

Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas.

Diplomado:

Curso final de Grado

Proyecto:

Guía Empresarial Equipos De Impacto

Autores:

Fremia Yulissa Díaz

Alvaro Alexander Díaz

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

28 de abril del 2022

Santiago de los Caballeros,

República Dominicana

Indice de contenido.

Resumen Ejecutivo.....	3
Introducción	4
Planteamiento del Proyecto.....	5
Pregunta general y especificas.....	6
Objetivos	7
Importancia y justificación	8
Metodología del estudio	8
Tablas.....	9
Gráficos	18
Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial	20
Repositorio multimedia (Enlaces de acceso Youtube)	21
Conclusiones	24
Referencias Bibliograficas.	24
Anexos	26
Ficha presentación miembros del equipo.	28
Agradecimientos y dedicatorias.....	28
Capturas de la guía elaborada.	30

Resumen Ejecutivo

Muchas organizaciones buscan la manera de competir en los diferentes mercados buscando ser competitivo dentro de estos; para ello se auxilian de diferentes aspectos enfocados hacia la búsqueda de mejorar las condiciones actuales en las que se encuentra dicha organización.

El presente trabajo está enfocado hacia la necesidad de realizar una guía en caminata a la búsqueda del trabajo en equipo, el cual va orientado al logro resultados generales, con lo cual dentro de la organización empresarial personas de diferentes departamentos dentro de la misma entidad aportan sus ideas y sus conocimientos para lograr un objetivo común.

Con el trabajo en equipo, se busca que cada individuo, desde sus conocimientos, aporte a un proyecto para hacerlo crecer y crear valor sin importar si hay uno o más cambios entre cada uno de los colaboradores o coordinadores.

Para la creación de esta guía se hace imprescindible dedicar el tiempo necesario para lograr los objetivos propuestos.

Introducción

Esta guía está enfocada en los principios fundamentales del trabajo en equipo y colaborativo, los resultados adquiridos a través de la misma son explicados de manera correcta con un mismo enfoque de dirección a resultados.

La Guía está distribuida en cuatro secciones, en la sección 1 trata sobre el Trabajo colaborativo profesional, aquí se da una definición del trabajo colaborativo profesional, importancia y su impacto, así como el objetivo, propósitos y los factores claves del trabajo colaborativo.

En la sección 2 está enfocada hacia los Roles y funciones claves en el Trabajo colaborativo, donde se da una definición de rol y función en el contexto empresarial, un conocimiento de los principales roles y funciones en trabajo colaborativo, así como una esquematización del trabajo colaborativo.

La sección 3 está dirigida hacia la conformación de un equipo efectivo de trabajo. Esta abarca una explicación sobre el proceso para conformar estructurar un equipo, los criterios fundamentales en la conformación de este, además contiene unas propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+.

La última sección de la guía (sección 4), esta abarca las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, en esta se tratan las 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 conflicto y las estrategias de acompañamiento y supervisión.

Planteamiento del Proyecto

Actualmente la alta competitividad en el ámbito empresarial y la búsqueda del mejoramiento continuo hacen que una buena dirección de los recursos disponibles sea esencial para que una organización sea competitiva. Así, la mejora de los equipos de trabajos que la misma maneja u opera es un factor crítico para el éxito de esta.

Las empresas en cualquier país compiten en los diferentes mercados probando sus habilidades grupales e individuales tratando de sobrevivir y generar valor, que es su

principal objetivo. Es por ello que desarrollar una guía enfocada hacia la conformación de equipos altamente efectivo es el principal reto que tenemos por delante.

Las necesidades que pretende satisfacer es el desarrollo de este documento es guiar a cada organización y sus empleados a lograr un nivel de alto rendimiento con la menor fatiga posible ya que la misma está orientada a guiar y mostrar el camino rumbo a seguir para obtenerlos mejores resultados deseado, orientando a los empleados a entender cuál es la diferencia entre un rol y una función, guiarlo a los canales de comunicación, integración al mercado y a la misión y visión de la empresa.

Pregunta general y específicas

¿Cómo lograr la aplicación de los principios fundamentales del trabajo en equipo y colaborativo para lograr nivel de alto rendimiento dentro de la organización?

En adición a la problemática general presentada, es necesario examinar una serie de preguntas necesaria para dar respuesta a la investigación. Preguntas tales como:

¿Cuál es el objetivo, la importancia y el impacto que tiene el trabajo colaborativo dentro de una organización?

