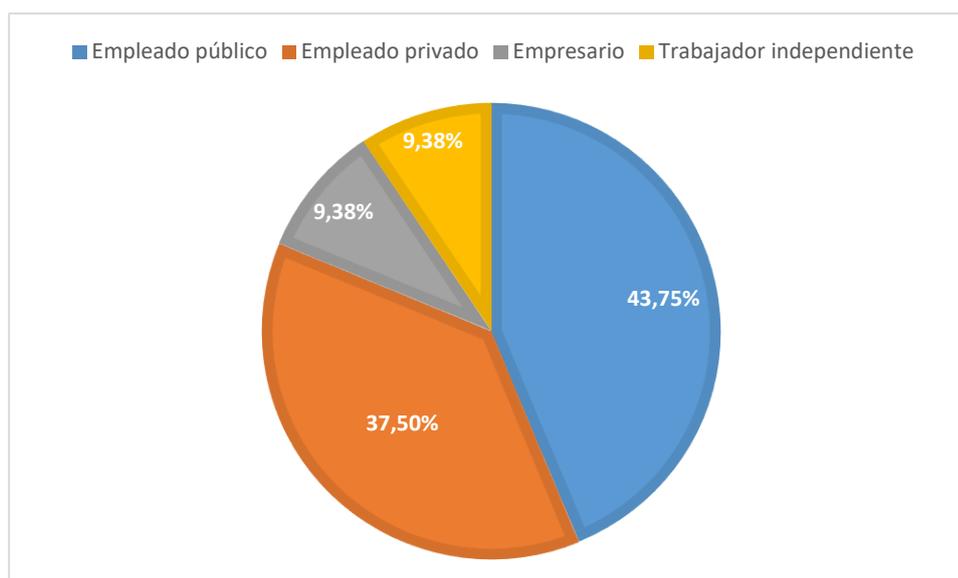
Opción	Frecuencia	%
Empleado público	14	43.75%
Empleado privado	12	37.50%
Empresario	3	9.38%
Trabajador independiente	3	9.38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 4 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

De acuerdo a los datos recolectados en la encuesta realizada, el 43.75% de los encuestados son empleados públicos, el 37.50% son empleados privados, el 9.38% son empresarios y el otro 9.38% son trabajadores independientes. Lo que indica que gran parte de las opiniones fueron emitidas por empleados públicos.

**Gráfico No. 4**  
**Categoría ocupacional**



**Fuente:** Tabla No.4, pregunta No. 4 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 5**

**¿De qué forma usted prefiere realizar las asignaciones en el lugar donde trabaja?**

Opción	Frecuencia	%
Individual	5	15.63%
En equipo	27	84.38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

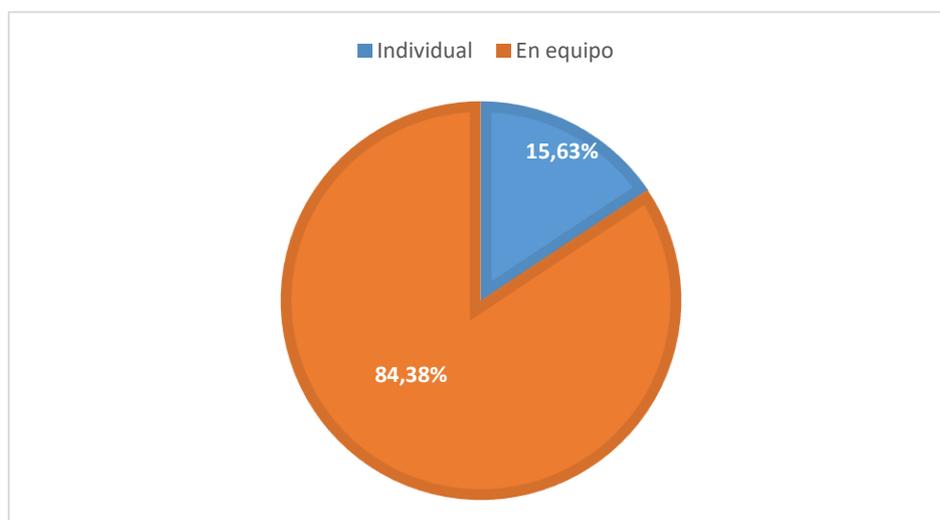
**Fuente:** Pregunta No. 5 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 84.38% de los encuestados prefieren realizar las asignaciones en equipo y el 15.63% de forma individual. Lo que significa que la gran mayoría de los encuestados opta por trabajar en equipo.

**Gráfico No. 5**

**¿De qué forma usted prefiere realizar las asignaciones en el lugar donde trabaja?**



**Fuente:** Tabla No.5, pregunta No. 5 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 6**  
**¿Con qué frecuencia se forman equipos de trabajo**  
**en la empresa en la cual usted labora?**

Opción	Frecuencia	%
Siempre	21	65.63%
A veces	9	28.13%
Nunca	2	6.25%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

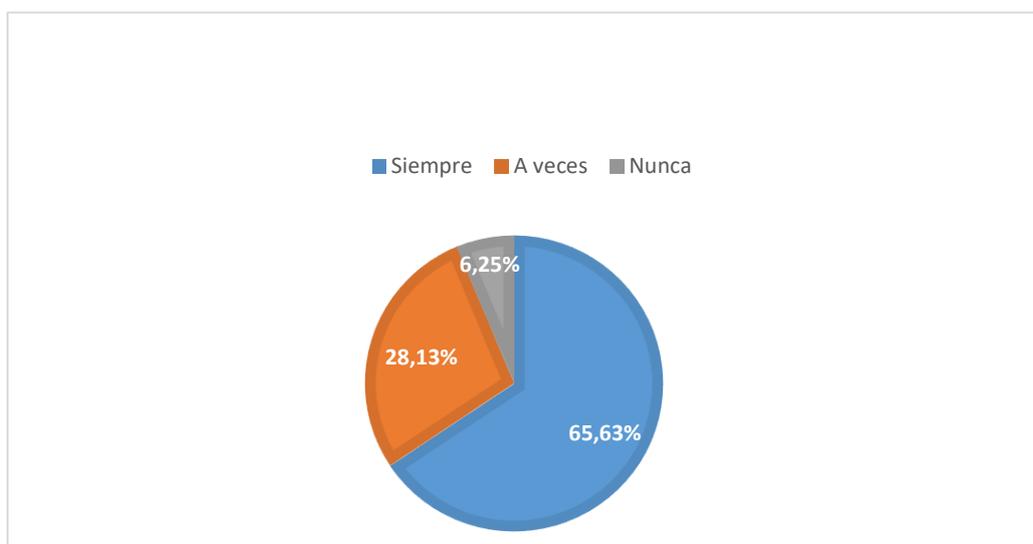
**Fuente:** Pregunta No. 6 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 65.63% de los encuestados afirmó que en las empresas para la cual laboran siempre se forman equipos de trabajo, el 28.13% asegura que a veces y el 6.25% que nunca. Esto indica que en la gran mayoría de las empresas donde trabajan las personas que fueron encuestadas se crean equipos de trabajo.

**Gráfico No. 6**

**¿Con qué frecuencia se forman equipos de trabajo en la empresa en la cual usted labora?**



**Fuente:** Tabla No.6, pregunta No. 6 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 7**

**¿Qué tan importante considera el trabajo en equipo en las organizaciones?**

Opción	Frecuencia	%
Muy importante	31	96.88%
Poco importante	1	3.13%
No es importante	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

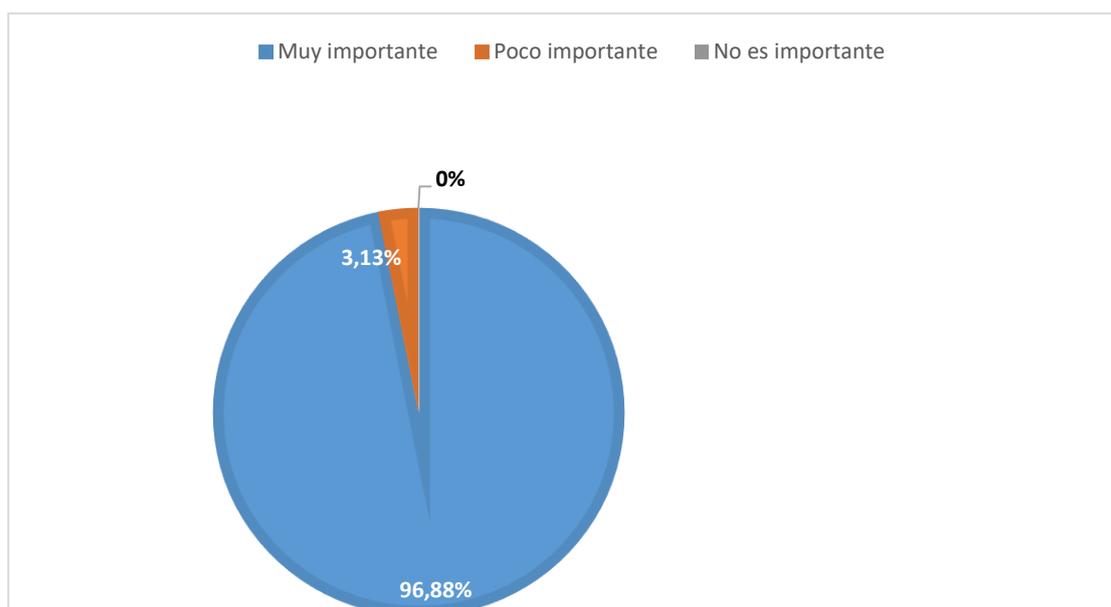
**Fuente:** Pregunta No. 7 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 96.88% de los encuestados considera muy importante el trabajo en equipo, el 3.13% poco importante y el 0% que no es importante. Esto significa que prácticamente para casi todos los encuestados es muy importante el trabajo en equipo en las organizaciones.

