

**Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas**

**Diplomado:**

Gestión de equipos orientados a resultados

**Proyecto:**

Guía Empresarial Equipos De Alto Rendimiento

**Autora:**

Grisleydi Ramona Javier Reyes

**Facilitadora Acompañante:**

Eliana Campos Taveras

25 de abril 2022  
San Pedro de Macorís,  
República Dominicana

## Índice

Índice .....	2
Resumen Ejecutivo.....	2
Glosario .....	4
Introducción .....	5
Presentación y Análisis de los Resultados Encuesta .....	6
Propósitos de la guía.....	22
Necesidades que pretende cubrir.....	22
Metodología de elaboración. ....	22
Secciones.....	22
o Sección I (Trabajo colaborativo profesional) .....	23
o Sección II (Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo) .....	24
o Sección III (Conformación de un equipo efectivo de trabajo) .....	27
o Sección IV (Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados) .....	29
Estrategias de distribución de roles y funciones.....	29
Repositorio multimedia (Enlaces de acceso YouTube) .....	31
Conclusiones .....	33
Referencias Bibliograficas .....	34
Anexos.....	35
Agradecimientos.....	36
Cuestionario usado para la encuesta.....	36
Capturas de la guía .....	38
Otros .....	42

## RESUMEN EJECUTIVO

Este informe está basado en los 3 módulos, realizados en el diplomado de gestión de equipos orientados a resultados. Dentro del módulo I, contamos con un planteamiento del problema, donde describimos que los conflictos son algo normal dentro de un equipo, pero detectarlos y resolverlos es clave para que el entorno laboral no se convierta en un infierno, porque cuando estamos mal en el trabajo nuestro rendimiento, nuestra motivación o nuestro sentimiento de pertenencia a la organización se ven afectados.

Entre las problemáticas que son comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas podemos encontrar las siguientes:

- **Falta de comunicación**
- **Competitividad**
- **Relaciones amorosas**
- **Compañeros que no trabajan bien**

También destacamos la importancia del trabajo colaborativo que radica en 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. En el módulo I también realizamos una encuesta sobre los fundamentos del trabajo en equipo.

En el módulo II, tenemos la elaboración de una guía instruccional de trabajo en equipo, esta es una joya, que más abajo podrán visualizar más detenidamente, es un diamante oculto en el fondo del mar y hoy será revelado, esta guía que nada más y nada menos nos enseñara como nuestros equipos de trabajos pueden realizar cualquier tarea con un resultado positivo. Esta guía está compuesta por los pasos a seguir para la creación de un equipo efectivo, también contiene los aspectos más importantes para obtener resultados positivos, cuento con el concepto de trabajo en equipo y las características de un equipo de trabajo. Por último, podrás aprender el perfil de cada miembro y las características como también los valores que cada integrante debe de tener para que el equipo tenga éxito.

Dentro de lo que enseñamos en la guía, esta lo siguiente: En todo equipo o grupo de trabajo, no habrá algo más clave que la comunicación para un resultado exitoso, si no tienen la suficiente comunicación y confianza entre ellos, el equipo no llegara y si llega es con resultados negativos, es claro, que siempre habrá conflictos ya sea en el inicio o final del proyecto, sin embargo, hay que estar alerta para poder llevar a cabo un plan de resolución

hacia esta situación. Desde la primera reunión, bríndele a su equipo confianza para que cualquier inconveniente sea dicho en el momento correcto y a tiempo, en muchos casos, los colaboradores por no tener confianza con los demás o el líder, no comparten informaciónes como cuando no se sienten incómodos o tienen dudas o hay algún conflicto por alguna razón, esto lleva a que este colaborador no esté a gusto o que siempre este enojado por esta situación y está claro que este comportamiento no es favorable para el equipo.

En el módulo III, realizamos 3 tipos de videos, el primero está basado en el trabajo en equipo eficiente, realizamos una reunión de un equipo virtual que trabaja desde casa, donde en la primera semana dimos unas actualizaciones sobre algunos procedimientos y en la segunda semana, observamos como este equipo realizaba un trabajo eficiente, ya que estos contaban con una buena comunicación, eran puntuales, eran responsables, se ayudaban entre ellos y el trabajo era exitoso.

**La eficiencia es algo que se debe trabajar día a día**, sobre todo actualmente que tenemos miles de inputs alrededor que nos distraen a la mínima y que consiguen que nuestro nivel de eficacia disminuya

El segundo video era todo lo contrario, un equipo deficiente, estos con las actualizaciones no siguieron las nuevas normas, fueron impuntuales, no eran responsables, había un despistado que no recordaba nada de los procedimientos, no tenían comunicación etc.

Buena parte de las personas que sufren desmotivación laboral no son plenamente conscientes de que lo padecen. Una de las causas es porque subestimamos las consecuencias en las que puede derivar tal situación: desde malestar en nuestra vida personal hasta problemas graves como la depresión, pasando por un alto nivel de estrés.

Y, por último, pero no menos importante, realizamos un video número 3, donde este era tipo documental, en el cual, mencionamos también todo lo dado en este diplomado ya mencionado.

Podemos decir, que en este video mostramos capturas de la encuesta, capturas de la guía elaborada para los equipos de trabajo y visualizamos los 2 primeros videos ya mencionados anteriormente, sobre los equipos deficiente y eficiente.

Glosario

➤ **Depresión**

Enfermedad o trastorno mental que se caracteriza por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, pérdida de interés por todo y disminución de las funciones psíquicas.

➤ **Documental**

El documental es la expresión de un aspecto de la realidad, mostrada en forma audiovisual. La organización y estructura de imágenes y sonidos (textos y entrevistas), según el punto de vista del autor, determina el tipo de documental.

➤ **Eficacia**

Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

➤ **Encuesta**

Una encuesta es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila datos mediante el cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla.

➤ **Inputs**

Elemento que interviene en el proceso productivo de un bien.

➤ **Padecer**

Experimentar [una persona] algo que causa dolor físico o moral o molestia.

➤ **Radica**

Estar alguien o algo establecido en determinado lugar.

➤ **Redefinir**

Volver a definir determinada cosa, especialmente estableciendo características nuevas y diferentes.

➤ **Simplificar**

Hacer más simple o fácil una cosa.

➤ **Subestimar**

Dar a una persona o una cosa menor valor del que verdaderamente tiene o le corresponde.

## INTRODUCCIÓN

En el siguiente espacio, podrán degustar un informe que contiene todo lo dado en la diplomada gestión de equipos orientados a resultados. El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

Las personas pasamos gran parte del día en el trabajo, y es lógico que, después de tantas horas, se puedan generar conflictos

Los conflictos son algo normal, pero detectarlos y resolverlos es clave para que el entorno laboral no se convierta en un infierno, porque cuando estamos mal en el trabajo nuestro rendimiento, nuestra motivación o nuestro sentimiento de pertenencia a la organización se ven afectados. Dentro de la pregunta general, ¿Por qué la gestión actual de los equipos de trabajo, no están trayendo resultados positivos? Y las preguntas específicas ¿Están debidamente estructuradas las estrategias a utilizar para un buen trabajo en equipo? ¿Están siendo evaluados los colaboradores que en algún momento han tenido resultados negativos?

Dentro del objetivo general, Identificar por qué la gestión actual de los equipos de trabajo, no están trayendo resultados positivos, dentro de los objetivos específicos, Verificar si están debidamente estructuradas las estrategias a utilizar para un buen trabajo en equipo y confirmar si están siendo evaluados los colaboradores que en algún momento han tenido resultados negativos.

La importancia del trabajo colaborativo radica en 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.

Dentro de la metodología de estudio, podemos resaltar que usamos el método deductivo, el descriptivo y el experimentar. A continuación, estaremos observando del módulo I, una encuesta sobre los fundamentos del trabajo en equipo, en el módulo II, realizamos una guía para las empresas que obtengan resultados con sus equipos y el módulo III, realizamos 3 videos sobre los equipos eficiente y deficiente y el tercer un documental

## PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ENCUESTA

Tabla no.1

### Genero

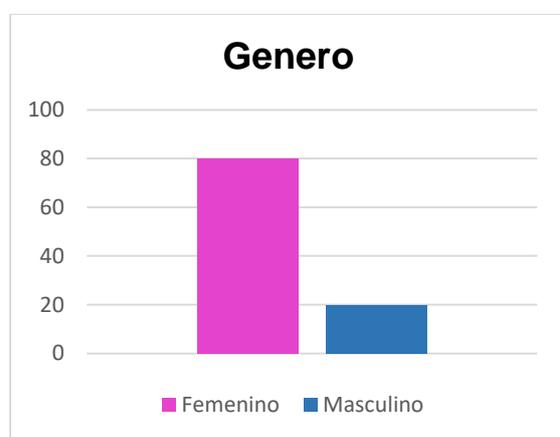
Opción	Frecuencia	%
Masculino	6	20%
Femenino	24	80%
Total	30	100%

**Fuente:** Pregunta No. 1 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 80% de los encuestados fueron mujeres y el 20% fueron hombres. Lo que indica que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por el género femenino.