¿Cuáles son los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo y en el contexto empresarial?

¿En qué consiste el proceso para conformar o estructurar un equipo de trabajo?

¿Cuáles son los criterios fundamentales que intervienen en la conformación de un equipo de trabajo?

¿Cuáles son las diferentes estrategias por aplicar para lograr un equipo orientado a resultados?

Objetivos

Objetivo general

Guiar a las organizaciones y a sus empleados para lograr la aplicación de los principios fundamentales del trabajo en equipo y colaborativo para lograr un alto nivel de rendimiento.

Objetivos específicos

- Mostrar el objetivo, la importancia y el impacto que tiene el trabajo colaborativo dentro de una organización.
- Identificar los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo y en el contexto empresarial.
- Guiar a las organizaciones y a los empleados en el proceso para conformar o estructurar un equipo de trabajo.
- Aplicar los criterios fundamentales que intervienen en la conformación de un equipo de trabajo.
- Definir las diferentes estrategias para lograr un equipo orientado a resultados.

Importancia y justificación

Desde el punto de vista empresarial, la creación de una guía enfocada hacia la mejora de las competencias de sus talentos humanos, está más que justificada, ya que su importancia radica en que, permite a las organizaciones conocer claramente qué debe hacer, cómo, cuándo y dónde debe hacerlo, conociendo también los recursos y requisitos necesarios para lograr una implementación correcta de cada punto definido en dicha guía empresarial.

Además, la misma traza el camino y la dirección para seguir mejorando la productividad de las organizaciones de tal forma que triunfe y llegue a la consecución de los objetivos de negocio.

Metodología del estudio

Este estudio es de carácter documental, ya que se emplearon fuentes de informaciones primarias y secundarias, de libros especializados en trabajo en equipo, libros concernientes al trabajo en equipo y colaboración. Artículos digitales, de igual forma realizamos encuesta digital para entender desde diferentes perspectivas el modo de pensar de algunos individuos con relación al trabajo en equipo y su importancia.

Descripción secciones del proyecto.

Sección 1: Se da a conocer cuál es la situación de los principios fundamentales del trabajo en equipo y colaborativo, la necesidad de este proyecto, por otro lado surge con la idea de guiar a los empleados a un nivel de alto rendimiento.

Sección 2: Se realiza un estudio del trabajo colaborativo, las modalidades de trabajos, herramientas fundamentales para el desarrollo de actividades efectivas y productivas. Representaciones de un sin número de beneficios para las organizaciones.

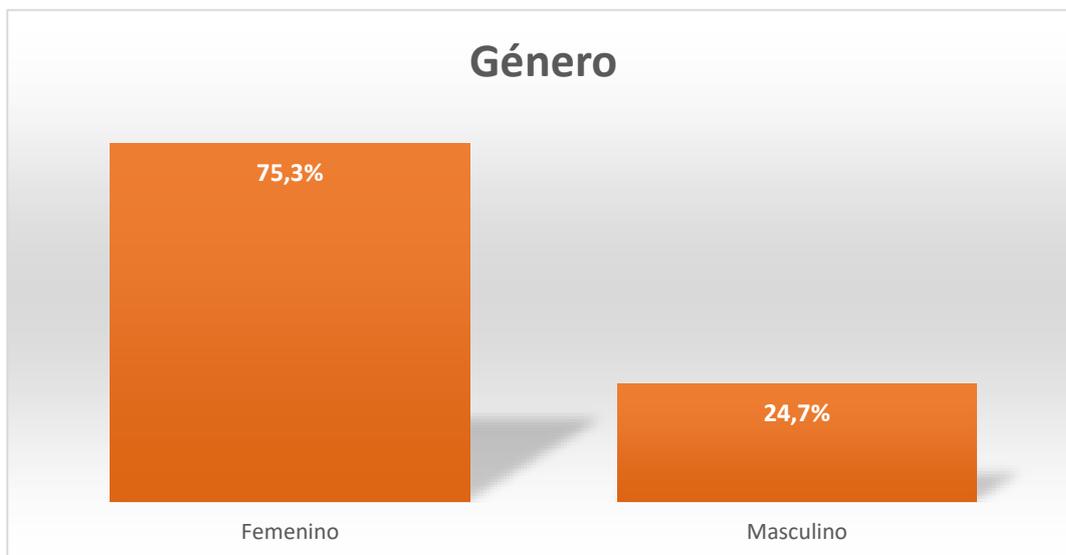
Sección 3: Se elabora la conformación de un equipo de trabajo, las cuatro etapas que lo conforman, los criterios fundamentales en la conformación de dicho equipo y las propuestas más relevantes de la estructuración del equipo.