**Gráfico No. 7**

**¿Qué tan importante considera el trabajo en equipo en las organizaciones?**



**Fuente:** Tabla No.7, pregunta No. 7 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 8**

**¿Cree usted que el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?**

Opción	Frecuencia	%
Si	31	96.88%
No	1	3.13%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

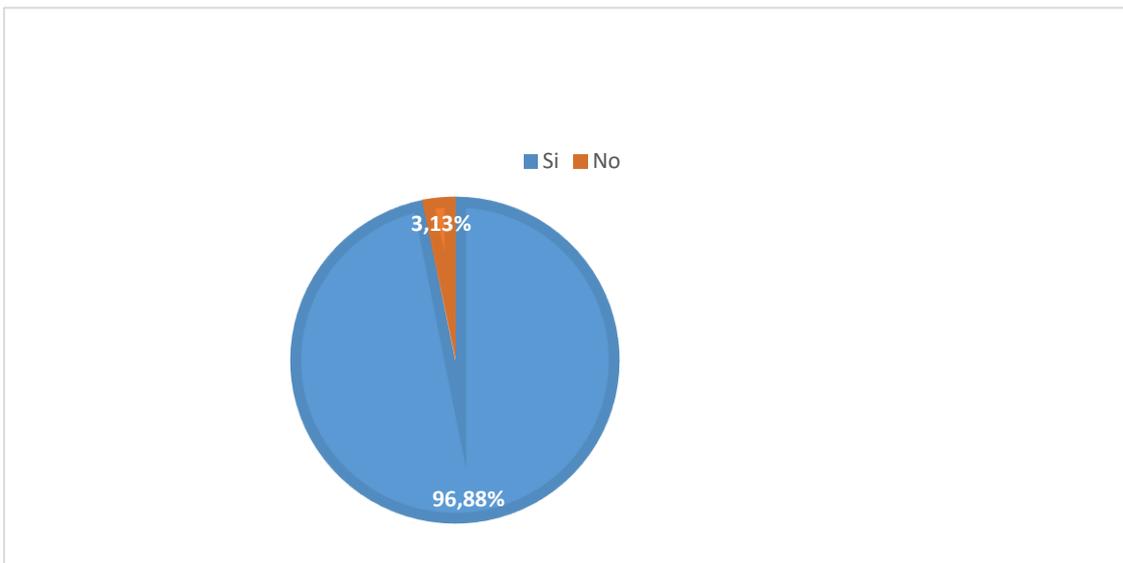
**Fuente:** Pregunta No. 8 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 96.88% de los encuestados cree que el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de la empresa, mientras que el 3.13% piensa que no. Lo que indica que casi todos los encuestados opinan que el trabajo en equipo ayuda a alcanzar los objetivos de la organización.

**Gráfico No. 8**

**¿Cree usted que el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?**



**Fuente:** Tabla No.8, pregunta No. 8 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 9**

**¿Qué es más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios?**

Opción	Frecuencia	%
Unidad y organización	9	28.13%
Motivación y participación activa de todos sus miembros	14	43.75%
Comunicación fluida y confianza	9	28.13%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 9 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, para el 43.75% de los encuestados es necesario la motivación y participación de todos los miembros del equipo para alcanzar resultados satisfactorios, para el 28.13% es la unidad y organización y para el otro 28.13% es la comunicación fluida y confianza. Lo que indica que gran parte de los encuestados opina que es fundamental la motivación y participación activa de todos los miembros que conforman un equipo de trabajo, para que los resultados sean satisfactorios.

**Gráfico No. 9**

**¿Qué es más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios?**



**Fuente:** Tabla No.9, pregunta No. 9 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 10**

**¿Cuál de las siguientes habilidades usted posee para que su equipo de trabajo alcance excelentes resultados?**

Opción	Frecuencia	%
Liderazgo	11	34.38%
Creatividad	8	25%
Capacidad organizativa	10	31.25%
Capacidad resolutive	3	9.38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

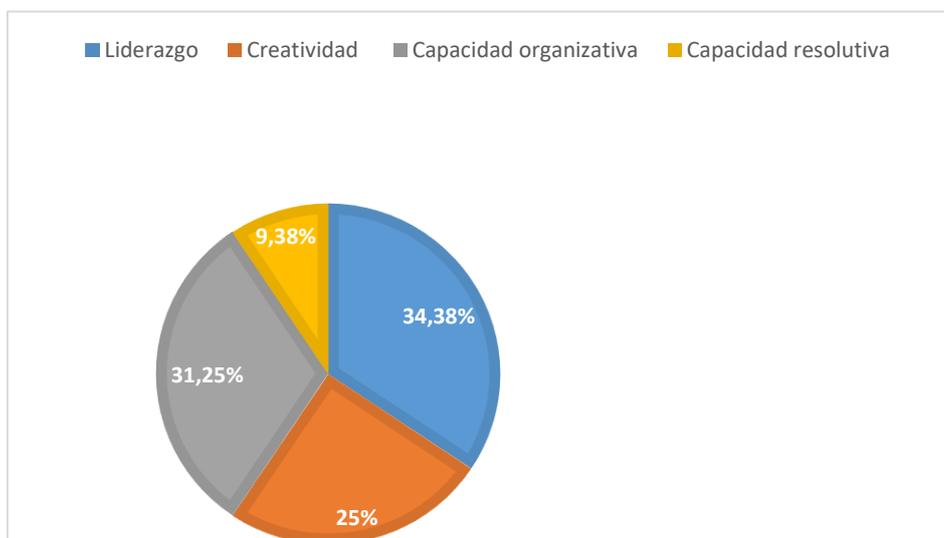
**Fuente:** Pregunta No. 10 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 34.38% de los encuestados posee habilidades de liderazgo, el 31.25% capacidad organizativa, el 25% creatividad y el 9.38% capacidad resolutive. Lo que indica que una gran parte de las personas que completó la encuesta posee habilidades de liderazgo y capacidad organizativa para que su equipo de trabajo alcance excelentes resultados.

**Gráfico No. 10**

**¿Cuál de las siguientes habilidades usted posee para que su equipo de trabajo alcance excelentes resultados?**



**Fuente:** Tabla No.10, pregunta No. 10 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 11**

**¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por las cuales los equipos no obtienen los resultados esperados?**

Opción	Frecuencia	%
Falta de comunicación	11	34.38%
Falta de compromiso	10	31.25%
Falta de coordinación	8	25%
Desmotivación	3	9.38%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 11 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

### Comentario

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 34.38% de los encuestados considera que la falta de comunicación es una de las razones por las cuales los equipos no obtienen los resultados esperados, el 31.25% piensa que es la falta de compromiso, el 25% que es la falta de coordinación y el 9.38% que es la desmotivación. Lo que indica que una gran parte de las personas encuestadas afirma que la falta de comunicación y la falta de compromiso son algunas de las principales razones para que los equipo no obtengan los resultados deseados.

**Gráfico No. 11**

**¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por las cuales los equipos no obtienen los resultados esperados?**



**Fuente:** Tabla No.11, pregunta No. 11 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 12**

**¿Cómo contribuyen los miembros de un equipo de trabajo a la obtención de las metas deseadas?**

Opción	Frecuencia	%
Promoviendo una comunicación fluida	7	21.88%
Conociendo sus roles y responsabilidades	19	59.38%
Ayudando a sus compañeros	2	6.25%
Aportando ideas	4	12.50%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 12 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 59.38% de los encuestados opinaron que los miembros de un equipo contribuyen al logro de las metas conociendo sus roles y responsabilidades, el 21.88% piensa que es promoviendo una comunicación fluida, el 12.50% que es aportando ideas y el 6.25% que es ayudando a sus compañeros. Lo que significa que la gran mayoría de los encuestados considera que los miembros de un equipo de trabajo pueden alcanzar las metas que se proponen si conocen sus roles y responsabilidades.

**Gráfico No. 12**

**¿Cómo contribuyen los miembros de un equipo de trabajo a la obtención de las metas deseadas?**



**Fuente:** Tabla No.12, pregunta No. 12 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 13**

**¿Es necesario que en un equipo de trabajo exista un objetivo común?**

Opción	Frecuencia	%
Si	30	93.75%
No	2	6.25%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

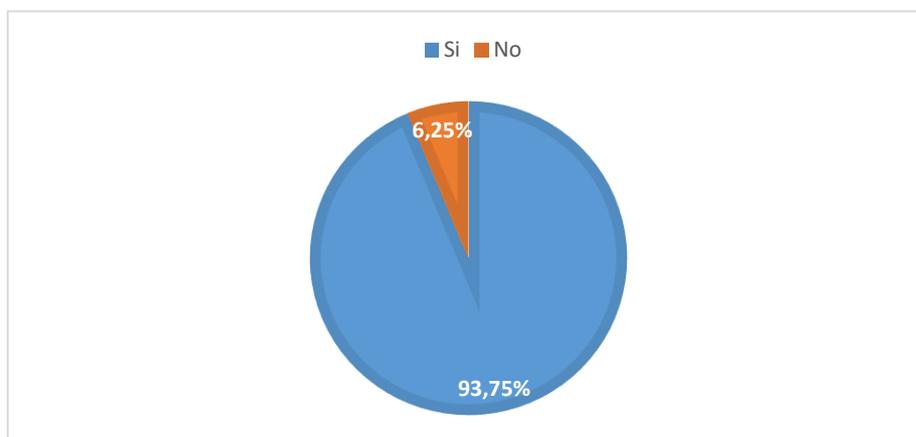
**Fuente:** Pregunta No. 13 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 93.75% de los encuestados considera que en un equipo sí es necesario que exista un objetivo en común, mientras que el 6.25% piensa que no. Esto indica que la gran mayoría de los encuestados cree que es fundamental que exista un objetivo común en un equipo de trabajo.