Grafico no.1



**Fuente:** Tabla No.1, pregunta No. 1 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 2**

**Ocupación**

Opción	Frecuencia	%
Empleado privado	17	56.67%
Estudiante	6	20%
Empleado	6	20%
Otros	1	3.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 2 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 56.67% de los encuestados son empleados privados, el 20% fueron estudiante y empleados 20%, solo 3.33% menciona en otros que era jefe de negocios. Lo que indica que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por empleados privados

**Grafico no.2**



**Fuente:** Tabla No.2, pregunta No. 2 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 3**

**Nivel de educación**

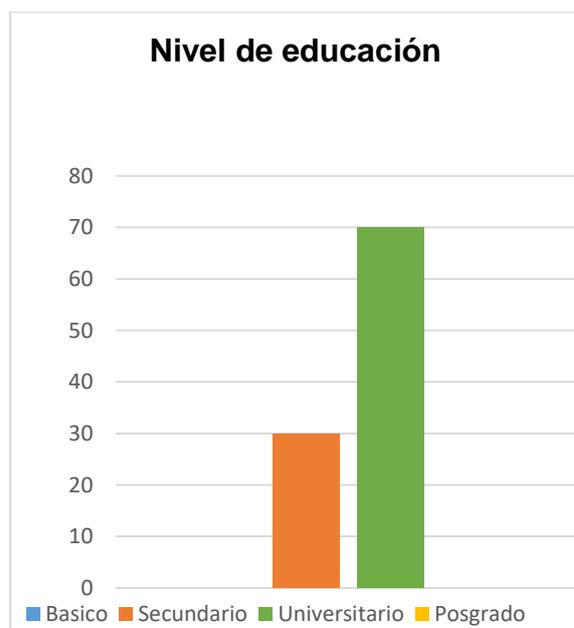
Opción	Frecuencia	%
Básico	0	0%
Secundario	9	30%
Universitario	21	70%
Posgrado	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 3 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 70% de los encuestados fueron universitarios, el 30% fueron de secundario, pero ninguno era de nivel básico y posgrado. Lo que indica que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por universitarios.

**Grafico no.3**



**Fuente:** Tabla No.3, pregunta No. 3 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 4**

**¿Has trabajado en equipo alguna vez?**

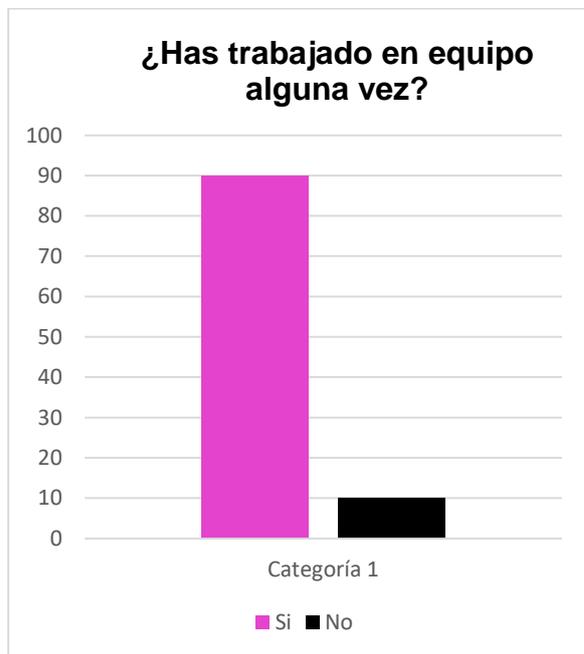
Opción	Frecuencia	%
Si	27	90%
No	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 4 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 90% de los encuestados han trabajado en equipo y el 10% no.

**Grafico no. 4**



**Fuente:** Tabla No.4, pregunta No. 4 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 5**

**Para ti, ¿Es importante trabajar en equipo?**

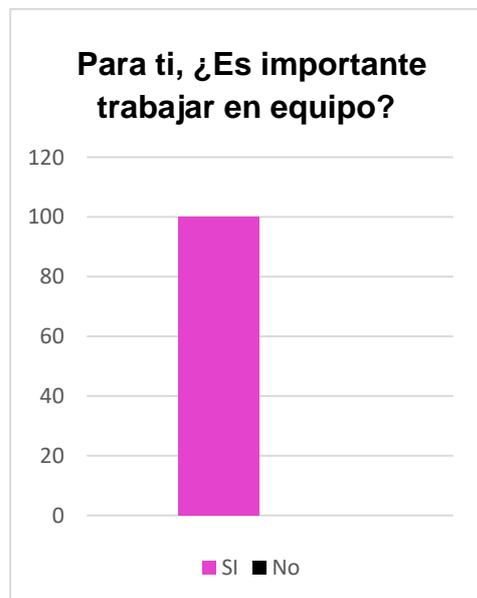
Opción	Frecuencia	%
Si	30	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 5 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 100% de los encuestados piensan que el trabajo en equipo es importante.

**Grafico no. 5**



**Fuente:** Tabla No.5, pregunta No. 5 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 6**

**¿Qué objetivo es más importante al trabajar en equipo?**

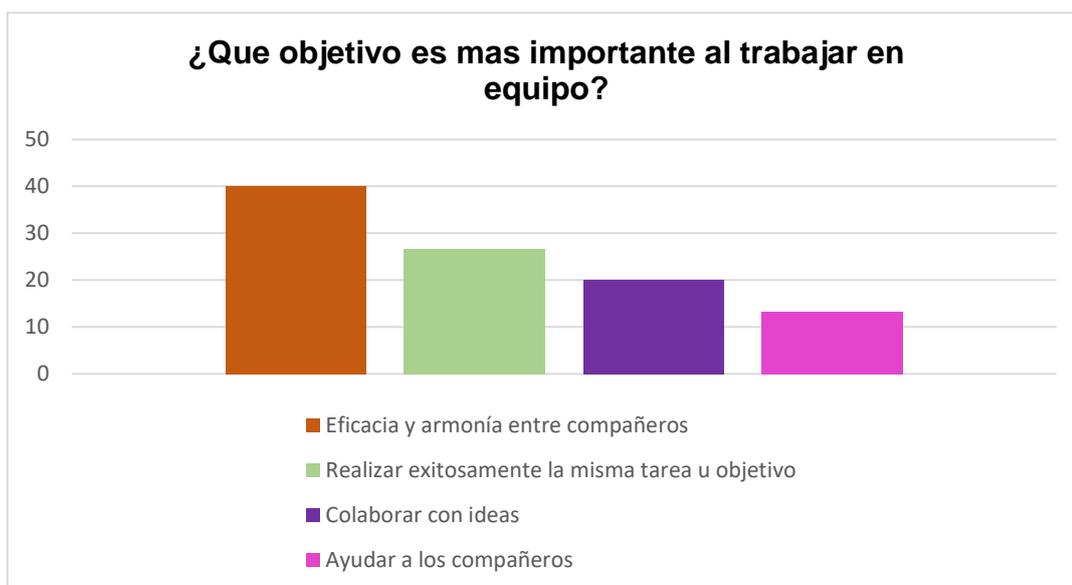
Opción	Frecuencia	%
Eficacia y armonía entre compañeros	12	40%
Realizar exitosamente la misma tarea u objetivo	8	26.67%
Colaborar con ideas	6	20%
Ayudar a los compañeros	4	13.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 6 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 40% de los encuestados piensan que el objetivo más importante al trabajar en equipo es la eficacia y armonía entre compañeros, el 26.67% creen que es realizar exitosamente la misma tarea u objetivo, el 20% es colaborar con ideas y el 13.33% cree que es ayudar a los compañeros.

**Grafico no. 6**



**Fuente:** Tabla No.6, pregunta No.6 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 7**

**¿Qué factor es más importante en el trabajo en equipo?**

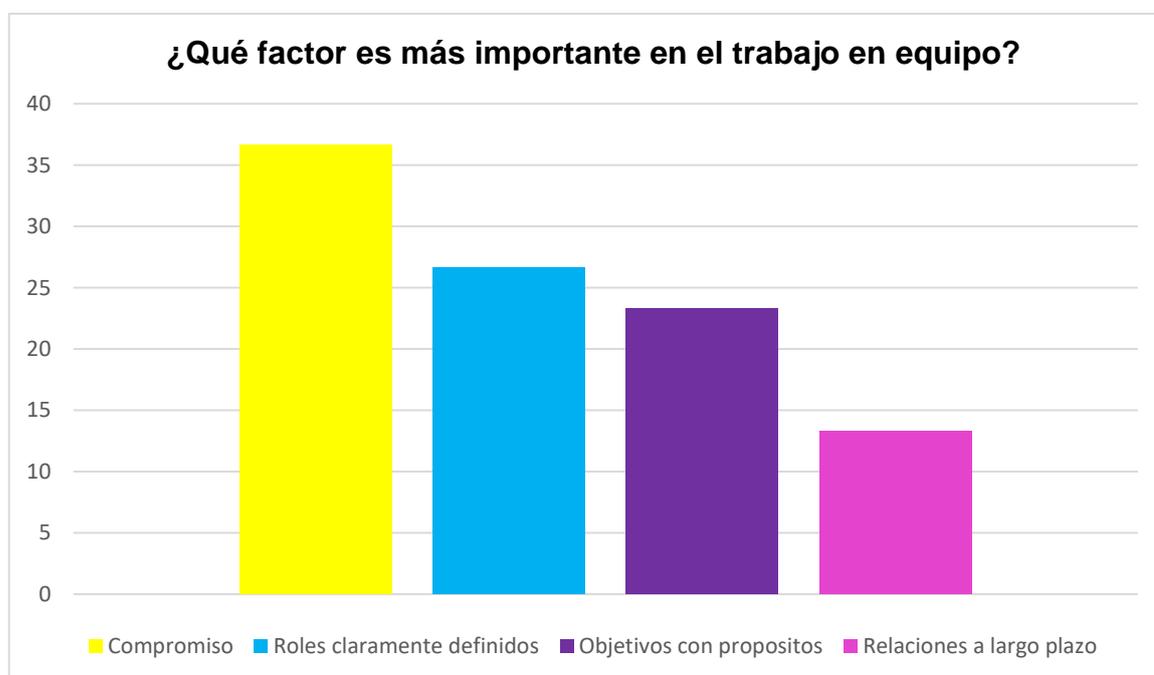
Opción	Frecuencia	%
Compromiso	11	36.67%
Roles claramente definidos	8	26.67%
Objetivos con propósitos	7	23.33%
Relaciones a largo plazo	4	13.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 7 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 36.67% de los encuestados piensan que el factor más importante del trabajo en equipo es el compromiso, el 26.67% creen que son los roles claramente definidos, el 23.33% creen en el objetivo con propósito y el 13.33% cree que son las relaciones a largo plazo.