Sección 4: Todos los criterios anteriores se aplican en la estructuración de equipos tomando en consideración su tamaño y objetivo, sin embargo, siempre que sean posible la inclusión de todos ellos se entonó en el camino correcto para el éxito. Finalmente es importante la necesidad de implementar ciertas estrategias orientadas a lograr la conformación de un equipo con orientación hacia resultados.

Presentación y Análisis de los Resultados Encuesta.

Tablas

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	55.00	75.3%
Masculino	18.00	24.7%
Total	73.00	100.0%



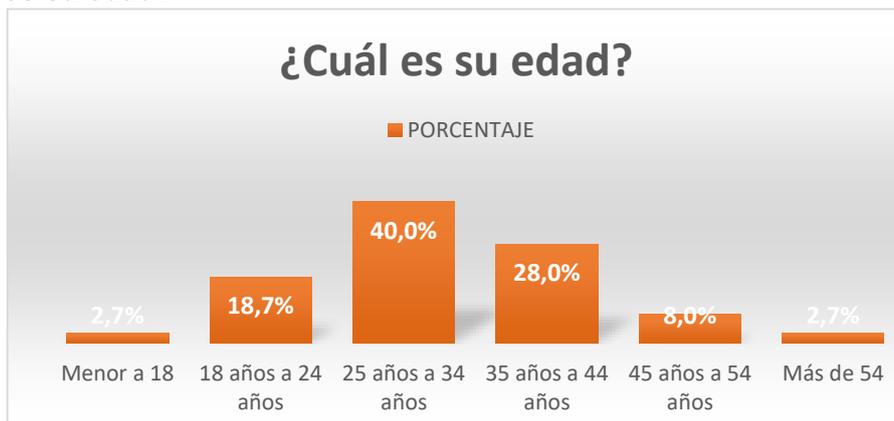
1. Género

Comentario

Según los datos recolectados luego de aplicar la encuesta, pudimos concluir que el 73% de las personas encuestadas son femeninas y el 24.7% son hombres. Lo que nos arroja la información es que la mayoría de las respuestas fueron emitidas por el género femenino.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 18	2.00	2.7%
18 años a 24 años	14.00	18.7%
25 años a 34 años	30.00	40.0%
35 años a 44 años	21.00	28.0%
45 años a 54 años	6.00	8.0%
Más de 54	2.00	2.7%
Total	75.00	100.0%

2. ¿Cuál es su edad?

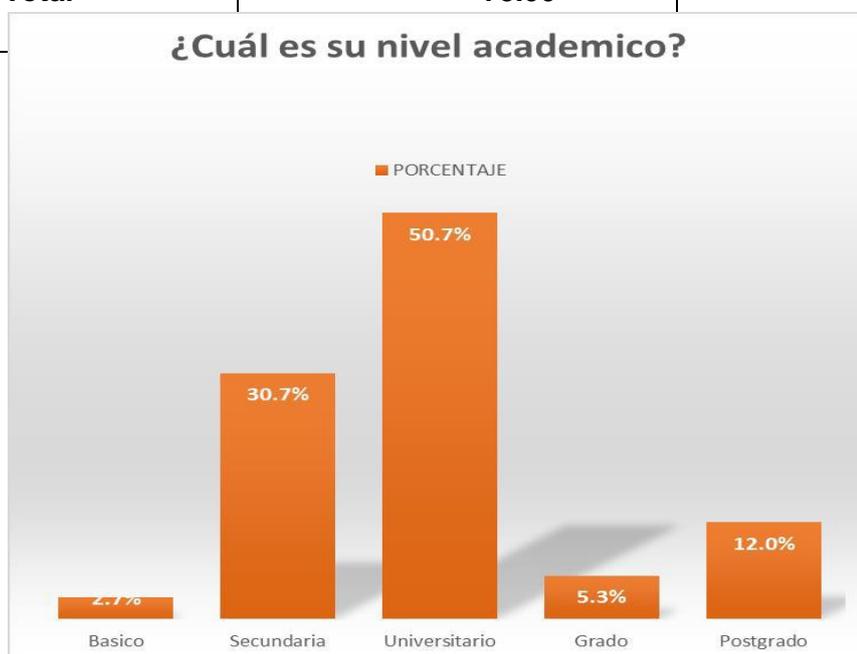


Comentario

De acuerdo con el porcentaje de respuestas de la pregunta no.2 acerca del rango de edad, la cantidad mayor en la participación de los encuestados figura entre los 25 a 34 años obteniendo un 40%, le siguen las personas con edad de 35 a 44 con un 28,0%; en tercer lugar, están las edades de 18 a 24 años con 18.7% y por último menor de 18 representando el 2.7% del gráfico.