**Gráfico No. 13**

**¿Es necesario que en un equipo de trabajo exista un objetivo común?**



**Fuente:** Tabla No.13, pregunta No. 13 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 14**

**¿Cuáles de estas debilidades se observan en su equipo de trabajo?**

Opción	Frecuencia	%
Mal manejo en la distribución de las responsabilidades	7	21.88%
Objetivos indefinidos y no comunes	3	9.38%
Rivalidad entre los miembros del equipo	9	28.13%
Falta de planificación	5	15.63%
Ausencia de liderazgo	8	25%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

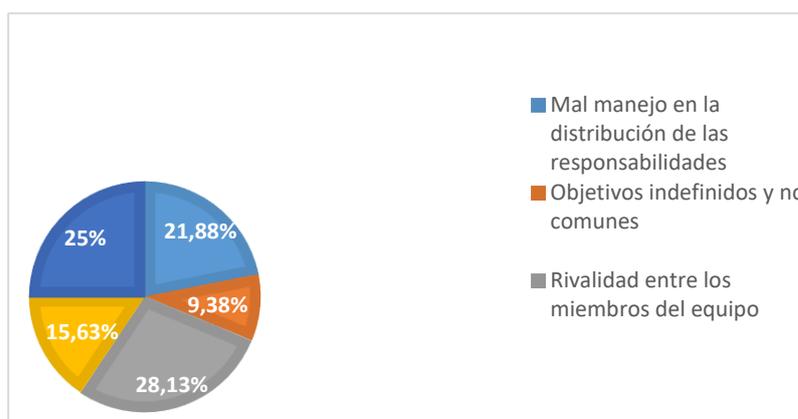
**Fuente:** Pregunta No. 14 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 28.13% de los encuestados observa rivalidad en su equipo de trabajo, el 25% ausencia de liderazgo, el 21.88% mal manejo en la distribución de las responsabilidades, el 15.63% falta de planificación y el 9.38% objetivos indefinidos y no comunes. Lo que indica que las debilidades que las personas encuestadas más identificaron en su equipo de trabajo son la rivalidad entre los miembros y la ausencia de liderazgo.

**Gráfico No. 14**

**¿Cuáles de estas debilidades se observan en su equipo de trabajo?**



**Fuente:** Tabla No.14, pregunta No. 14 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 15**

**¿Qué debe fomentar un líder entre los miembros del equipo de trabajo para alcanzar el éxito?**

Opción	Frecuencia	%
La responsabilidad y el compromiso	14	43.75%
El respeto y la confianza	11	34.38%
La comunicación y cooperación	7	21.88%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 15 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 43.75% de los encuestados considera que un líder debe fomentar la responsabilidad y el compromiso, el 34.38% afirma que el respeto y la confianza y el 21.88% la comunicación y cooperación. Lo que indica que de acuerdo con la opinión de gran parte de las personas que completaron la encuesta, el líder debe fomentar la responsabilidad y el compromiso entre los miembros del equipo de trabajo para alcanzar el éxito.

**Gráfico No. 15**

**¿Qué debe fomentar un líder entre los miembros del equipo de trabajo para alcanzar el éxito?**



**Fuente:** Tabla No.15, pregunta No. 15 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Tabla No. 16**

**¿Considera que el trabajo en equipo ayuda a crear un mejor ambiente laboral y motiva a los empleados?**

Opción	Frecuencia	%
Si	31	96.88%
No	1	3.13%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

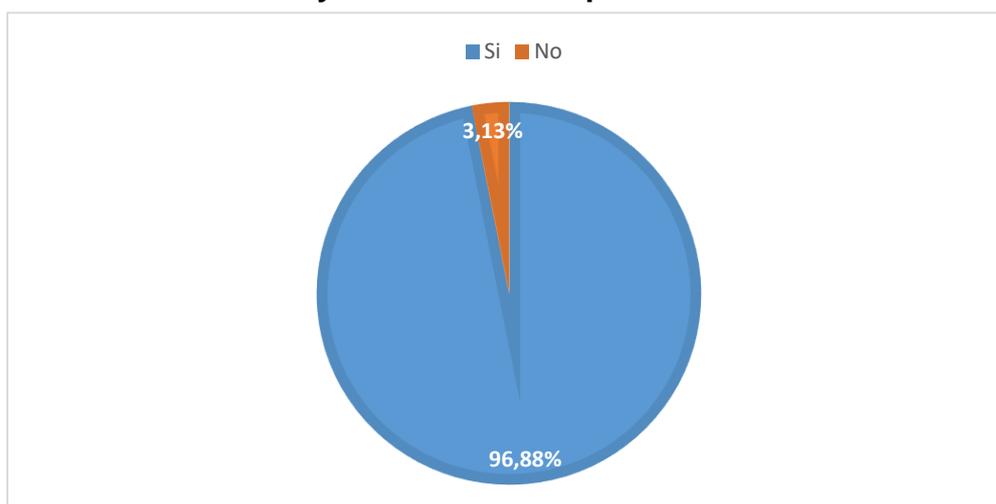
**Fuente:** Pregunta No. 13 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

**Comentario**

Según los datos recolectados en la encuesta realizada, el 96.88% de los encuestados cree que el trabajo en equipo crea un mejor ambiente laboral y motiva a los empleados, mientras que el 3.13% piensa que no. Lo que indica que casi todos los encuestados consideran que el trabajo en equipo si ayuda a que exista un mejor ambiente laboral en la empresa y ayuda a motivar a los empleados.

**Gráfico No. 16**

**¿Considera que el trabajo en equipo ayuda a crear un mejor ambiente laboral y motiva a los empleados?**



**Fuente:** Tabla No.16, pregunta No. 16 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en las ciudades de Santo Domingo y Nagua.

## **Análisis de la encuesta realizada**

Luego de examinar los datos obtenidos en la encuesta aplicada de forma online a personas que laboran en diferentes empresas de las ciudades de Santo Domingo y Nagua, podemos decir que la gran mayoría prefiere realizar sus asignaciones laborales en equipo, porque reconocen la importancia del trabajo colaborativo para el logro de los objetivos de las organizaciones y la creación de un mejor ambiente laboral. No obstante, estas entienden que en los equipos pueden observarse algunas debilidades, tales como: la rivalidad entre los miembros, la ausencia de liderazgo y la falta de comunicación y compromiso, las cuales deben superarse y convertirse en fortalezas para que exista armonía y unidad.

También, los encuestados entienden que la motivación y participación activa de todos los integrantes que conforman un equipo de trabajo son esenciales para que los resultados sean satisfactorios. Por lo tanto, es necesario que cada uno conozca con claridad sus roles y responsabilidades, y que el líder promueva la responsabilidad y el compromiso.

Al evaluar cada uno de los resultados podemos percibir que sin importar la categoría ocupacional a la que pertenecen las personas encuestadas (Empleado público, empleado privado, empresario o trabajador independiente) están decididas a unir sus esfuerzos con otras y aportar sus conocimientos y habilidades para trabajar en base a un fin en común, con la intención de alcanzar el éxito en sus proyectos o tareas.

## **Presentación proyecto desarrollo guía empresarial**

### **Objetivo o propósito de la guía.**

El objetivo o propósito de esta guía es servir como una herramienta empresarial para el diseño, gestión y coordinación de equipos orientados a resultados, en los que se promueva el trabajo colaborativo, se evite el individualismo y sus miembros se enfoquen en aportar ideas, conocimientos, experiencias y talentos que contribuyan al desarrollo organizacional.

### **Necesidades que pretende cubrir.**

Antes, en una empresa un trabajador se limitaba sólo a sus funciones y a trabajar independientemente, pero debido a los cambios que han surgido en el ámbito laboral hoy en día es imprescindible que las instituciones conozcan la importancia y beneficios de incentivar la realización de las asignaciones en equipo. La Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados procura que las empresas entiendan qué es el trabajo colaborativo, sus criterios fundamentales, así como los principales roles y funciones que deben estar presentes en este.

### **Metodología de elaboración.**

Esta guía tiene un enfoque de investigación descriptiva que busca definir y explicar de forma detallada el trabajo colaborativo y en la cual se utiliza el método mixto, pues se recolectan y analizan tanto datos cuantitativos como datos cualitativos que sirven de soporte para cumplir con el objetivo establecido. También, se utiliza como técnica la revisión documental y la encuesta, y el instrumento de investigación es un cuestionario elaborado de forma online en Google Forms, el cual fue aplicado a 32 empleados de diferentes empresas de las ciudades de Santo Domingo y Nagua, con el fin de conocer y analizar sus opiniones con relación al trabajo en equipo empresarial.