**Grafico no. 7**



**Fuente:** Tabla No.7, pregunta No.7 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 8**

**¿Cómo te consideras dentro de un equipo de trabajo?**

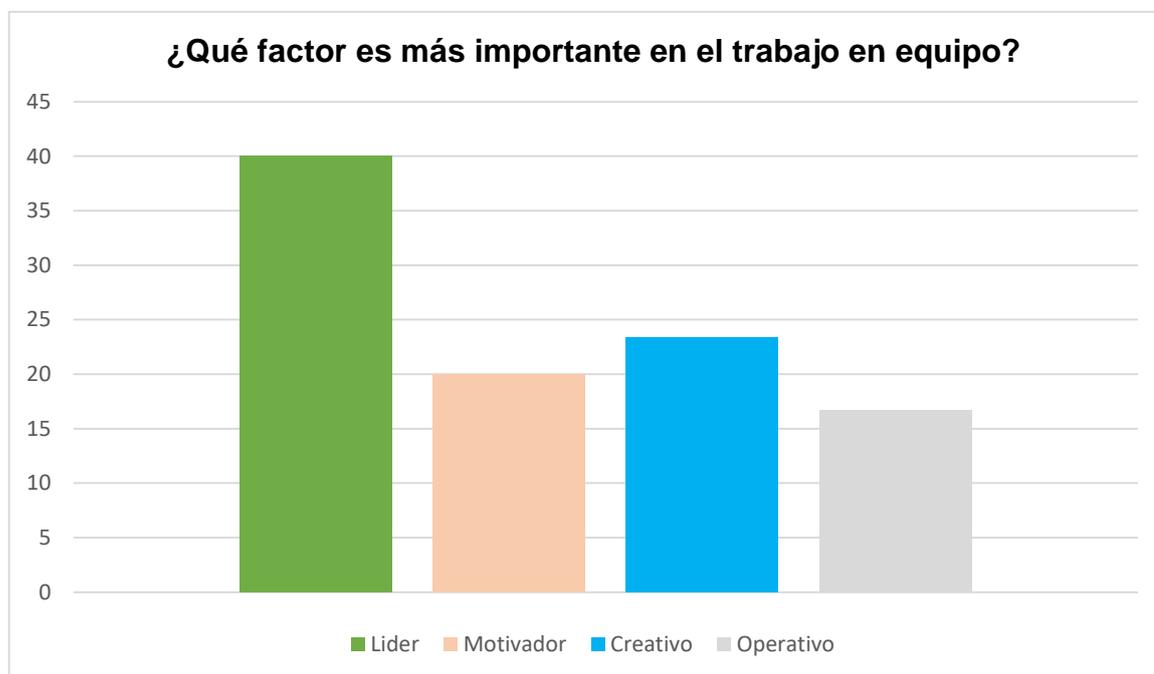
Opción	Frecuencia	%
Líder	12	40%
Motivador	6	20%
Creativo	7	23.33%
El operativo	5	16.67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 8 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### **Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 40% de los encuestados se consideran líderes, el 20% son motivadores, el 23.33% son creativo y el 16.67% son operativos.

**Grafico no. 8**



**Fuente:** Tabla No.8, pregunta No.8 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 9**

**Para ti, ¿qué enfoque es más importante en un equipo de trabajo?**

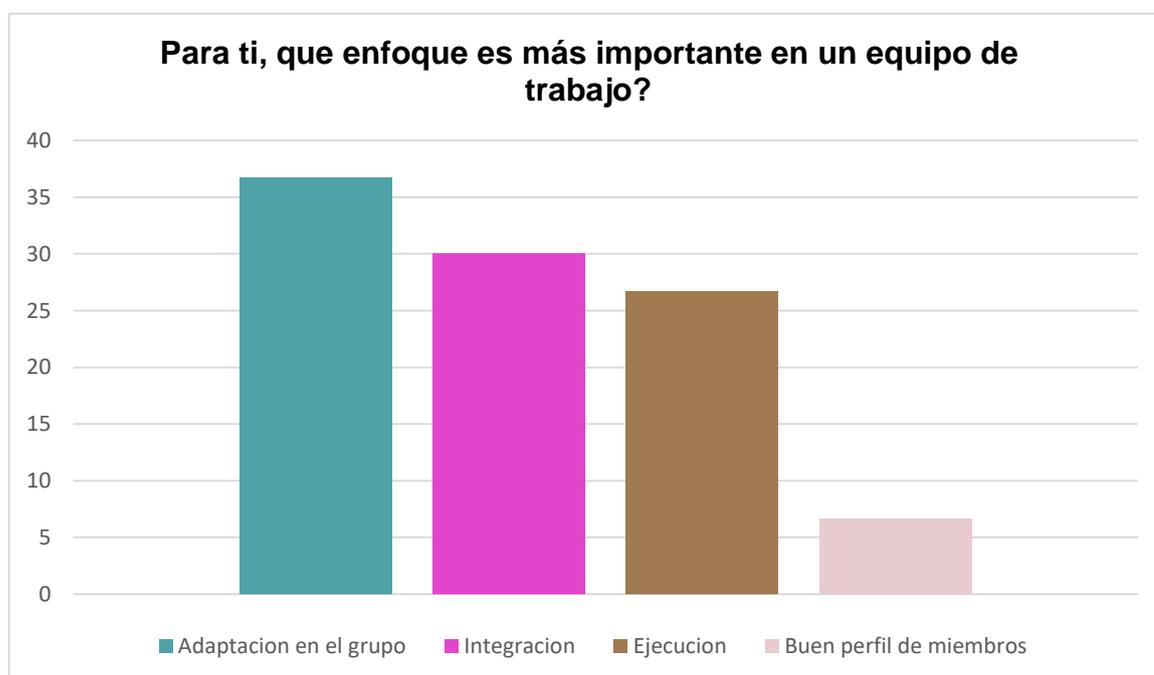
Opción	Frecuencia	%
Adaptación en el grupo	11	36.67%
Integración	9	30%
Ejecución	8	26.67%
Buen perfil de miembros	2	6.67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 9 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 36.67% de los encuestados piensan que el enfoque más importante en un equipo de trabajo es la adaptación en el grupo, el 30% piensan que la integración, el 26.67% piensan que la ejecución y el 6.67% el buen perfil de miembros.

**Grafico no. 9**



**Fuente:** Tabla No.9, pregunta No.9 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 10**

**¿Te consideras un líder dentro de un equipo?**

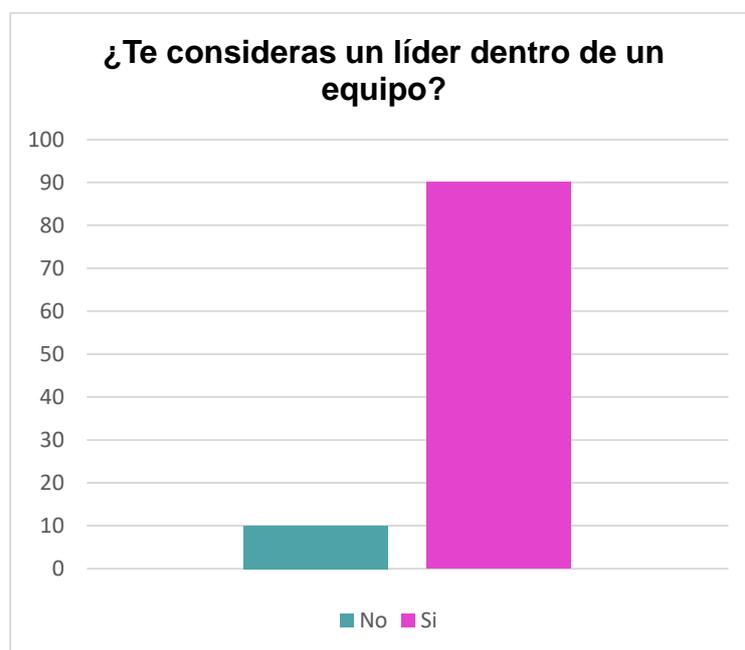
Opción	Frecuencia	%
Si	27	90%
No	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 10 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 90% de los encuestados se consideran líderes, sin embargo, un 10% no se consideran líderes.

**Grafico no. 10**



**Fuente:** Tabla No.10, pregunta No.10 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 11**

**¿Qué líder te identifica más?**

Opción	Frecuencia	%
Creativo	15	50%
Coaching	9	30%
Afiliativo	5	16.67%
Capacitador	1	3.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 11 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 50% de los encuestados se consideran líderes creativos, 30% se consideran coaching, 16.67% se consideran afiliativo y solo el 3.33% se considera un líder capacitador.