3. ¿Cuál es su nivel académico?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Básico	2.00	2.7%
Secundaria	23.00	30.7%
Universitario	38.00	50.7%
Grado	4.00	5.3%
Postgrado	9.00	12.0%
Total	75.00	100.0%



Comentario

Tomando como referencia los datos obtenidos de la pregunta no. 3 acerca del nivel académico de los encuestados, el porcentaje mayor da como resultado que el 50,7% posee formación académica universitaria. A estos datos le sigue el 30,7% que representa la población encuestada con un nivel de postgrado un 12.0% se encuentra en el nivel. Un nivel académico grado es de un 5,3% básico y por último el nivel académico más bajo pertenece a básico un 2,7%

4. Categoría ocupacional

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Empleado publico	22.00	29.3%
Empleado privado	31.00	41.3%
Trabajador independiente	23.00	30.7%
Empresario	3.00	4.0%
Total	75.00	100.0%

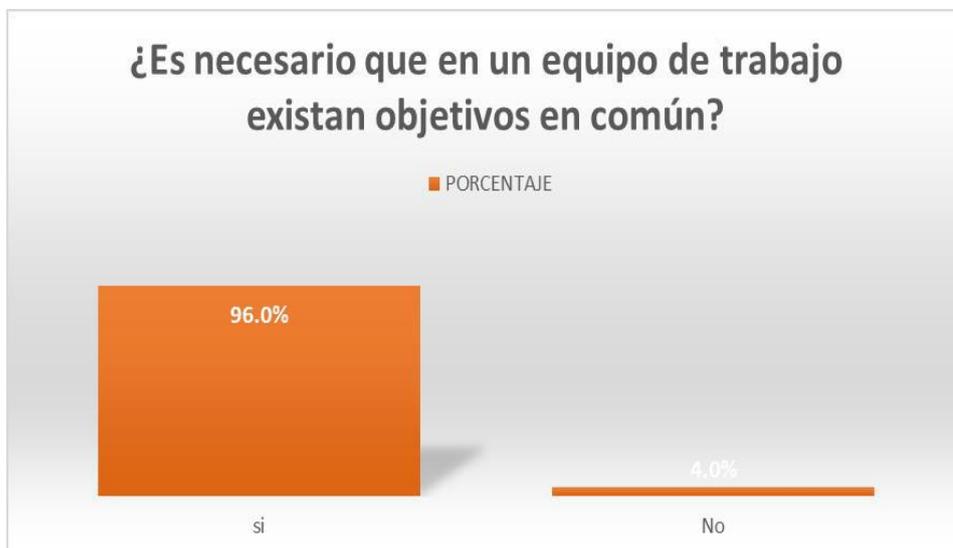


Comentario

Como parte del cuestionario se presentaron varias opciones de ocupación para los encuestados, sin embargo, y así lo muestra el porcentaje, en su mayoría estos se dedican a otras labores con un 41.3% del empleado privado. Siendo la ocupación de trabajador independiente 30.7 el segundo con más puntos, en ese mismo orden el puesto de empleado público representa el 29.3%; por último, el 4.0% manifiesta Lo que nos indica que quienes participaron de dicha encuesta tienen los empresarios.

5. ¿Es necesario que en un equipo de trabajo existan objetivos en común?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	72.00	96.0%
No	3.00	4.0%
Total	75.00	100.0%