## Secciones

La Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados está compuesta por las siguientes cuatro secciones:

**Sección 1:** Trabajo colaborativo profesional. En esta sección se define lo que es el trabajo colaborativo profesional, su importancia, objetivos, factores claves y tipos de equipos profesionales.

**Sección 2:** Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo. En esta parte se explican los enfoques del trabajo colaborativo, el rol y función en el contexto empresarial y los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo.

**Sección 3:** Conformación de un equipo efectivo de trabajo. En esta sección se describe el proceso para conformar o estructurar un equipo, los criterios fundamentales en la conformación de un equipo y se presenta una propuesta de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+.

**Sección 4:** Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados. En esta parte se sugieren estrategias para la formación de un equipo, tales como: estrategias de distribución de roles y funciones, estrategias de distribución de actividades y tareas, estrategias de seguimiento de miembros y asignaciones, estrategias de comunicación y manejo de conflictos y, por último, estrategias de acompañamiento y supervisión.

**Repositorio multimedia  
(Enlaces de acceso YouTube)**

**Video 1:** Equipo de trabajo deficiente.

**Enlace:** <https://www.youtube.com/watch?v=gAUC0MEE39I>.

**Elaborado por:** Mary Helen Amador Reyes, Solandy Zorrilla Gómez y Miguelina Altagracia Sánchez Ventura.

**Actores:** Francisco Valdez, Fátima De La Cruz, Grissel Reyes y Ángel González.

**Video 2:** Equipo de trabajo eficiente.

**Enlace:** <https://www.youtube.com/watch?v=oW9HNQONT30>.

**Elaborado por:** Mary Helen Amador Reyes, Solandy Zorrilla Gómez y Miguelina Altagracia Sánchez Ventura.

**Actores:** Francisco Valdez, Fátima De La Cruz, Grissel Reyes y Ángel González.

**Video 3:** Presentación Del Proyecto Final, Guía Empresarial Gestión De Equipos Orientados A Resultados.

**Enlace:** <https://www.youtube.com/watch?v=J7Caon6bDZo>.

**Elaborado por:** Mary Helen Amador Reyes, Solandy Zorrilla Gómez y Miguelina Altagracia Sánchez Ventura.

## **Conclusiones**

### **Metas**

Las metas que fueron propuestas y cumplidas en el Diplomado en Gestión de Equipos Orientados a Resultados son:

- La aplicación y análisis de una encuesta que nos permitió conocer las opiniones de colaboradores de empresas dominicanas sobre las fortalezas y debilidades del trabajo colaborativo.
- La elaboración de una guía didáctica empresarial acerca de la gestión de equipos orientados a resultados.
- La creación de un repositorio de videos sobre equipos deficientes, equipos eficientes, una entrevista acerca del trabajo colaborativo y la presentación de la guía empresarial.

### **Aprendizajes logrados**

Durante el desarrollo del Diplomado en Gestión de Equipos Orientados a Resultados obtuvimos los siguientes aprendizajes:

- La importancia del trabajo colaborativo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- La forma de estructurar un equipo de alto rendimiento.
- La distribución de los roles, funciones y responsabilidades dentro de un equipo.
- Las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados.
- La elaboración de una encuesta en Google Forms.
- El diseño y elaboración de una guía empresarial.
- La elaboración y edición de videos.

## **Experiencia**

El Diplomado en Gestión de Equipos Orientados a Resultados nos ha permitido adquirir conocimientos y destrezas para la coordinación y dirección de equipos de trabajo que promuevan el buen funcionamiento organizacional, la competitividad de sus colaboradores y el aumento de la productividad.

Hemos conocido y aplicado herramientas y estrategias que facilitan la distribución de las asignaciones y funciones, la comunicación fluida en el equipo, la sinergia y la obtención de las metas de forma satisfactoria. Nos ha enseñado la relevancia del trabajo colaborativo para las empresas y como estas pueden unir personas de una misma o diferentes áreas para trabajar en base a un objetivo en común.

## Referencias o fuentes consultadas

Aguirre, M. F. (2021). Trabajo colaborativo en empresas: definición y características. appvizer.es. Recuperado el 8 de febrero de 2022, de <https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/trabajo-colaborativo>

Amador, M. H., Zorrilla, S., & Sánchez, M. (Abril, 2022.). Equipo de trabajo deficiente. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=gAUC0MEE39I>.

Amador, M. H., Zorrilla, S., & Sánchez, M. (Abril, 2022.). Equipo de trabajo eficiente. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=oW9HNQONT30>.

Amador, M. H., Zorrilla, S., & Sánchez, M. (Abril, 2022.). Presentación Del Proyecto Final, Guía Empresarial Gestión De Equipos Orientados A Resultados. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=J7Caon6bDZo>.

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>

Baena Paz, G. M. E. Metodología de la investigación. Ed. México D.F: Grupo Editorial Patria, 2014. 157 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/uapa/40362?page=112>. Consultado en: 08 Feb 2022

Blog, S. B. S. (2017, octubre 6). Descubre por qué fallan los equipos. Americaeconomia.Com. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/descubre-por-que-fallan-los-equipos>

El trabajo colaborativo: su importancia en el desarrollo de los convenios de desempeño. (s/f). Duoc.cl. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de [http://observatorio.duoc.cl/el\\_trabajo\\_colaborativo\\_su\\_importancia\\_en\\_el\\_desarrollo\\_de\\_los\\_convenios\\_de\\_desempeno](http://observatorio.duoc.cl/el_trabajo_colaborativo_su_importancia_en_el_desarrollo_de_los_convenios_de_desempeno)

Investigación explicativa: características, técnicas, ejemplos. (2020, agosto 27). Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-explicativa/>

Jaime, H. (2021, Abril 20). Cómo beneficia a las empresas el entorno colaborativo. HolmesHR. <https://www.holmeshr.com/blog/entorno-colaborativo/>

Jorge. (2015, diciembre 12). La importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones. Emprendices. <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-trabajo-equipo-las-organizaciones/>

Latorre, A. (2007). La investigación-acción: conocer y cambiar la práctica educativa. Grao.

Rodríguez, S. (2021, mayo 26). Trabajo colaborativo: ¿por qué es importante promoverlo? Blog OCCMundial. <https://www.occ.com.mx/blog/trabajo-colaborativo/>

(S/f). Com.pe. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de <http://w.liderman.com.pe/blog-importancia-trabajar-equipo/>

Ventajas y Desventajas de Trabajar en Equipo. (2018, junio 26). Grupo IOE. <https://www.grupoioe.es/ventajas-y-desventajas-de-trabajar-en-equipo/>

Vértice, P. (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. Editorial Publicaciones Vértice. <https://elibro.net/es/ereader/uapa/59349?page=11>

## Anexos

### Ficha de presentación de los miembros del equipo



**Solandy Zorrilla Gómez:** Estudiante de término de la licenciatura en mercadeo en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA). Realizó el curso de Emprendedora para Mipymes, es agente inmobiliaria independiente y actualmente vive en Santo Domingo Este.

Frase favorita: En la vida siempre habrá obstáculos, mira hacia delante y véncelos para que puedas alcanzar la meta. (Autoría



**Mary Helen Amador Reyes:** Estudiante de término de la licenciatura en mercadeo en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA). Con cursos realizados en Community Manager, Marketing Digital y un diplomado en Gestión Moderna del talento humano. Trabaja como CEO de la empresa DD Creaciones y actualmente vive en Santo Domingo Norte.

Frase favorita: No tengas miedo de avanzar y arriesgarte. Ten miedo de no hacer nada y quedarte en el camino. Anónimo.



**Miguelina Altagracia Sánchez Ventura:** Estudiante de término de la licenciatura en administración de empresas en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA). Con cursos realizados en contabilidad, desarrollo del personal en la empresa, manejo de conflictos y un diplomado en gestión empresarial de las nuevas tecnologías. Actualmente reside en la ciudad de Nagua y tiene experiencia laboral como auxiliar de contabilidad y asistente administrativa.

Frase favorita: El optimismo es la fe que dirige al éxito. No se puede hacer nada sin esperanza ni confianza. Helen Keller.

## **Agradecimientos y dedicatorias**

En primer lugar, agradecemos a Dios porque sin el nada es posible. Él ha sido nuestro ayudador y por su gracia, amor, fidelidad y misericordia hemos tenido la fuerza y sabiduría para alcanzar lo que nos hemos propuesto.