**Grafico no. 11**



**Fuente:** Tabla No.11, pregunta No.11 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 12**

**¿Cuál crees que es la principal razón de las causas de conflictos en un equipo?**

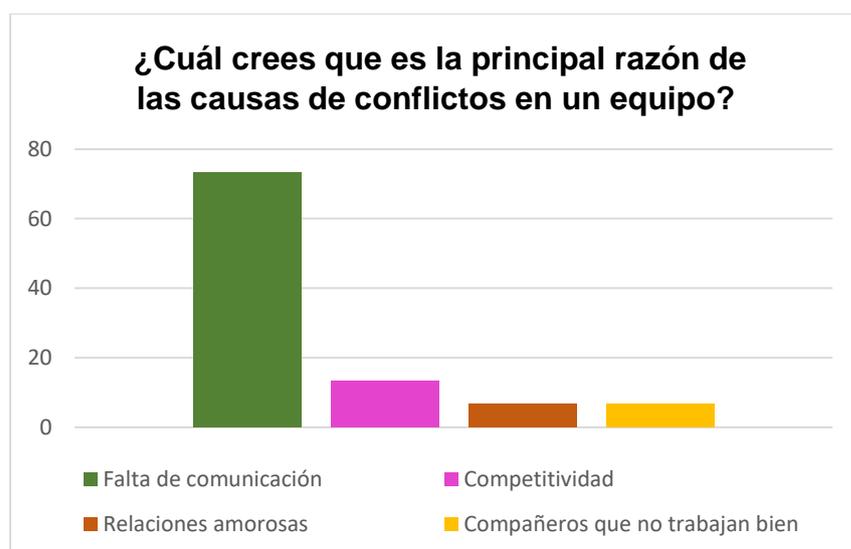
Opción	Frecuencia	%
Falta de comunicación	22	73.33%
Competitividad	4	13.33%
Relaciones amorosas	2	6.67%
Compañeros que no trabajan bien	2	6.67%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 12 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 73.33% de los encuestados creen que la principal razón de las causas de conflictos en un equipo es la falta de comunicación, 13.33% creen que es la competitividad, el 6.67% creen que las relaciones amorosas y el 6.67% piensan que los compañeros que no trabajan bien.

**Grafico no. 12**



**Fuente:** Tabla No.12, pregunta No.12 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 13**

**¿Qué beneficio de trabajar en equipo es para ti más beneficioso?**

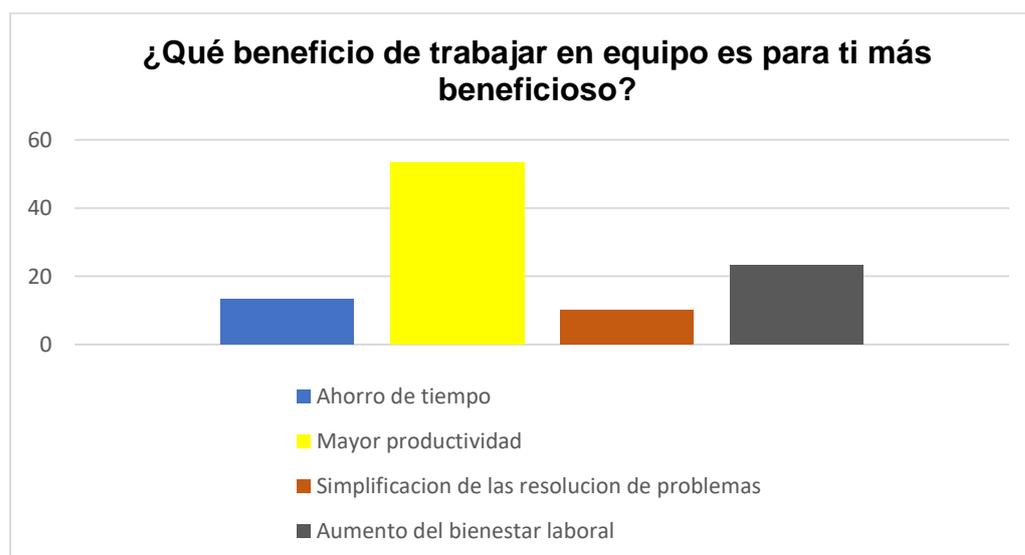
Opción	Frecuencia	%
Mayor Productividad	16	53.33%
Ahorro de tiempo	4	13.33%
Aumento del bienestar laboral	7	23.33%
Simplificación de la resolución de problemas	3	10%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 13 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 53.33% de los encuestados creen que el beneficio de trabajar en equipo más beneficioso es la mayor productividad, el 13.33% creen que es el ahorro de tiempo el 23.33% creen que el aumento del bienestar laboral y el 10% creen que la simplificación de la resolución de problemas.

**Grafico no. 13**



**Fuente:** Tabla No.13 pregunta No.13 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 14**

**¿Cuál sería el primer paso para la distribución de roles en un equipo?**

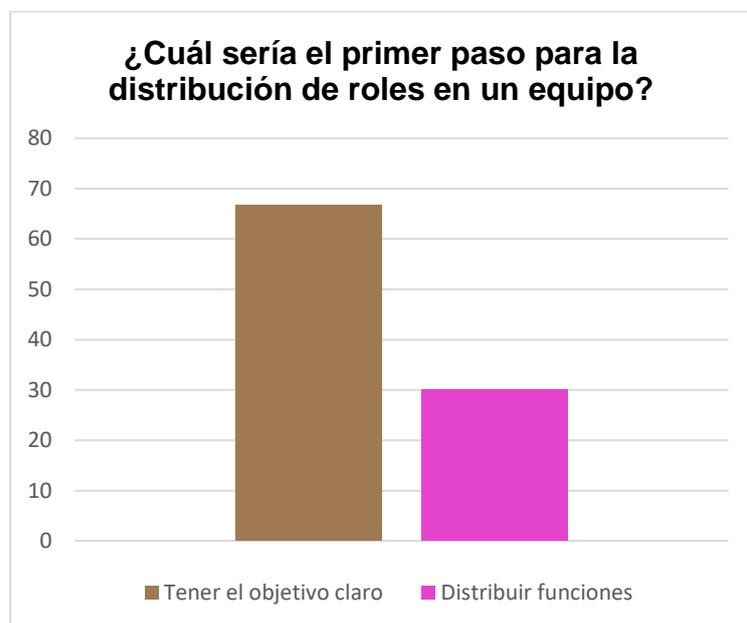
Opción	Frecuencia	%
Tener el objetivo claro	20	66.67%
Distribución de funciones	10	33.33%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 14 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### **Comentario**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 66.67% de los encuestados dicen que el primer paso para la distribución de roles en un equipo es tener el objetivo claro y el 33.33% creen que es la distribución de funciones.

**Grafico no. 14**



**Fuente:** Tabla No.14, pregunta No.14 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

**Tabla no. 15**

**¿Si no has trabajado en un equipo, te gustaría?**

Opción	Frecuencia	%
Si	22	73.33%
Ya he trabajado en un equipo	8	26.67%
No	0	0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Pregunta No. 15 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

### Comentario

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 73.33% de los encuestados dicen que le gustaría trabajar en un equipo y el 26.67% dicen que ya han trabajado en equipo antes.

**Grafico no. 15**



**Fuente:** Tabla No.15, pregunta No.15 del cuestionario aplicado de forma online a empleados de diferentes empresas, en la ciudad de San Pedro de Macorís.

## PRESENTACIÓN PROYECTO DESARROLLO GUÍA EMPRESARIAL

Propósitos de la guía.

Esta guía tiene como objetivo, orientar a los equipos de cualquier empresa a tener resultados reales, buscamos satisfacer necesidades, tales como, detener los conflictos entre empleados/colaboradores, tener buena relación entre los mismos, y que los empleados o colaboradores sepan manejar cualquier situación como un equipo.

Necesidades que pretende cubrir.

En cada empresa está más que claro que hay muchos y diferentes equipos, sin embargo, sabemos que los equipos no siempre están coordinados o puesto de acuerdo en todo, es por esto que esta guía cubrirá todas esas necesidades, como solucionar conflictos efectivamente, como tener pendiente siempre la comunicación, estar más unidos, cuales características debemos poner en práctica en los equipos, cuales Factores debemos de poner en práctica y mucho más.

Metodología de elaboración.

En esta guía debido a que describimos un sin número de concepto, podemos decir que usamos el **método descriptivo**, utilice el **método deductivo**, ya que partí de lo general que es el ¿Por qué la gestión de trabajo en equipo no está arrojando un resultado positivo? continuando a lo específico que son las variables claves sobre la problemática ya mencionada.

Por último y no menos importante, el **método experimental** también fue utilizado, ya que, en nuestro planteamiento del problema, mencionamos como podemos mejorar el conflicto y cuales cambios se puede hacer para obtener mejores resultados. También hemos colocado los beneficios de un trabajo colaborativo y de esta manera podremos experimentar el cambio de trabajar solo a un trabajo con un equipo.

## Secciones

### ○ Sección I (Trabajo colaborativo profesional)

#### Definición del trabajo colaborativo profesional.

No es más que la gestión de una buena planificación de actividades y metas que un grupo de profesionales se propone para realizar en el tiempo acordado en su planificación. Es cuando cada participante da su opinión o colaboración para el trabajo a realizar. También podemos decir, que este es la unificación de diferentes ideas para obtener un resultado.

#### Importancia e impacto del trabajo colaborativo.

Cuando hay más de una cabeza o mejor aún, más de dos cabezas pensando, es seguro que las probabilidades de obtener mejores resultados es casi un 100%, ya que las ideas unidas y conocimientos diferentes de diferentes personas harán de cualquier tarea que se esté realizando aún más exitosa y fácil.

La palabra colaborar es sinónimo de ayudar, aun no estén haciendo un equipo y le ofreces una mano amiga a cualquier persona para colaborarle con cualquier aporte, ya se crea un equipo en el cual, si siguen los elementos más importantes, como el respeto, la comprensión, la responsabilidad y otras, tendrán grandes resultados.

#### Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.

- Colaborar con ideas diferentes y apoyarse en equipo para la realización de una meta o propósito en común.
- No dejar a cargo el trabajo y la responsabilidad a una sola persona.
- Que el trabajo salga eficaz y en armonía, sin haber visto ningún tipo de conflicto entre colaboradores.
- Realizar exitosamente una misma tarea o actividad.

#### Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.

##### ❖ **Compromiso**

En todo equipo cada quien tiene que estar consciente de que el trabajo a realizar será un compromiso, estar dispuesto a la disponibilidad y ser responsable en cuanto a la puntualidad.

##### ❖ **Roles claramente definidos**

Antes de iniciar con el trabajo a realizar por el equipo, es necesario discutir el rol de cada participante, ya que esto ayudara a que cada quien tenga conocimiento de lo que le corresponde y lo que no.