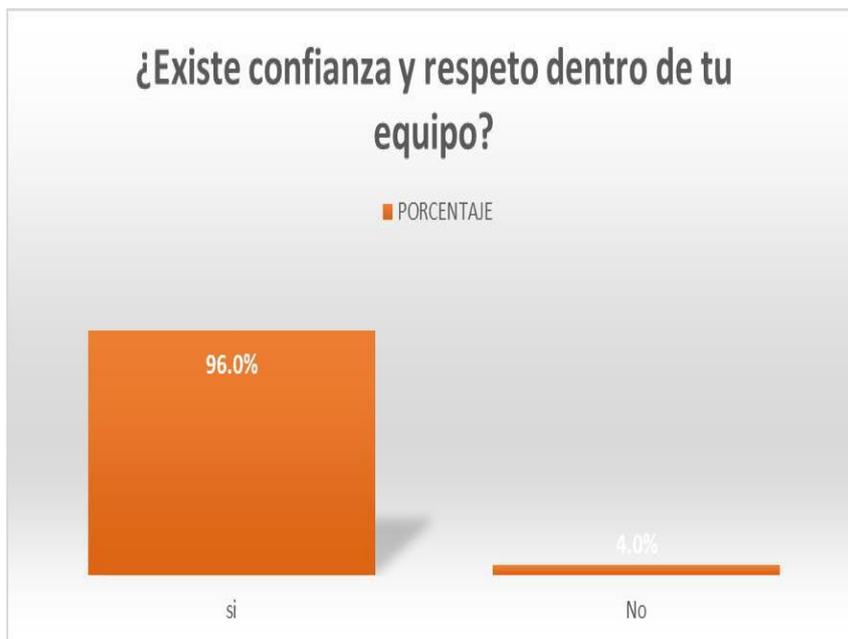


Comentario

El porcentaje de la gráfica numero 5 fue que en un equipo de trabajo existen objetivos en común con un porcentaje de 96.0% si y un 4.0% No, en la encuesta realizada.

6. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	72.00	96.0%
No	3.00	4.0%
Total	75.00	100.0%



Comentario

Según el gráfico de los resultados obtenidos en la encuesta realizada, podemos ver que el 96.0% de los participantes seleccionaron si y el 4.0% restante selección la respuesta no.

7. ¿Qué te motiva a dar lo mejor en el trabajo en equipo?



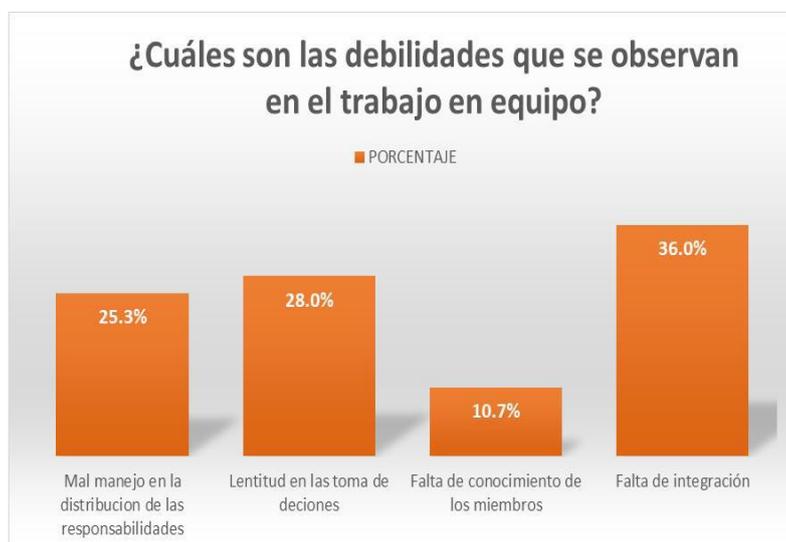
CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desafíos	18.00	24.0%
Logros	57.00	76.0%
Reconocimiento	10.00	13.3%
Total	75.00	100.0%

Comentario

Según el gráfico de los resultados obtenidos en la encuesta realizada para determinar qué es lo que le motiva a dar lo mejor de sí en el trabajo en equipo, podemos ver que el 76.0% de los participantes seleccionaron los logros, que el 24.0% de los participantes seleccionaron los desafíos y el 13.0% restante seleccionó la respuesta reconocimiento.

8. ¿Cuáles son las debilidades que se observan en el trabajo en equipo?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mal manejo en la distribución de las responsabilidades	19.00	25.3%
Lentitud en la toma de decisiones	21.00	28.0%
Falta de conocimiento de los miembros	8.00	10.7%
Falta de integración	27.00	36.0%
Total	75.00	100.0%



Comentario

Según el gráfico de los resultados obtenidos en la encuesta realizada para determinar cuáles son las debilidades que se observan en el trabajo en equipo, podemos ver que el 36.0% de los participantes seleccionaron la falta de integración, que el 28.0% de los participantes seleccionó la lentitud en la toma de decisiones, el 25.3% seleccionó la respuesta de mal manejo en la distribución de las responsabilidades y el 10.7% restante seleccionó la respuesta la falta de conocimiento de los miembros.