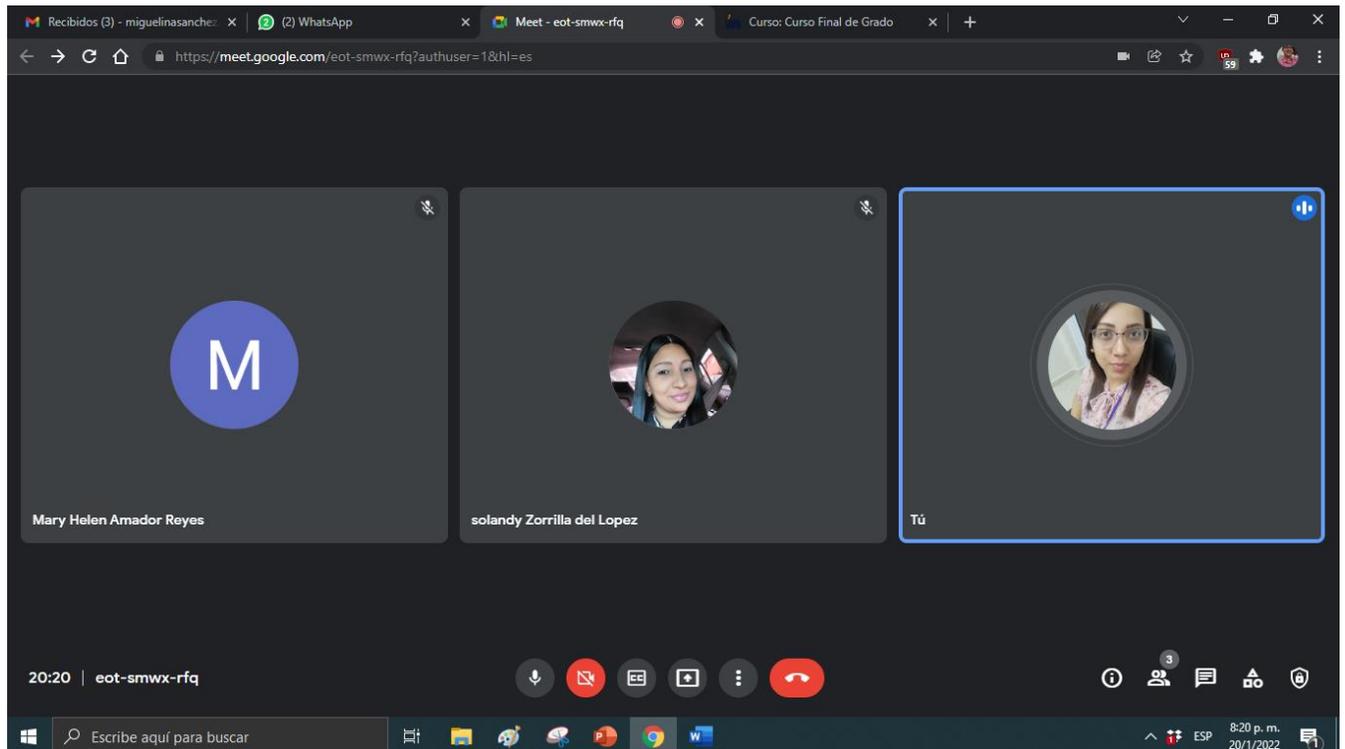
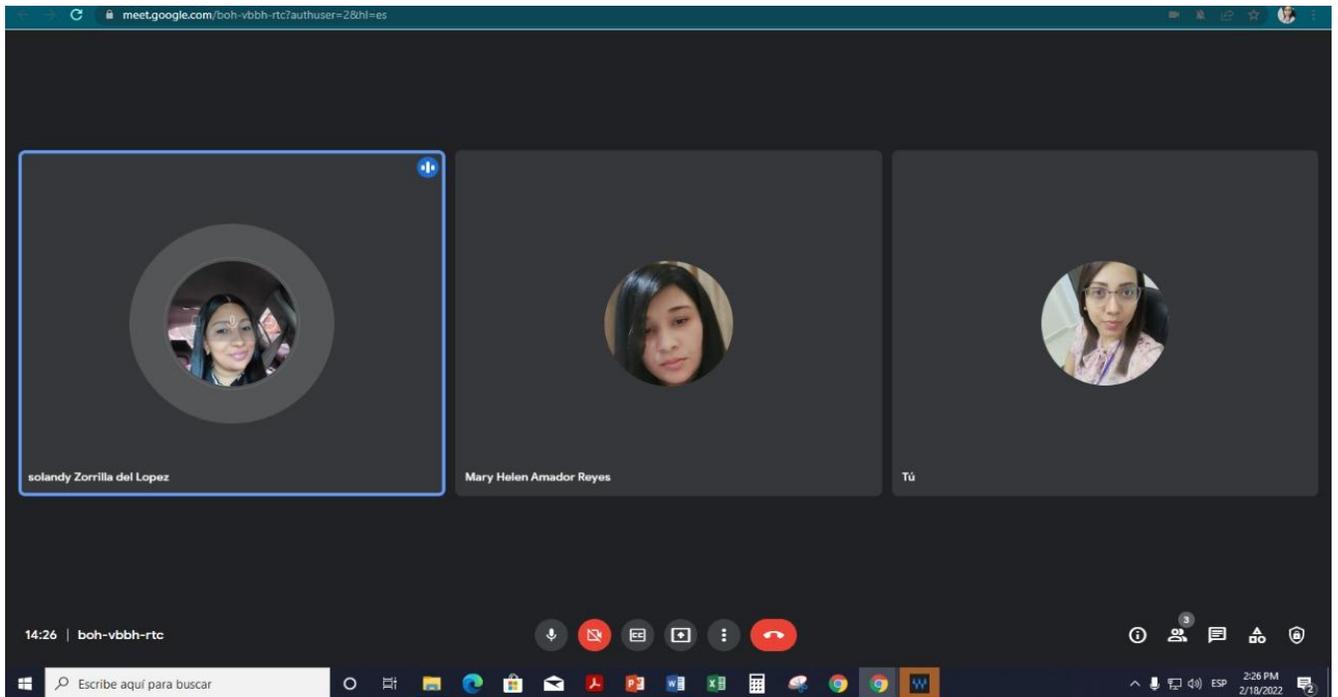
Gracias a nuestros padres por darnos la vida, inculcarnos el valor a los estudios y siempre estar dispuestos a ayudarnos. También a nuestros amigos, compañeros y a todos los que aportaron su granito de arena para que este logro fuera posible, que Dios los bendiga.

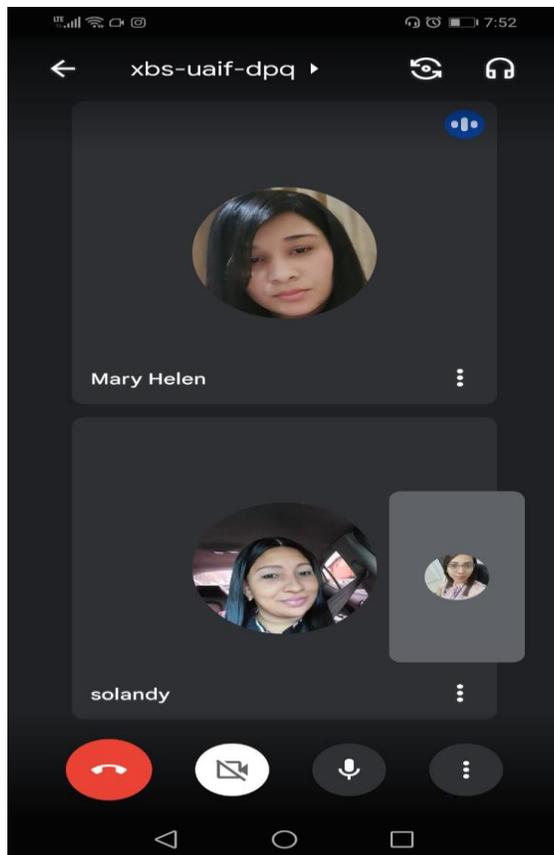
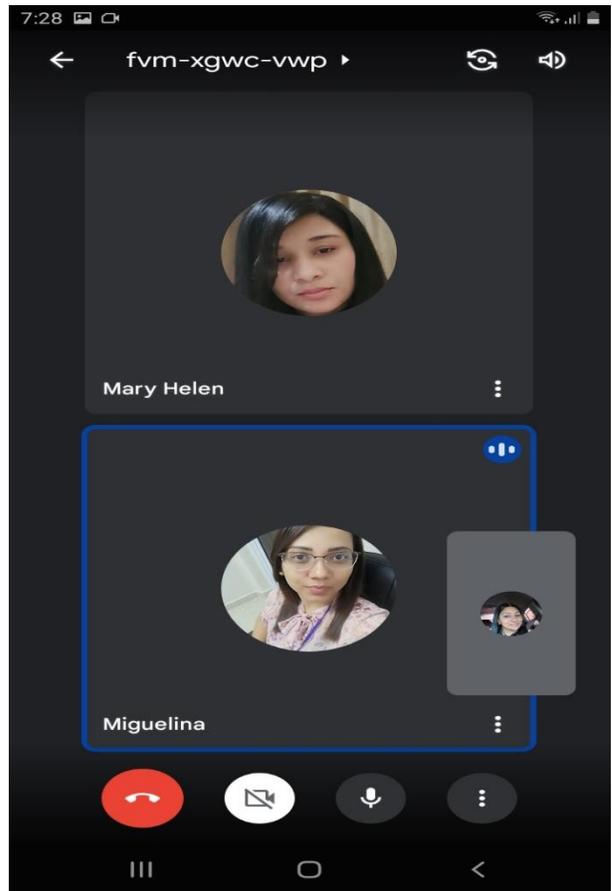
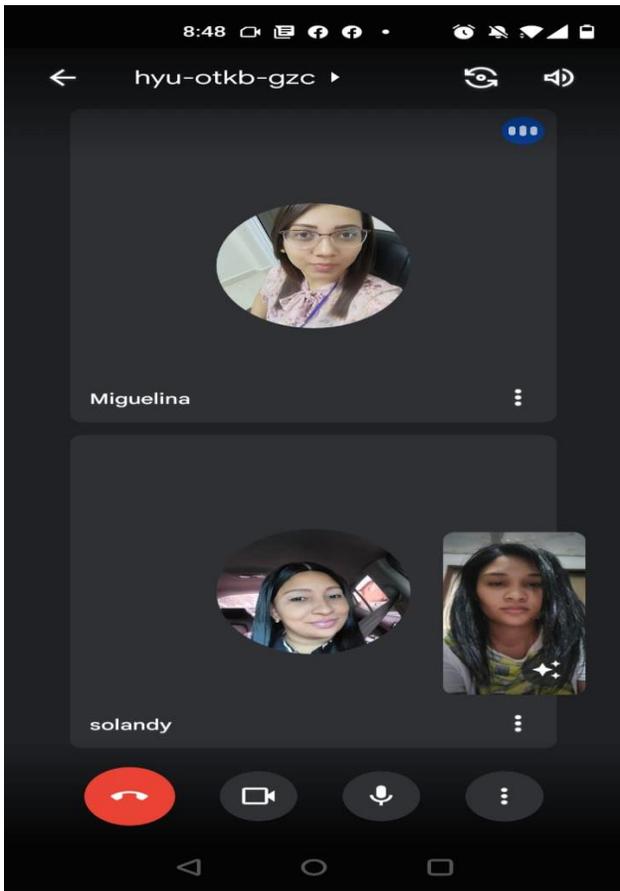
Agradecemos también el apoyo brindando por nuestros esposos, los cuales han estado con nosotras en todo momento, motivándonos a seguir adelante sin importar las dificultades.