##### ❖ **Objetivos con propósito**

Conectar a los participantes de tu equipo puede ser uno de los factores claves para el éxito de tu trabajo, si todos están conectados y saben que el objetivo es posible y cada día están midiendo cada avance, será más fácil la realización de tu trabajo.

## ❖ Relaciones a largo plazos

Aunque no lo creas, una vez que creas un equipo es sumamente necesario estar comunicados aun no estén en horarios de reuniones para la realización de tu trabajo, esto ayudara a que los participantes se conozcan entre ellos, a ser más flexibles y pacientes unos con otros y valorarse entre ellos.

### ○ Sección II (Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo)

Enfoques del trabajo colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución

#### **Perfil miembros**

Siempre que pienses en la conformación de un equipo de trabajo, es importante saber que cada miembro tendrá un perfil diferente, la idea de un equipo de trabajo es que cada uno de ellos tendrá un rol o un conocimiento que lo más probable uno de los otros no tendrá. Existen perfiles que son los más importantes dentro de todos los perfiles de los miembros, **el líder, operativo, creativo y el motivador**. Más adelante estaremos dando más detalles de ellos.

#### **Adaptación**

A la hora de entrar a un grupo es normal sentirte algo extraño, ya que, no conoces a nadie, a lo mejor eres algo tímido, eres reservado o te avergüenzas de hablar en público, es normal, por eso, es importante que sepas que no tienes nada de qué preocuparte, lo más probable es que no seas el único que aún no se adapte al equipo. Mientras valla pasando el tiempo y se conozcan más entre equipo y/o personas ya va a ver más confianza y tendrás un nivel de adaptación más eficaz.

#### **Integración**

Va a depender 100% de ti, el que te integres al equipo, dejando de lado la timidez y dando a conocer todos tus conocimientos y habilidades, muchas veces, esperamos a que el grupo nos integre y que con el tiempo la vergüenza y la timidez se irán de lado, sin embargo, mientras pones tú de tu parte para integrarte al equipo, te das a conocer, eres empático y extrovertido, será más fácil y rápido tu integración en el equipo

#### **Ejecución**

Una vez que nos adaptamos e integramos al equipo, es hora de poner en acción nuestras habilidades y conocimientos, ya sea, con el rol que nos corresponde o cuando uno de nuestros compañeros necesite de nuestra ayuda, no solo se trata de ejecutar nuestra parte del trabajo, sino de ayudar al otro una vez que terminamos y nos están necesitando, de esta manera el trabajo será terminado exitosamente entre equipo.

Definición de rol y función en el contexto empresarial

**Rol** es el papel que cada miembro o integrante del grupo tiene a cargo, lo cual tiene que cumplir si o si, ya que ese compromiso está a cargo de esa persona.

**Función**, es toda ejecución que mediante un rol esta persona va a llevar a cabo. Es el propósito que el equipo tiene y mediante cada función diferente y con cada rol diferente esta será realizada exitosamente.

Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo.

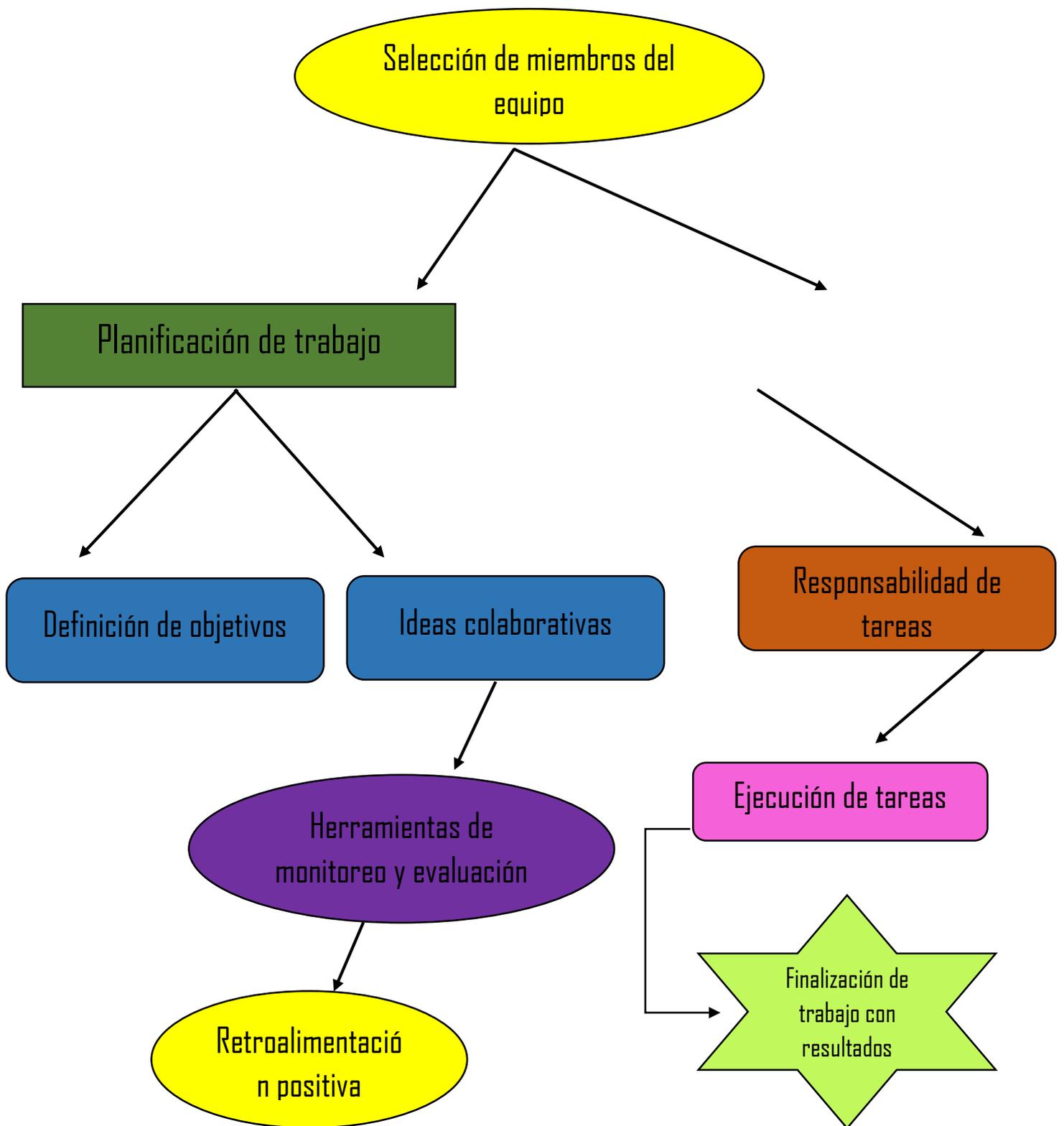
**Líder**: este será el capitán o encargado de que todo este saliendo como acordaron y revisar los avances del equipo, entre otros.

**Creativo**: es importante una persona creativa llena de ideas, ya que, los colores y creatividad le darán ese toque especial al trabajo, para que no se vea aburrido o sin vida.

**Operativo**: esta persona es quien llevara a cabo la ejecución del trabajo y realiza encargos. Puede también implementar estrategias a seguir.

**Motivador**: aunque suene extraño, en un equipo es importante un motivador ya que, se debe estar motivado para finalizar el trabajo exitosamente, esta persona puede tener el cargo de alentador al igual. Muchas veces habrá miembros del equipo que en ciertos momentos que el trabajo no valla del todo bien, esta se sienta sin ánimos y desanimado con dudas de si llegaran exitosamente al final del trabajo, ahí es donde el motivador entra y le recuerda los resultados que tendrán al finalizar el trabajo y los beneficios que tendrán.

Esquematización del trabajo colaborativo.



- Sección III (Conformación de un equipo efectivo de trabajo)

Proceso para conformar o estructurar un equipo

- ✓ **Formación del equipo:** este primer paso es donde van a conocerse cada uno de los miembros o colaboradores, será el momento de reclutamiento y donde cada uno conocerá su rol y tarea a realizar, los miembros socializaran sobre sus roles, se presentarán y bajaran un poco la tensión al conversar, ya que al ser la primera reunión habrá un poco de tensión entre cada uno de los miembros.
- ✓ **Conflictos:** será normal que, al discutir y ponerse de acuerdo sobre el objetivo de este equipo de trabajo, se presenten conflictos por indiferencias. En este momento es donde el líder principal tendrá que poner orden y saber manejar estas situaciones de conflictos.
- ✓ **Organización:** una vez que el líder principal toma acción frente al conflicto de las indiferencias de los miembros, ahí es donde todos se organizan entendiendo cada uno el objetivo y poniéndose de acuerdo.
- ✓ **Colaboración:** este es el momento donde cada miembro da una opinión o idea para la realización del objetivo fijado.
- ✓ **Finalización:** Todos tienen claro un objetivo, un rol y una función que realizar, este es el momento de ejecución y realización del trabajo, obteniendo resultados positivos.

Criterios fundamentales en la conformación de un equipo: Objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución del trabajo, mecanismos de comunicación, manejo de conflictos, estrategias de seguimiento, valoración de resultados, estilos de liderazgos, motivación, negociación, etc.

- **Objetivos:** En el momento de la selección de nuestro equipo es importante saber cuál es nuestro objetivo, para saber qué perfil de nuestros miembros es el que buscamos.
- **Reglas:** una vez conformado el equipo, deben establecerse reglas para un mejor cumplimiento de tareas.
- **Coordinación:** Los integrantes conocen el objetivo del trabajo y coordinan con algunas ideas de los miembros.
- **Organización:** Cada quien tiene un rol diferente y este es el momento de organizar cada rol con los miembros y el encargado.
- **Distribución del trabajo:** el líder una vez de organizar su equipo con cada rol, distribuye responsabilidades y funciones.