9. ¿Qué es lo más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Unidad y organización	30.00	40.0%
Motivación y participación activa de todos los miembros	36.00	48.0%
comunicación fluida y confianza	34.00	45.3%
Total	75.00	100.0%



Comentario

Según el gráfico de los resultados obtenidos en la encuesta realizada para determinar qué es lo más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios, podemos ver que el 48.0% de los participantes seleccionaron motivación y participación activa de todos los miembros, que el 45.3% de los participantes seleccionaron comunicación fluida y confianza, y el 40.0 % restante seleccionaron la respuesta unidad y organización.

10. ¿cuáles habilidades posee para que su equipo de trabajo alcance excelente resultados?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Liderazgo	35.00	46.7%
Creatividad	38.00	50.7%
Capacidad resolutive	28.00	37.3%
Total	75.00	100.0%



Comentario

De acuerdo con el porcentaje de respuestas de la pregunta no.10 acerca las habilidades que posee para que su equipo de trabajo alcance excelente resultados tenemos: la cantidad mayor en la participación de los encuestados con un total de 50.7% de creatividad, el 46.7% figura el liderazgo y por último el 37.3% a la capacidad resolutive.

11. Determina cuál estrategia es más adecuada para gestionar un trabajo colaborativo profesional.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Realizar un diagnóstico preciso sobre las competencias y habilidades	19.00	25.3%
Definir roles, funciones y responsabilidades de manera clara y precisa.	33.00	44.0%
Planificar y organizar de manera clara y precisa.	35.00	46.7%
Total	75.00	100.0%



Comentario

De acuerdo con el porcentaje de respuestas de la pregunta no.11 acerca de cuál estrategia es más adecuada para gestionar un trabajo colaborativo profesional: la cantidad mayor en la participación de los encuestados con un total de 46.7% de Planificar y organizar de manera clara y precisa., el 44.0 % figura Definir roles, funciones y responsabilidades de manera clara y precisa y por último el 25.3% Realizar un diagnóstico preciso sobre las competencias y habilidades.

12. ¿Con que frecuencia se forman equipos de trabajo en la empresa en la cual usted trabaja?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	45.00	60.0%
A veces	30.00	40.0%
Nunca	1.00	1.3%
Total	75.00	100.0%



Comentario

De acuerdo con el porcentaje de respuestas de la pregunta no.12 acerca de **Con que frecuencia se forman equipos de trabajo en la empresa en la cual usted trabaja**: la cantidad mayor en la participación de los encuestados con un total de 60.0% de siempre, el 40.0 % a veces y por último el 1.3% con la respuesta de Nunca.

13. Consideras que los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	69.00	92.0%
No	6.00	8.0%
Total	75.00	100.0%



Comentario

El porcentaje de la gráfica número 13 es un porcentaje de 92.0% si y un 8.0% No, en la encuesta realizada, completando el 100% de los resultados acerca de que si consideras o no que los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades.

14. ¿La comunicación de tu equipo de trabajo es clara, fluida y precisa?

CRITERIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	35.00	46.7%
Casi siempre	32.00	42.7%
A veces	9.00	12.0%
Nunca	-	0.0%
Total	75.00	100.0%



Comentario

De acuerdo con el porcentaje de respuestas de la pregunta no.14 acerca de La comunicación de tu equipo de trabajo si es clara, fluida y precisa: la cantidad mayor en la participación de los encuestados con un total de 46.7% de siempre, el 42.7 % casi siempre, el 12.0% a veces y por último el 0.0% con la respuesta de Nunca.

Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial

- **Propósitos de la guía.**

El objetivo fundamental que tiene esta guía es que las empresas puedan tomar referencias hábiles y productivas de tal forma que pueda mejorar cada uno de los equipos que la misma maneja u opera, aprendiendo a su vez a conformar o estructurar equipos de alto rendimiento.

Necesidades que pretende cubrir.

Las necesidades que pretendemos satisfacer es como su nombre lo específica “Guía” es guiar a cada uno de los empleados a un nivel de alto rendimiento con la menor fatiga posible ya que la misma está orientada a guiar y mostrar el camino o rumbo a seguir para obtener los mejores resultados deseado, orientando a los empleados a entender cuál es la diferencia entre un rol y una función, guiarlo a los canales de comunicación, integración al mercado. A la misión de la empresa.