Gracias a la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), sus colaboradores y facilitadores que nos han acompañado en nuestro proceso de aprendizaje, nos han guiado por el camino del conocimiento y nos han impulsado a querer seguir capacitándonos para ser excelentes profesionales.

Por último, queremos resaltar que esta guía está especialmente dedicada a nuestros hijos, que son el motivo por el cual nos levantamos cada mañana a dar lo mejor de nosotras para demostrarles lo importante que es llegar a la meta y lograr los sueños.

## Fotos de encuentros realizados por el equipo





## **Cuestionario usado para la encuesta**

### **Encuesta Sobre El trabajo En Equipo Empresarial**

**Universidad Abierta Para Adultos**

**UAPA**

**Escuela de Negocios y Turismo**

¡Saludos! Solicitamos su colaboración completando la siguiente encuesta que tiene como objetivo conocer la percepción de las personas sobre el trabajo en equipo empresarial.

Instrucciones: A continuación, se les presentan una serie de preguntas, por tanto, se le sugiere leer cuidadosamente cada enunciado y seleccionar la respuesta que considere más adecuada.

#### **Género:**

Masculino

Femenino

#### **Edad:**

De 18 a 25 años

De 26 a 30 años

De 31 a 35 años

Más de 36 años

#### **Nivel de educación:**

Básico

Secundario

Universitario

Grado

Postgrado

**Categoría ocupacional:**

Empleado público

Empleado privado

Empresario

Trabajador independiente

**¿De qué forma usted prefiere realizar las asignaciones en el lugar donde trabaja?**

Individual

En equipo

**¿Con qué frecuencia se forman equipos de trabajo en la empresa en la cual usted labora?**

Siempre

A veces

Nunca

**¿Qué tan importante considera el trabajo en equipo en las organizaciones?**

Muy importante

Poco importante

No es importante

**¿Cree usted que el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos de la empresa?**

Sí

No

**¿Qué es más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios?**

Unidad y organización

Motivación y participación activa de todos los miembros

Comunicación fluida y confianza

**¿Cuál de las siguientes habilidades usted posee para que su equipo de trabajo alcance excelentes resultados?**

Liderazgo

Creatividad

Capacidad organizativa

Capacidad resolutive

**¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por las cuales los equipos no obtienen los resultados esperados?**

Falta de comunicación

Falta de compromiso

Falta de coordinación

Desmotivación

**¿Cómo contribuyen los miembros de un equipo de trabajo a la obtención de las metas deseadas?**

Promoviendo una comunicación fluida

Conociendo sus roles y responsabilidades

Ayudando a sus compañeros

Aportando ideas

**¿Es necesario que en un equipo de trabajo exista un objetivo común?**

Si

No

**¿Cuáles de estas debilidades se observan en su equipo de trabajo?**

Mal manejo en la distribución de las responsabilidades

Objetivos indefinidos y no comunes

Rivalidad entre los miembros del equipo

Falta de planificación

Ausencia de liderazgo

**¿Qué debe fomentar un líder entre los miembros del equipo de trabajo para alcanzar el éxito?**

La responsabilidad y el compromiso

El respeto y la confianza

La comunicación y cooperación

**¿Considera que el trabajo en equipo ayuda a crear un mejor ambiente laboral y motiva a los empleados?**

Sí

No

**¡Gracias por completar esta encuesta!**

**Le aseguramos que sus respuestas son confidenciales y serán utilizadas para fines académicos.**

## Fichas recursos multimedia creados

<b>FICHA MULTIMEDIA</b>						
<b>Elaborado por:</b>	Mary Helen Amador Solandy zorrilla Miguelina Sánchez			<b>Fecha de elaboración:</b>	02 de abril 2022	
<b>Nombre:</b>	Equipo de trabajo deficiente.					
<b>Descripción del contenido:</b>	En este video podemos ver de una manera dramatizada las debilidades que se pueden observar en un equipo de trabajo deficiente y el resultado final de la falta de comunicación y coordinación del mismo.					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/gAUC0MEE39I">https://youtu.be/gAUC0MEE39I</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>x</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	

<b>FICHA MULTIMEDIA</b>						
<b>Elaborado por:</b>	Mary Helen Amador Solandy zorrilla Miguelina Sánchez			<b>Fecha de elaboración:</b>	8 de abril de 2022	
<b>Nombre:</b>	Equipo de trabajo eficiente.					
<b>Descripción del contenido:</b>	En este video podemos observar de manera detallada y dramatizada cuales son las verdaderas cualidades de un equipo que trabaja unánime para lograr sus metas y obtener resultados por medio de la sinergia, el buen trabajo y la colaboración de todos sus integrantes.					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/oW9HNQONT30">https://youtu.be/oW9HNQONT30</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>x</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	

<b>FICHA MULTIMEDIA</b>						
<b>Elaborado por:</b>	Mary Helen Amador Solandy zorrilla Miguelina Sánchez		<b>Fecha de elaboración:</b>	14 abr 2022		
<b>Nombre:</b>	Presentación Del Proyecto Final, Guía Empresarial Gestión De Equipos Orientados A Resultados.					
<b>Descripción del contenido:</b>	En este video se puede apreciar la presentación de nuestro trabajo como equipo y los diferentes resultados logrados durante el desarrollo del diplomado (Encuesta, entrevista, guía empresarial y videos sobre el trabajo en equipo deficiente y eficiente).					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/j7Caon6bDZo">https://youtu.be/j7Caon6bDZo</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>x</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	

# Capturas de la guía elaborada



## 6

### Importancia y justificación de la guía.

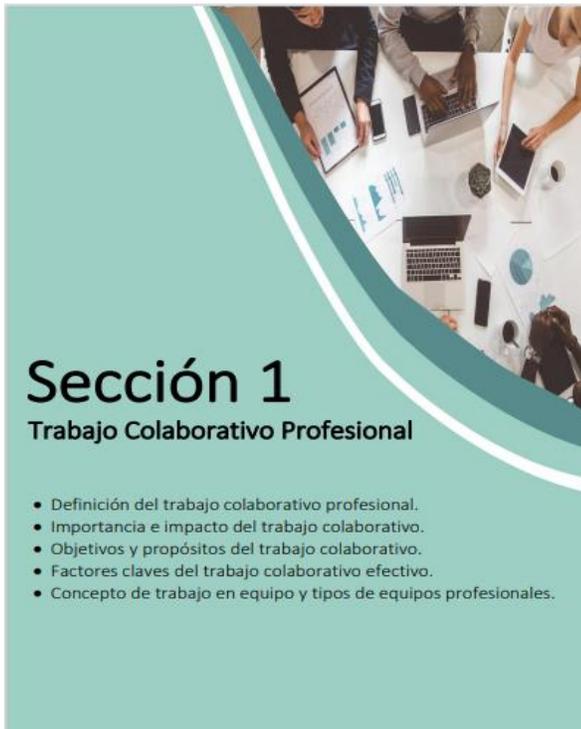
En la actualidad es muy común que en el ámbito empresarial se quiera poner en práctica el concepto de trabajo colaborativo, esto debido a que para las empresas mientras más personas estén dispuestas y comprometidas para la realización de una actividad en conjunto, mejores y más efectivos serán los resultados. Por lo tanto, esta guía es una ayuda a las organizaciones que quieren desarrollar el trabajo en equipo para una mayor competitividad y aprovechar cada uno de sus beneficios.

La relevancia de esta guía radica en que las empresas pueden utilizarla para transformar su forma de operar y realizar sus tareas o actividades. Además, proporciona tácticas basadas en la cooperación mutua entre los colaboradores, en unir esfuerzos para alcanzar las metas establecidas, en formular estrategias para una mayor productividad y buscar soluciones para enfrentar los problemas de manera más fácil.



### Metodología para desarrollar la guía.

Esta guía tiene un enfoque de investigación descriptiva que busca definir y explicar de forma detallada el trabajo colaborativo y en la cual se utiliza el método mixto, pues se recolectan y analizan tanto datos cuantitativos como datos cualitativos que sirven de soporte para cumplir con el objetivo establecido. También, se utiliza como técnica la revisión documental y la encuesta, y el instrumento de investigación es un cuestionario elaborado de forma online en Google Forms, el cual fue aplicado a 32 empleados de diferentes empresas de las ciudades de Santo Domingo y Nagua, con el fin de conocer y analizar sus opiniones con relación al trabajo en equipo empresarial.