- **Mecanismo de comunicación:** Como sabemos, estamos en la era de las tecnologías, por lo que es más que seguro que el mejor método y uso de comunicación entre equipos de y trabajo es mediante, computadoras, teléfonos, radios o redes sociales.
- **Manejo de conflictos:** La idea de un equipo de trabajo es que exista un líder pero que a la vez exista también la ausencia del mismo, ya que, cada quien tiene su rol, conocimientos y habilidades es líder de su propia área, pero muchas veces la existencia del líder es para cuando aparezcan esos momentos de conflictos y mal manejo entre integrantes.
- **Estrategias de seguimiento:** existen muchas estrategias de seguimiento para tu equipo de trabajo, pero en general para dar un buen seguimiento a tu equipo debes fomentar una buena relación entre ellos, debes crear las condiciones para que prospere el compañerismo del equipo, hacer que los procesos sean lo más eficientes posible, etc.
- **Estilos de liderazgo:**

**(GOLEMAN, S.F.) CITA DE COLEMAN**

“ **Líder directivo:** este exige que se haga lo que él dice.

**Líder capacitador:** esta anima a que el miembro de tu equipo lo siga como líder.

**Líder afiliativo:** este crea armonía y relaciones emocionales.

**Líder democrático:** este da la palabra al colaborador para que se exprese.

**Líder de referencia:** este es quien dice “ haz lo que yo hago. Si no puedes, ¡lo hare yo! ”

**Coaching:** desarrolla a las personas”

- **Motivación:** un equipo de trabajo en ciertos momentos cuando no siempre va bien las cosas, necesita motivación ya sea una persona que constantemente este resaltando el resultado final para dar ánimos o el mismo líder.
- **Negociación:** entre miembros necesitaran negociar en ciertos momentos, ya sea por la ausencia de un miembro, entre otros casos.

- Sección IV (Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados)

### **Estrategias de distribución de roles y funciones.**

La distribución de roles y funciones en un equipo de trabajo es de suma importancia, ya que, cada colaborador debe de obtener la función correcta para desarrollar su rol correctamente. Si el colaborador posee una función incorrecta es sumamente probable que el resultado final del trabajo sea negativo. Para una distribución de roles y funciones exitosa, es recomendable seguir lo siguientes pasos:

- Paso 1: antes de distribuir cualquier función o rol debemos tener claro cuál es el objetivo principal del trabajo, una vez que tenemos el objetivo sabemos cuáles colaboradores necesitamos y que hacer.
- Paso 2: cuando sabemos el objetivo y contamos con los colaboradores correctos para realizar sus funciones es donde empezamos con la distribución.
- Paso 3: ya dicho lo anterior, es importante asignar el rol correcto al colaborador según sus conocimientos. Ya que es necesario que el colaborador sepa realizar su función correctamente.

### **Estrategias de distribución de actividades y tareas.**

En el momento de distribuir las tareas y actividades a realizar, es sumamente necesario conocer a nuestros colaboradores, puesto que cada uno de ellos debe de obtener la tarea acorde a sus conocimientos y tiempo, muchos equipos optan por darles el tiempo necesario para la realización de las actividades al equipo, ya que, si el equipo está presionado, puede que no se realicen las actividades correctamente.

Por otro lado, en el momento de la distribución de actividades y tareas debemos tener en cuenta que a cada colaborador se debe asignar las tareas en el mismo orden, o mejor dicho que cada uno tenga el mismo tamaño de trabajo, no solo a un colaborador se debe asignar la tarea más difícil o al otro la más larga, todos deben tener las tareas en el mismo tamaño.

### **Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones**

La tarea del seguimiento de miembros y asignaciones se puede decir que está a cargo del líder o coordinador del equipo, este es quien debe dar un seguimiento continuo a las acciones y toma de decisiones de cada colaborador, esto ayudara a mejorar y reforzar el trabajo del colaborador.

Estos seguimientos son de suma importancia, ya que en caso de que algún colaborador necesite ayuda se le puede dar, al igual, que si va bien con su trabajo el coordinador puede ir contando con su avance.

## **Estrategias de comunicación y manejo de conflictos**

(murcia)

La comunicación entre un equipo es vital para su funcionamiento, es por eso que a continuación cite desde el libro trabajo en equipo y cooperación el manejo de conflictos.

En solución de problemas se pueden distinguir, dos ciclos básicos de actividad, uno que ocurre antes de tomar alguna solución y otro después de haber tomado la decisión de actuar.

### **Primer ciclo:**

#### **1. Formular el problema:**

Etapa más difícil según la confusión que se puede generar entre los síntomas del problema y el problema real. Es necesario eliminar los síntomas antes de empezar a solucionar el problema.

**2. Generar propuestas de solución:** Una vez el problema planteado adecuadamente, el equipo puede debe proponer ideas de resolución.

**3. Pronosticar las consecuencias y comprobar las soluciones:** esta etapa consiste en probar las ideas de cualquier solución dada, pronosticando y evaluando sus consecuencias, es importante que estén claros los criterios que el equipo debe usar para evaluar.

### **Segundo ciclo:**

**1. Planificar y realizar la acción:** Planificar la acción puede tratarse de un problema nuevo que requiere su propia formulación de ideas, y la consiguiente prueba de sus ideas. Una de las principales dificultades de esta etapa es hacer planes generales sin asignar responsabilidades claras. Para saber lo que cada persona pondrá en práctica.

**2. Evaluación de resultados:** Para asegurar una evaluación adecuada, el equipo debe llegar a un consenso sobre los siguientes pasos:

- Los criterios que se utilizaran para evaluación
- Fechas y horarios
- Persona responsable de informar sobre los datos que serán evaluados

### **Estrategias de acompañamiento y supervisión.**

La supervisión es una de las tareas más importante cuando se trata de supervisar la tarea que otra persona está realizando, de esto puede depender que la actividad supervisada termine bien realizada, puesto que, si no se supervisa puede estar realizándose incorrectamente.

Por otro lado, el colaborador que esté realizando la actividad al sentirse acompañado, puede sentirse más fuerte y unido a alguien más puede hacer un mejor trabajo.

## Repositorio multimedia (Enlaces de acceso YouTube)

FICHA MULTIMEDIA						
<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier		<b>Fecha elaboración:</b>	<b>de</b>	09/04/2022	
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier					
<b>Descripción del contenido:</b>	Trabajo en equipo eficiente					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/K8E5DDPi214">https://youtu.be/K8E5DDPi214</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>X</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	<b>YOUTUBE</b>

FICHA MULTIMEDIA						
<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier		<b>Fecha elaboración:</b>	<b>de</b>	11/04/2022	
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier					
<b>Descripción del contenido:</b>	Trabajo en equipo Deficiente					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/VaLZ-KgQsZE">https://youtu.be/VaLZ-KgQsZE</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>X</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	<b>YOUTUBE</b>

FICHA MULTIMEDIA						
<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier		<b>Fecha elaboración:</b>	<b>de</b>	15/04/2022	
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier					
<b>Descripción del contenido:</b>	Documental (Recopilación)					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://drive.google.com/file/d/1z9rxEmH9chpAzywxbdFVZ5mXUqJ6CoOF/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1z9rxEmH9chpAzywxbdFVZ5mXUqJ6CoOF/view?usp=sharing</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>X</b>	<b>Audio</b>		<b>Recurso</b>	<b>DRIVE</b>

Multimedia guía elaborada

- **Elaborado por:** Grisleydi Ramona Javier Reyes
- **Fecha de elaboración:** 22 marzo 2022
- **Nombre:** Grisleydi Ramona Javier Reyes
- **Descripción del contenido:** Guía de Gestión de Equipos Orientados a Resultados
- **Dirección Url:** <https://drive.google.com/file/d/1HsGhlpnBI3OVefr-rA3dzN3FH1xPPhu2/view?usp=sharing> (DRIVE)
- **Tipo de material multimedia:** Revista

## CONCLUSIONES

En este diplomado como todos los colegas tenemos la primera meta que es cursar con éxito este diplomado, en segundo lugar, cada actividad asignada es una meta que se fija, y como tercero podría decir que encontrar la mejor versión de mí y darlo todo en este curso.

Gracias a Dios todas y cada una de las metas mencionadas fueron logradas con éxitos. En este curso no solo se lograron metas si no, que también obtuvimos muchos aprendizajes tales como: sacar lo mejor de uno mismo y entender que los retos no son malos si no que nos ayudan a dar lo mejor de nosotros mismo, aprendí a realizar videos más profesionales a usar aplicaciones para encuestas que nunca antes había utilizado.

Este diplomado ha sido una experiencia inolvidable ya que desde aquí parte el final de nuestra carrera como profesionales, y empieza el camino de los triunfos, este paso nos enseña que todo es posible.

Al iniciar este curso, estaba muy nerviosa porque los retos que me esperaban, según yo, era demasiado para mí, sin embargo, pude notar con el tiempo que podía hacer eso y más, cada capítulo, cada actividad fueron una experiencia inolvidable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ezequiel Ander-Egg y otros (2001) **Trabajo en equipo**. México, Editorial progreso, S.A de C.V.

Escuela de administración pública de Murcia, **Trabajo en equipo y cooperación**, Murcia. Gimes Jimenez.