Metodología de elaboración

Se utiliza lo que es la consultoría de libros especializados en trabajo en equipo, artículos digitales, libros concernientes en el trabajo en equipo y colaboración. De igual forma realizamos encuesta digital para entender desde diferente modo de pensar lo concerniente al trabajo en equipo.

Secciones

Sección 1

Trabajo colaborativo profesional

- 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

Sección 2

Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo

- Enfoque del trabajo colaborativo
- Definición de rol y función en el contexto empresarial
- Descripción de los principales roles y funciones en trabajo colaborativo
- Esquematación del trabajo colaborativo

Sección 3

Conformación de un equipo efectivo de trabajo

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- criterios fundamentales en la conformación de un equipo: objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución de trabajo, mecanismo de comunicación, manejo de conflictos, Estrategias de seguimiento, Valoración de resultados, Estilos de liderazgos, Motivación y negociación.
- Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+

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 conflicto
- Estrategias de acompañamiento y supervisión.

Repositorio multimedia (Enlaces de acceso Youtube)

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Grupo F		Fecha de elaboración:	1 abril 2022		
Nombre:	Fremia Yulissa Díaz Álvaro Alexander Díaz					
Descripción del contenido:	Equipo de trabajo eficiente					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=rDmbxEWaQ9I&t=2s					
Tipo de material multimedia	Video	MP4	Audio	7:27	Video	MP4

FICHA MULTIMEDIA

Elaborado por:	Grupo F	Fecha de elaboración:	7 abril 2022			
Nombre:	Fremia Yulissa Díaz Álvaro Alexander Díaz					
Descripción del contenido:	Equipo de trabajo deficiente en el contexto laboral.					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=fzPsoanC4LE&t=6s					
Tipo de material multimedia	Video	MP4	Audio	9:50	Video	MP4

FICHA MULTIMEDIA

Elaborado por:	Grupo F	Fecha de elaboración:	15 abril 2022			
Nombre:	Fremia Yulissa Díaz Álvaro Alexander Díaz					
Descripción del contenido:	Proyecto final del diplomado					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=ULPo0NWnMpw&t=461s					
Tipo de material multimedia	Video	MP4	Audio	27:07	Video	MP4

Conclusiones

Metas y aprendizajes logrados.

- Conocer a fondo la metodología de trabajo de algunas empresas.
- Demostrar las fortalezas individuales en el trabajo colaborativo.
- Incrementar el compromiso de todos los miembros del equipo en la elaboración de una guía empresarial.
- Mejora del desempeño y calidad del trabajo, lo cual aumenta la productividad.

Experiencia.

Nos llevamos de esta experiencia

- A trabajar en equipo.
- Dividir las responsabilidades de cada integrante del equipo de manera justa.
- Aportar opiniones, ofrecer información y hechos relevantes.
- Coordinación y cooperación en las actividades de todos los miembros.
- Empatía; comprender al otro; apoyar ideas distintas a las nuestras; interesarse por las ideas de los demás y desarrollarlas.

Referencias Bibliograficas.

J., A. E. (05 de julio de (2001)). el trabajo en equipo. Obtenido del trabajo en equipo: <file:///C:/Users/Alvaro%20Diaz/Documents/LIBRO%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.%20AUTORES%20EZEQUIEL%20ANDER-EGG%20Y%20MARIA%20JOSE%20AGUILAR..pdf>

Jiménez, T. G. (s.f.). trabajo en equipo y cooperación. Recuperado el 20 de enero de (2022), de trabajo en equipo y cooperación: <file:///C:/Users/Alvaro%20Diaz/Documents/LIBRO%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20COOPERACION.%20COLECCION%20FORMACION%20POR%20COMPE TENCIAS..pdf>

Pérez, A. (18 de 02 de 2015). Obs Business School. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school>.

.