- Definición del trabajo colaborativo profesional.
- Importancia e impacto del trabajo colaborativo.
- Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.
- Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.
- Concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales.

## 12



### Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.

- Fomentar la unión en el trabajo para lograr mayores resultados a través de la responsabilidad que asume cada miembro y de la buena comunicación que se genera para crear un clima laboral más fructífero.
- Reunir a personas con conocimientos o habilidades diferentes, que permitan lograr la meta común, por medio de la sinergia de las capacidades individuales.
- Impulsar el aprendizaje mutuo y la motivación recíproca.

- Estimular el sentido de logro, la equidad y el compañerismo.

- Aumentar el vínculo de pertenencia a la empresa para que exista mayor compromiso en la consecución de los objetivos organizacionales.

- Identificar las fortalezas de los colaboradores.



### Trabajo colaborativo profesional.

El trabajo colaborativo profesional es un sistema de trabajo en el cual un conjunto de personas o varios departamentos de una empresa se unen para aportar sus ideas y conocimientos con el fin de alcanzar un objetivo común. Esto implica colaborar con los demás, comprometiéndose el uno con el otro y existiendo liderazgo, armonía, responsabilidad y organización.



El trabajo colaborativo genera miles de oportunidades e ideas totalmente nuevas en aquellas empresas que desarrollan este tipo de práctica entre sus empleados. Es significativo mencionar que en el trabajo colaborativo debe establecerse una estructura horizontal, de esta manera todos pueden aportar diferentes opiniones y conocimientos.

### Importancia e impacto del trabajo colaborativo.

Es importante trabajar en equipo porque por medio de este se logra un mejor ambiente laboral. La empresa obtiene numerosos beneficios si los colaboradores trabajan en conjunto y en

armonía, comparten sus opiniones y toman las decisiones de forma participativa. Este además incentiva a cada miembro del equipo a perfeccionar su rendimiento laboral, se crea una unión por medio del esfuerzo y la disposición, y como resultado se logra un trabajo que es mayor que la suma de las participaciones individuales.

El trabajo colaborativo en las empresas es fundamental, ya que su objetivo es reunir las capacidades, conocimientos, ideas y destrezas de diferentes personas para la ejecución de una tarea o actividad con el fin de que esta se realice de manera más rápida, eficiente y que se obtengan los mejores resultados. Supone siempre una dinámica especial que puede variar de un equipo a otro y que es, en definitiva, lo que hace que ese conjunto de personas funcione.

El trabajo colaborativo provoca un impacto positivo en las organizaciones, este se ve reflejado en el desarrollo eficiente de proyectos por el aporte continuo de los miembros del equipo, el fomento de la innovación y la creatividad, y el aumento de la productividad.



UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

## Sección 2

### Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo

- Enfoques del trabajo colaborativo.
- Definición de rol y función en el contexto empresarial.
- Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo.
- Esquemización del trabajo colaborativo.

#### Ejecución

Para la ejecución del trabajo colaborativo los miembros del equipo deben asumir con responsabilidad el papel que se les asigna, usar sus habilidades y conocimientos para ejercer cada función de la mejor manera posible e impulsar la acción en conjunto, en la cual el ambiente que predomine sea de confianza para expresar libremente las

ideas y todos puedan participar en la toma de decisiones.

Si se quiere tener éxito en la ejecución del trabajo colaborativo es necesario que exista un liderazgo fuerte, es decir, un buen líder que dirija adecuadamente y saque lo mejor del equipo. Asimismo, todas las personas del equipo deben conocer las metas y gestionar correctamente el tiempo.



#### Adaptación

Tovias (2021) define "la adaptabilidad como la capacidad de ser flexible ante los cambios que suceden en el medio para ajustarse con facilidad a las nuevas realidades". Tener una buena actitud posibilita el proceso de adaptación en el trabajo en equipo, ya que este es un componente clave que permite que las personas se sientan seguras y puedan relacionarse fácilmente.



La adaptación es diferente para cada persona, por lo que es esencial saber que existen diferentes mecanismos que se pueden aplicar para adaptarse a un equipo de trabajo, entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- Conocer cuáles son las responsabilidades que me corresponden como integrante del equipo.
- Tener claras las metas y objetivos comunes.
- Conocer a las personas que componen el equipo, sus nombres, funciones y roles.

- Relacionarse con todos los miembros.
- Respetar las normas del equipo.
- Saber escuchar y ser buen observador.
- Aprender de los demás.
- Desarrollar una actitud positiva.
- Aplicar la escucha activa.
- Tener capacidad resolutive.
- Ser flexible.

#### Integración

La integración consiste en convertir a un conjunto de individuos en un equipo organizado y unido, en el cual reine la cooperación y la interdependencia con el fin de alcanzar las metas. A través de esta se busca que las personas comprendan que el resultado del trabajo en equipo es mayor que el trabajo individual de sus miembros, porque cuando el equipo está integrado los esfuerzos se multiplican.

Para que exista integración en un equipo es necesaria la interacción frecuente entre las personas, y que, mientras desempeñan su trabajo, compartan conocimientos e informaciones, estén en la disposición de ayudar al compañero que lo necesite y promuevan la comunicación fluida.



UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

son útiles y viables, luego toman las medidas necesarias para hacer que esas ideas progresen.

- **Especialista:** Es un rol mental. Los especialistas tienen un conocimiento profundo y prefieren contribuir en un área de especialización específica. Consideran que se trabaja mejor individualmente que en grupo, son independientes.
- **Coordinador:** Este pertenece a los roles sociales. El coordinador es un miembro del equipo con excelentes habilidades comunicativas, suele ocupar posiciones directivas porque fomenta la colaboración y motiva al equipo para que se cumplan los objetivos.
- **Cohesionador:** Forman parte de los roles sociales. Se llevan bien con otras personas y escuchan a sus compañeros de equipo. Estos miembros del equipo son flexibles a los cambios en el entorno y saben cómo armonizar cuando surge algún inconveniente.
- **Investigador de recursos:** Son aquellos que poseen habilidades sociales y disfrutan encontrando nuevas oportunidades de mercados potenciales para la empresa. Su actitud positiva los convierte en generadores naturales de relaciones o facilitadores de negocios nuevos.

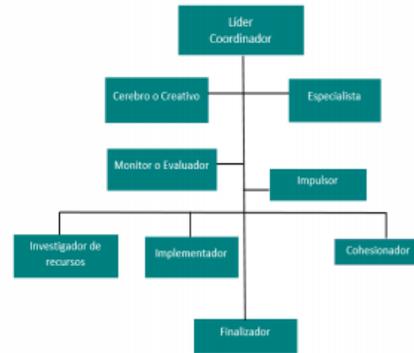
#### Funciones

Para el adecuado desempeño del trabajo colaborativo las personas deben ejercer las principales funciones que se mencionan a continuación:

- Compartir y evaluar ideas.
- Tomar decisiones en conjunto e intentar alcanzar las metas continuamente.
- Colaborar con todos los miembros del equipo.
- Cumplir con las tareas asignadas.
- Lograr un objetivo común y específico, fundamentado en la base de la responsabilidad individual y mutua.
- Reunir a personas con conocimientos o habilidades diferentes, que permitan lograr la meta común, por medio a la sinergia de las capacidades individuales.



#### Esquematzación del trabajo colaborativo.



Cada rol y función desempeñados en el trabajo colaborativo son de gran relevancia para que se pueda cumplir con los objetivos propuestos.

## Sección 3

### Conformación de un equipo efectivo de trabajo

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- Criterios fundamentales en la conformación de un equipo.
- Propuestas de estructuración de equipos.

#### Proceso para conformar o estructurar un equipo.

El proceso para conformar o estructurar un equipo consta de cinco etapas que les permite a las empresas estructurar y formar un equipo de trabajo que le garantice el logro de los objetivos comunes con éxito y un crecimiento a todos los colaboradores.



**Formación:** En esta etapa se reúnen los miembros con el fin de conocerse y pasar de ser uno a ser parte de un equipo. Durante los primeros encuentros el objetivo es entenderse, conocer las expectativas de cada uno, exponer sus talentos, realizar actividades para romper el hielo y especificar cuáles son los objetivos del equipo. Los miembros aún no han asumido gran compromiso y se sienten desubicados ya que no saben enfrentar los conflictos al no contar con las informaciones adecuadas para manejar la situación.

**Conflicto o insatisfacción:** Esta es la fase en la cual las personas reconocen la existencia del equipo y su identidad. Es posible que se comience a ejercer

control por parte de algunos integrantes y otros incluso se resistan al creer que afecta su libertad. Cada uno quiere imponer sus propios objetivos y la forma de trabajar o resolver los problemas, esto genera confusión principalmente en la definición de los roles. Es en este momento donde algunos deciden abandonar el equipo por las tensiones. Se considera como finalizada cuando el equipo es capaz de determinar los roles y reconocer las capacidades individuales.

**Organización o Resolución:** En esta etapa ya los objetivos están claros y los roles definidos. Se establece una relación fuerte basada en la valoración de los aportes de los miembros. La información que se comparte es entendible y es utilizada para tomar decisiones. El método de trabajo se establece por mutuo acuerdo, el clima es positivo y produce confianza en el equipo, y el liderazgo que se ejerce permite un mejor desempeño y satisfacción laboral. Es el instante donde se entiende que ha surgido un verdadero equipo.