Endalia (13 de julio 2017) **¿Qué tipo de líder eres? Estilos de liderazgo de Daniel Goleman**. Disponible en: <https://www.endalia.com/news/estilos-liderazgo-goleman/>

Surveyheart (aplicación para encuesta). Disponible en: <https://surveyheart.com/app#dashboard>

## ANEXOS

Grisleydi Ramona Javier Reyes



### *Estudiante de administración de empresas turísticas*

#### Contactos

Correo: grisleidyj@gmail.com

Whatsapp y llamada: 809-461-4107

#### Experiencia laboral

- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Recepcionista
- ✓ Relaciones publicas
- ✓ Encargada de oficinas

#### Formación

- Noviembre 2015: Participación en el XXII CONGRETUR UCNE 2015, (UCNE)
- Diciembre 2015: Beginner's English I. (INFOTEP).
- Diciembre 2015: Ingles por inmersión, (MESCyT).
- Julio 2016: Participación en el XIV Encuentro nacional de turismo del capítulo dominicano de la CONPEHT. (CONPEHT).
- Julio 2017: Controles de costos de alimentos y bebidas, (INCAPRE).
- Octubre 2017: Técnicas para coach de equipos de trabajo. (INFOTEP).
- Julio 2018: Higiene y Manipulación de los alimentos. (UAPA).
- Septiembre 2018: francés básico para turismo. (INFOTEP).
- Agosto 2019: Técnicas para la gestión y procesos de registros hoteleros. (INFOTEP).
- Septiembre 2019: Servicio y atención al cliente. (INFOTEP).
- Diciembre 2021: Planificación y gestión financiera. (INFOTEP)

## Agradecimientos

Agradezco enormemente en primer lugar a Dios por regalarme lo necesario para realizar este proyecto, luego inmensamente agradezco a la universidad abiertas para adultos UAPA, por abrirme las puertas y recorrer todo este camino conmigo y así apoyarme durante toda la carrera y claramente como sabemos la importancia de los equipos de trabajo, asignarme un grupo en casi toda las asignaturas para así vivir la experiencia y poder realizar el día de hoy este maravilloso proyecto, agradezco de una manera especial a mi maestra Eliana Campos por desafiarme y ayudarme a descubrir y/o encontrar mi mejor versión de mí, ya que si no fuera así no habría conocido mis conocimientos y competencias, estoy más que agradecida con ella por aceptarme y brindarme el apoyo en este diplomado que ya ha terminado, agradecida con mis compañeros por durante todo este curso apoyarme cuando en algún momento los necesite.

Estoy muy feliz y agradecida con la vida, pero estoy aún más agradecida conmigo misma y orgullosa de mi misma, por siempre terminar lo que me propongo en algún momento, por auto-motivarme y más aún ser disciplinada cuando aún no tengo motivación para realizar los compromisos.

## Cuestionario usado para la encuesta

1. Genero
2. Ocupación
3. Nivel de educación
4. ¿Has trabajado en equipo alguna vez?
5. Para ti, ¿es importante trabajar en equipo?
6. ¿Qué objetivo es más importante al trabajar en equipo?
7. ¿Qué factor es más importante en el trabajo en equipo?
8. ¿Cómo te consideras dentro de un equipo de trabajo?
9. Para ti, ¿qué enfoque es más importante en un equipo de trabajo?
10. ¿Te consideras un líder dentro de un equipo?
11. ¿Qué líder te identifica más?
12. ¿Cuál crees que es la principal razón de las causas de conflictos en un equipo?
13. ¿Qué beneficio de trabajar en equipo es para ti más beneficioso?

14. ¿Cuál sería el primer paso para la distribución de roles en un equipo?

15. ¿Si no has trabajado en un equipo, te gustaría?

*Ficha recursos multimedia creados.*

FICHA MULTIMEDIA						
<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier		<b>Fecha de elaboración:</b>	09/04/2022		
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier					
<b>Descripción del contenido:</b>	Trabajo en equipo eficiente					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/K8E5DDPi214">https://youtu.be/K8E5DDPi214</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	Video	X	Audio		Recurso	YOUTUBE

FICHA MULTIMEDIA						
<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier		<b>Fecha de elaboración:</b>	11/04/2022		
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier					
<b>Descripción del contenido:</b>	Trabajo en equipo Deficiente					
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://youtu.be/VaLZ-KgQsZE">https://youtu.be/VaLZ-KgQsZE</a>					
<b>Tipo de material multimedia</b>	Video	X	Audio		Recurso	YOUTUBE

**FICHA MULTIMEDIA**

<b>Elaborado por:</b>	Grisleydi Javier	<b>Fecha de elaboración:</b>	15/04/2022
<b>Nombre:</b>	Grisleydi Javier		
<b>Descripción del contenido :</b>	Documental (Recopilación)		
<b>Dirección Url:</b>	<a href="https://drive.google.com/file/d/1z9rxEmH9chpAzywxbdFVZ5mXUqJ6CoOF/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1z9rxEmH9chpAzywxbdFVZ5mXUqJ6CoOF/view?usp=sharing</a>		
<b>Tipo de material multimedia</b>	<b>Video</b>	<b>X</b>	<b>Audio</b>
			<b>Recurso</b>
			<b>DRIVE</b>

### Multimedia guía elaborada

- **Elaborado por:** Grisleydi Ramona Javier Reyes
- **Fecha de elaboración:** 22 marzo 2022
- **Nombre:** Grisleydi Ramona Javier Reyes
- **Descripción del contenido:** Guía de Gestión de Equipos Orientados a Resultados
- **Dirección Url:** <https://drive.google.com/file/d/1HsGhlpnBI3OVefr-rA3dzN3FH1xPPhu2/view?usp=sharing> (DRIVE)
- **Tipo de material multimedia:** Revista

# Capturas de la guía



Gestión de Equipos Orientados a Resultados

Diplomado Gestión de Equipos Orientados a Resultados.  
Curso Final de Grado – UAPA



## Índice de contenido

Introducción .....	5
Resumen ejecutivo .....	8
Sección 1 .....	8
Definición del trabajo colaborativo profesional .....	9
Importancia e impacto del trabajo colaborativo .....	9
Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo .....	10
Factores claves del trabajo colaborativo efectivo .....	10
Concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales .....	11
Sección 2 .....	12
Enfoques del trabajo colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución .....	13
Definición de rol y función en el contexto empresarial .....	14
Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo .....	14
Esquemización del trabajo colaborativo .....	15
Sección 3 .....	16
Proceso para conformar o estructurar un equipo .....	17
Criterios fundamentales en la conformación de un equipo: Objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución del trabajo, mecanismos de comunicación, manejo de conflictos, estrategias de seguimiento, valoración de resultados, estilos de liderazgos, motivación, negociación, etc. ....	17
Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+ .....	18
Sección 4 .....	19
Estrategias de distribución de roles y funciones .....	20
Estrategias de distribución de actividades y tareas .....	20
Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones .....	20
Estrategias de comunicación y manejo de conflictos .....	21
Estrategias de acompañamiento y supervisión .....	21
Conclusión .....	22
Bibliografía .....	23
Agradecimientos .....	24
Anexos .....	25

3



## Resumen ejecutivo

Esta joya que están a punto de conocer, es un diamante oculto en el fondo del mar y hoy ser revelado, estamos hablando de una guía que nada más y nada menos nos enseña como nuestros equipos de trabajos pueden realizar cualquier tarea con un resultado positivo. Esta guía está compuesta por los pasos a seguir para la creación de un equipo efectivo, también contiene los aspectos más importante para obtener resultados positivos, cuento con el concepto de trabajo en equipo y las características de un equipo de trabajo. Por último, podrás aprender el perfil de cada miembro y las características como también los valores que cada integrante debe de tener para que el equipo tenga éxito.

Brevemente, podemos mencionar que el trabajo colaborativo profesional es un grupo de profesionales realizando un objetivo o meta en común, estos tienen un rol diferente y cada uno tiene distribuida sus tareas que son diferentes, sin embargo es un mismo objetivo. Cada integrante aporta con la realización de sus tareas un gránito de arena para colaborar y que el trabajo salga con éxito al final del proceso.

El trabajo colaborativo, es muy importante ya que al realizarse en equipo es más fácil y conveniente, porque el trabajo no solo lo hará una persona, sino que un grupo de profesionales en sus áreas aportarán una idea u opinión de acuerdo a sus conocimientos y habilidades y esto hará que el equipo realice el trabajo y no solo una persona piense por todos, haciéndose el trabajo más difícil para esta persona.

Los roles se pueden definir como el cargo o las funciones que debe realizar cada colaborador en el equipo. Un rol será único y exclusivo para un solo colaborador, es muy raro cuando dos colaboradores cuentan con el mismo rol, normalmente siempre hay un encargado de alguna actividad y solo esa persona está encargada de esa actividad, o sea, cada colaborador tiene diferente rol.

Dentro de los diferentes roles según el trabajo que se llevara a cabo se encuentra:

1. El líder
2. El creativo

5

### 3. El motivador

#### 4. El que realiza las actividades u operativas

Para la realización de un equipo efectivo es importante saber cuáles miembros se necesita para así saber que buscamos, antes sabiendo, cual es nuestro objetivo seguido de, cuales miembros necesitamos, como acabamos de mencionar.

En la conformación del equipo luego de lo mencionado sigue la formación del mismo, una vez seleccionado cada miembro, se realiza una reunión donde cada miembro debe presentarse para así conocerse, mientras van conociéndose, llega el momento de conocer las ideas u opiniones del otro, con respeto al trabajo a realizar es donde se presentan los conflictos, puesto que, nunca se está de acuerdo con el la opinión del otro, en este momento el líder tiene que salir a ordenar todo ayudar a todos con la comunicación que será vital en este proceso, una vez organizado el grupo y puesto de acuerdo viene la **integración y confianza**, ya se están integrando y entendiendo gracias a la comunicación y poniendo las metas aún más claras, luego de estar organizados se **finaliza** el objetivo de la conformación del equipo, en este punto ya todos tienen sus roles y actividades claras, conocen las reglas y a ellos entre sí.

Para la distribución de roles y funciones, es necesario saber que no debemos asignar a un colaborador una actividad en el cual este no se sienta seguro y cómodo con ella, ya que es muy cierto que el colaborador debe saber con exactitud la tarea a realizar y así se obtendrá un mejor resultado. Tampoco, debemos darle más trabajo a uno que al otro, las actividades deben ser iguales para todos, porque luego vendrán las quejas y no es bueno que el colaborador crea que hay preferencia con un compañero, esto puede poner en juego el resultado del trabajo.

Cuando tomamos la decisión de formar un equipo, como líderes, es sumamente importante entender que hay que regalar un continuo seguimiento a nuestros colaboradores, esto ayudara a que los colaboradores se sientan apoyados y desarrollen mejor sus habilidades al igual que se sentirán en confianza de pedir ayuda o explicación de algún concepto o duda que le haya surgido.

En todo equipo o grupo de trabajo, no habrá algo más clave que la comunicación para un resultado exitoso, si no tienen la suficiente comunicación y confianza entre ellos, el equipo no llegara y si llega es con resultados negativos, es claro, que siempre habrán conflictos ya sea en el inicio o final del proyecto, sin embargo, hay que estar alerta para poder llevar a cabo un plan de resolución hacia esta situación. Desde la primera reunión, bríndele a su equipo confianza para que cualquier inconveniente sea dicho en el momento correcto y a tiempo, en muchos caso, los colaboradores por no tener confianza con los demás o el líder, no comparten informaciones como cuando no se sienten incómodos o tienen dudas o hay algún conflicto por alguna razón, esto lleva a que este colaborador no esté a gusto o que siempre este enojado por esta situación y está claro que este comportamiento no es favorable para el equipo.

6

## Auxros

“  
NINGUNO DE NOSOTROS  
ES TAN BUENO SOLO  
COMO TODOS NOSOTROS JUNTOS  
CON UN EQUIPO INCREIBLE DE  
PERSONAS  
LISA LUTHOFF PERLE



Trabajar en equipo divide el trabajo y multiplica los resultados



24

## Definición del trabajo colaborativo profesional.



El trabajo colaborativo profesional

No es más que la gestión de una buena planificación de actividades y metas que un grupo de profesionales se propone para realizar en el tiempo acordado en su planificación. Es cuando cada participante da su opinión o colaboración para el trabajo a realizar. También podemos decir, que este es la unificación de diferentes ideas para obtener un resultado.

## Importancia e impacto del trabajo colaborativo.

Cuando hay más de una cabeza o mejor aún, más de dos cabezas pensando, es seguro que las probabilidades de obtener mejores resultados es casi un 100%, ya que las ideas unidas y conocimientos diferentes de diferentes personas harán de cualquier tarea que se esté realizando aún más exitosa y **facil**.

La palabra colaborar es sinónimo de ayudar, aun no estén haciendo un equipo y le ofreses una mano amiga a cualquier persona para colaborar con cualquier aporte, ya se crea un equipo en el cual si siguen los elementos más importante, como el respeto, la comprensión, la responsabilidad y otras, tendrán grandes resultados.



8

## Estrategias de distribución de roles y funciones.

La distribución de roles y funciones en un equipo de trabajo es de suma importancia, ya que, cada colaborador debe de obtener la función correcta para desarrollar su rol correctamente. Si el colaborador posee una función incorrecta es sumamente probable que el resultado final del trabajo sea negativo. Para una distribución de roles y funciones exitosa, es recomendable seguir lo siguientes pasos:

- Paso 1: antes de distribuir cualquier función o rol debemos tener claro cuál es el objetivo principal del trabajo, una vez que tenemos el objetivo sabemos cuáles colaboradores necesitamos y que hacer.
- Paso 2: cuando sabemos el objetivo y contamos con los colaboradores correctos para realizar sus funciones es donde empezamos con la distribución.
- Paso 3: ya dicho lo anterior, es importante asignar el rol correcto al colaborador según sus conocimientos. Ya que es necesario que el colaborador sepa realizar su función correctamente.

## Estrategias de distribución de actividades y tareas.

En el momento de distribuir las tareas y actividades a realizar, es sumamente necesario conocer a nuestros colaboradores, puesto que cada uno de ellos debe de obtener la tarea acorde a sus conocimientos y tiempo, muchos equipos optan por darles el tiempo necesario para la realización de las actividades al equipo, ya que si el equipo está presionado, puede que no se realicen las actividades correctamente.

Por otro lado, en el momento de la distribución de actividades y tareas debemos tener en cuenta que a cada colaborador se debe asignar las tareas en el mismo orden, o mejor dicho que cada uno tenga el mismo tamaño de trabajo, no solo a un colaborador se debe asignar la tarea más difícil o al otro la más larga, todos deben tener las tareas en el mismo tamaño.

## Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones

La tarea del seguimiento de miembros y asignaciones se puede decir que está a cargo del líder o coordinador del equipo, este es quien debe dar un seguimiento continuo a las acciones y toma de decisiones de cada colaborador, esto ayudara a mejorar y reforzar el trabajo del colaborador.

Estos seguimientos son de suma importancia, ya que en caso de que algún colaborador necesite ayuda se le puede dar, al igual, que si va bien con su trabajo el coordinador puede ir contando con su avance.

19

## GRISLEYDI RAMONA JAVIER REYES



Estudiante de administración de empresas turísticas

### CONTACTOS

Correo: [grisleydi@gmail.com](mailto:grisleydi@gmail.com)

Whatsapp y llamada: 809-461-4107

### EXPERIENCIA LABORAL

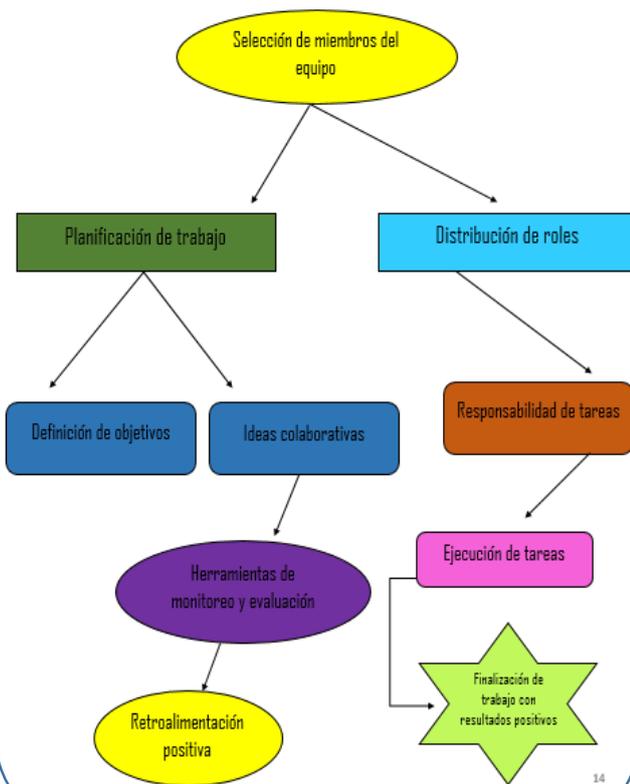
- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Recepcionista
- ✓ Relaciones publicas
- ✓ Encargada de oficinas

### FORMACIÓN

- Noviembre 2015: Participación en el XXII CONGRETUR UCNE 2015, (UCNE)
- Diciembre 2015: Beginner's English I. (INFOTEP).
- Diciembre 2015: Ingles por inmersión. (MESSyT).
- Julio 2016: Participación en el XIV Encuentro nacional de turismo del capítulo dominicano de la CONPEHT. (CONPEHT).
- Julio 2017: Controles de costos de alimentos y bebidas. (INCAPRE).
- Octubre 2017: Técnicas para coach de equipos de trabajo. (INFOTEP).
- Julio 2018: Higiene y Manipulación de los alimentos. (UAPA).
- Septiembre 2018: Francés básico para turismo. (INFOTEP).
- Agosto 2018: Técnicas para la gestión y procesos de registros hoteleros. (INFOTEP).
- Septiembre 2019: Servicio y atención al cliente. (INFOTEP).
- Diciembre 2021: Planificación y gestión financiera. (INFOTEP)

25

## Esquemmatización del trabajo colaborativo.



14

## Sección 2

Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo.



11

## Sección 3

Conformación de un equipo efectivo de trabajo.



15

## Enfoques del trabajo colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución

### Perfil miembros

Siempre que pienses en la conformación de un equipo de trabajo, es importante saber que cada miembro tendrá un perfil diferente, la idea de un equipo de trabajo es que cada uno de ellos tendrá un rol o un conocimiento que lo más probable uno de los otros no tendrá. Existen perfiles que son los más importantes dentro de todos los perfiles de los miembros, el líder, operativo, creativo y el motivador. Más adelante estaremos dando más detalles de ellos.

### Adaptación

A la hora de entrar a un grupo es normal sentirte algo extraño, ya que, no conoces a nadie, a lo mejor eres algo tímido, eres reservado o te avergüenzas de hablar en público, es normal, por eso, es importante que sepas que no tienes nada de qué preocuparte, lo más probable es que no seas el único que aún no se adapte al equipo. Mientras valla pasando el tiempo y se conozcan más entre equipo y/o personas ya va a ver más confianza y tendrás un nivel de adaptación más eficaz.

### Integración

Va a depender 100% de ti, el que te integres al equipo, dejando de lado la timidez y dando a conocer todos tus conocimientos y habilidades, muchas veces, esperamos a que el grupo nos integre y que con el tiempo la vergüenza y la timidez se **irán** de lado, sin embargo, mientras pones tú de tu parte para integrarte al equipo, te das a conocer, eres empático y extrovertido, será más fácil y rápido tu integración en el equipo.

### Ejecución

Una vez que nos adaptamos e integramos al equipo, es hora de poner en acción nuestras habilidades y conocimientos, ya sea, con el rol que nos corresponde o cuando uno de nuestros compañeros necesite de nuestra ayuda, no solo se trata de ejecutar nuestra parte del trabajo, sino de ayudar al otro una vez que terminamos y nos están necesitando, de esta manera el trabajo será terminado exitosamente entre equipo.

12

## Otros

Compañeros que ayudaron a realizar los videos.