**Realización o producción:** En esta fase se tienen la estructura y los objetivos completamente definidos, se hace énfasis en la ejecución de las tareas y la motivación al equipo para que cada integrante contribuya al logro de las metas. Los equipos maduros buscan soluciones a los conflictos entre todos. Las informaciones se comparten con fluidez y rapidez, y los miembros están dispuestos a priorizar los intereses del equipo.

**Finalización:** A esta etapa sólo llegan aquellos equipos que han sido formados para un proyecto concreto, por lo que una vez concluido deben desintegrarse.



**Criterios fundamentales en la conformación de un equipo.**

**Reglas**

Cuando se estructura un equipo de trabajo es necesario que se establezcan las reglas que los integrantes del equipo deben conocer, respetar y asumir con el fin de crear un ambiente de armonía. Las reglas manifiestan los valores del equipo, definen qué es lo que se debe o no hacer y contribuyen al buen funcionamiento de este.

**Objetivos**

Se puede afirmar que uno de los primeros pasos para ejecutar un trabajo en equipo es fijar los objetivos que se alcanzarán. Los objetivos son aquellos resultados o metas que el equipo desea obtener en un plazo de tiempo determinado y que representan un impulso para mantener a los miembros centrados en las funciones y responsabilidades que se les asignen.

Es fundamental que los objetivos de un equipo cumplan con los siguientes requisitos:

- Ser específicos, claros y medibles.
- Estar encaminados a la acción.
- Estar centrados en los resultados
- Tener un tiempo de cumplimiento establecido.
- Ser comunes a todas las personas que conforman el equipo.

Cada equipo desarrolla sus propias reglas, las cuales generalmente regulan el comportamiento y participación de los miembros, la convivencia, planificación de las tareas, manejo de la información, seguimiento y correcciones. Por lo tanto, estas deben ser viables, significativas para todos los integrantes del equipo y establecidas por acuerdo mutuo.

**Coordinación**

La coordinación de un equipo es un proceso que abarca la utilización de estrategias y modelos de comportamiento enfocados en integrar acciones, experiencias, conocimientos y objetivos para alcanzar una meta común.



Se considera que la coordinación es importante para que un equipo de trabajo funcione de forma efectiva y que en él exista la unidad. Por lo tanto, se necesita que los diferentes miembros del equipo compartan recursos o información y conozcan cómo actúan y ejecutan sus asignaciones los demás.

**Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+.**

Propuestas de estructuración de equipos		
3-4 personas	5-8 personas	9 o más personas
En un equipo de 3-4 personas proponemos la siguiente estructura:	En un equipo de 5-8 personas proponemos la siguiente estructura:	En un equipo de 9 o más personas proponemos la siguiente estructura:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Una persona que se desempeñe como coordinador, impulsor y cohesionador.</li> <li>2- Una persona que se desempeñe como cerebro e investigador de recursos.</li> <li>3- Una persona que se desempeñe como monitor o evaluador.</li> <li>4- Una persona que se desempeñe como implementador y finalizador.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Una persona que se desempeñe como coordinador.</li> <li>2- Una persona que se desempeñe como especialista.</li> <li>3- Una persona que se desempeñe como cerebro o creativo.</li> <li>4- Una persona que se desempeñe como investigador de recursos.</li> <li>5- Una persona que se desempeñe como monitor o evaluador.</li> <li>6- Una persona que se desempeñe como impulsor y cohesionador.</li> <li>7- Una persona que se desempeñe como implementador.</li> <li>8- Una persona que desempeñe el rol de finalizador.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1- Una persona que se desempeñe como coordinador.</li> <li>2- Una persona que se desempeñe como especialista.</li> <li>3- Una persona que se desempeñe como cerebro o creativo.</li> <li>4- Una persona que se desempeñe como investigador de recursos.</li> <li>5- Una persona que se desempeñe como monitor o evaluador.</li> <li>6- Una persona que se desempeñe como impulsor.</li> <li>7- Una persona que se desempeñe como cohesionador.</li> <li>8- Una persona que se desempeñe como implementador.</li> <li>9- Una persona que desempeñe el rol de finalizador.</li> </ol>
Pueden haber miembros que desempeñen 2 o 3 roles.	Pueden haber miembros que desempeñen 2 o 3 roles.	En este caso, dependiendo la cantidad de miembros del equipo pueden haber 2 o más personas que desempeñen roles iguales. Por ejemplo: 2 personas pueden ser investigadores de recursos, 3 personas pueden ser implementadores, etc.

## Sección 4

### Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados

- Estrategias de distribución de roles y funciones.
- Estrategias de distribución de actividades y tareas.
- Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones.
- Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.
- Estrategias de acompañamiento y supervisión.

### Estrategias de distribución de roles y funciones.



- Analizar el trabajo o proyecto que se llevará a cabo, para determinar que se necesita para poder realizarlo satisfactoriamente.
- Conocer la cantidad exacta de personas que integran el equipo, así como sus puntos fuertes y débiles para distribuir de manera eficiente los roles y funciones.
- Evaluar los conocimientos, experiencias y habilidades que poseen los miembros e identificar cuáles pueden ser de gran aporte al equipo.
- Seleccionar en unanimidad al miembro que se desempeñará como líder del equipo, tomando en cuenta su personalidad, actitudes y aptitudes.
- Gestionar que todos los miembros conozcan con claridad los roles o funciones que le corresponden, los

asuman con responsabilidad y se sientan conformes.

- Dar a conocer la importancia y el valor de todos los roles y funciones, enfatizando la contribución de los mismos en el alcance de los objetivos propuestos.

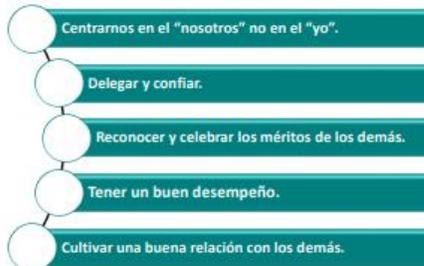
### Estrategias de distribución de actividades y tareas.



- Realizar una lista de las tareas o actividades que deben ser desarrolladas.
- Elaborar un plan de trabajo diario, semanal o mensual en el cual se detallen las actividades o tareas a realizar, el plazo de tiempo y el responsable.
- Asignar las actividades y tareas de acuerdo a las capacidades y habilidades de las personas.
- Enseñar a los miembros del equipo a ser responsables con su trabajo y tomar decisiones favorables.

UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

### Acciones para que las estrategias desarrolladas en un equipo sean efectivas.



UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

### Estrategias de acompañamiento y supervisión.

- Construir un ambiente de confianza entre todos.
- Crear normas para la buena convivencia en el equipo.
- Cohesionar a los miembros, de esta manera el equipo se sentirá más unido y ayudará a impedir los enfrentamientos.
- Gestionar los conflictos que se presenten tomando en cuenta lo siguiente:
  - ✓ ¿Qué es lo que genera el conflicto?
  - ✓ ¿Cuáles son las partes involucradas?
  - ✓ Escuchar a las partes implicadas.
  - ✓ Analizar los pros y contras.
  - ✓ Realizar negociaciones en busca de soluciones.
  - ✓ Procurar la imparcialidad.

- Indagar con los miembros del equipo de manera individual para evaluar sus opiniones y ver cómo marcha el proyecto.

- Hacer reuniones diarias, semanales o quincenales donde cada persona exponga lo que está realizando.

- Supervisar de manera constante que cada integrante del equipo esté cumpliendo con su rol y realizando sus tareas.

- Facilitar los recursos necesarios para que los colaboradores del equipo realicen sus actividades con éxito.

- Estar siempre atentos ante dudas o inconvenientes que surjan, para dar respuesta o aportar una solución en la brevedad posible.

- Brindar ayuda al miembro del equipo que la necesite.

- Vigilar que todo lo asignado se cumpla en el tiempo establecido.

- Mantener el equipo con energía y que no pierda el impulso ni la motivación.



UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

### Orientaciones de cómo usar esta guía.

Para el uso de la Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados le sugerimos estudiar y analizar su contenido siguiendo el orden establecido de las secciones. Lean, reflexionen y sobre todo pongan en práctica con sus equipos de trabajo los diferentes conocimientos que estarán adquiriendo.

También proponemos a las empresas realizar talleres con sus empleados acerca de los temas que se desarrollan en esta guía con el objetivo de que se expliquen detalladamente, se den opiniones al respecto y se conozcan las motivaciones que existen con relación al trabajo en equipo.



UAPA - Guía Gestión de Equipos Orientados A Resultados

## Capturas de los videos creados



Equipo de trabajo deficiente

41 vistas • 2 abr 2022

👍 5    💬 NO ME GUSTA    ➦ COMPARTIR    ≡+ GUARDAR    ...



Equipo de trabajo eficiente

22 vistas • 8 abr 2022

👍 4    💬 NO ME GUSTA    ➦ COMPARTIR    ≡+ GUARDAR    ...

The image shows a video player interface. The main content is a presentation slide with a teal background and a white curved corner in the top right. The UAPA logo is in the top right corner of the slide. The title of the presentation is centered on the slide. Below the slide is a video player control bar with play, pause, and volume icons on the left, and a progress indicator showing 0:00 / 52:12. On the right side of the control bar are icons for subtitles, settings, full screen, and a red HD icon.

**UAPA**

Presentación del Proyecto Final  
del Diplomado Gestión de  
Equipos Orientados a Resultados

0:00 / 52:12

Presentación Del Proyecto Final, Guía Empresarial Gestión De Equipos Orientados A Resultados

Capturas de la entrevista realizada