Anexos

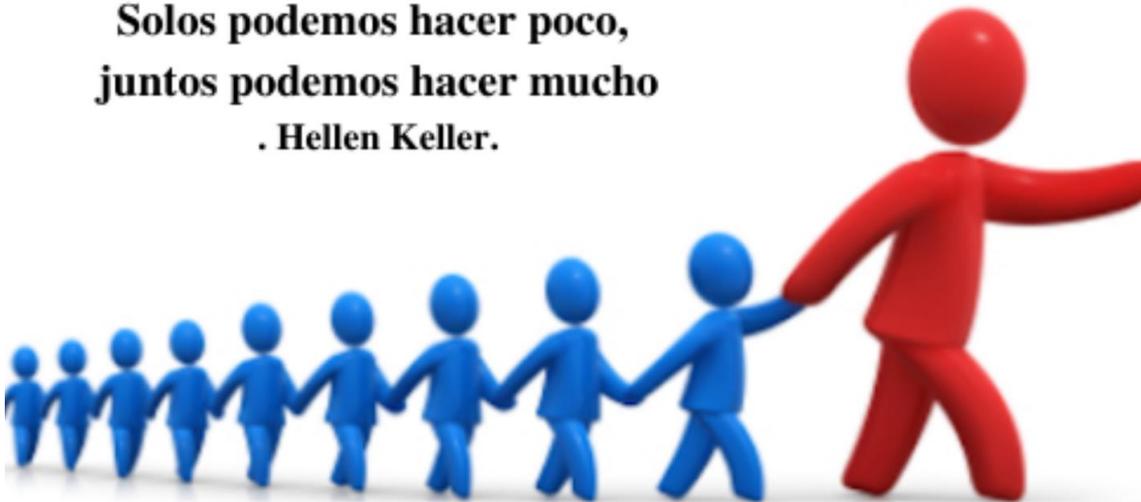


El talento gana
partidos, pero el
trabajo en equipo y la
inteligencia ganan
campeonatos.
Michael Jordan.



FREMIA Y ALVARO

**Solos podemos hacer poco,
juntos podemos hacer mucho
. Hellen Keller.**



**La fuerza del equipo
viene de cada miembro.
La fuerza de cada
miembro es el equipo.
Phil Jackson.**



FREMIA Y ALVARO

Ficha presentación miembros del equipo.



Mi nombre es Fremia Yulissa Díaz Dilone, vivo en Santiago de los Caballeros, tengo 31 años de edad. Curso de Administración Turística y Hotelera, soy casada, tengo (1) hijo.



Mi nombre es Álvaro A. Díaz, vivo en Santiago de los caballeros, tengo 35 años de edad. Cursó la carrera de Mercadeo, soy casado, tengo dos (2) hijas hermosas. Trabajo en Licores Fernández como ejecutivo de ventas de la zona del cibao. Soy una persona muy proactiva y dinámica. Mi objetivo es sacar lo mejor en esta etapa de mi vida de manera productiva para el futuro cercano siendo competitivo en el mercado laboral.

Agradecimientos y dedicatorias

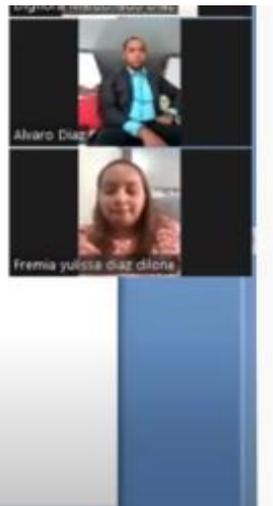
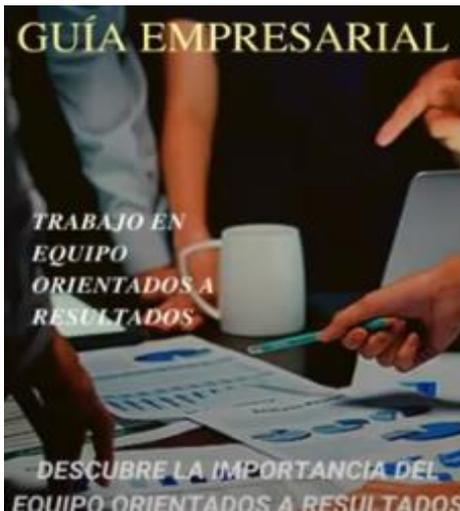
Agradecimiento y dedicatorias

Nuestros agradecimientos a Dios, por permitirnos desarrollar nuestra guía, a quienes nos asesoraron en el desarrollo de esta guía del Trabajo en equipo orientados a resultados : profesora Eliana Campos, por el seguimiento y enseñanza que nos brindó y a la Universidad por su formación integral.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias a nuestros hijos, a nuestro equipo de trabajo con inmensa gratitud y cariño, Quienes estuvieron siempre apoyándonos con paciencia y dando lo mejor de cada uno, así como a nuestra maestra por darnos seguimiento en el transcurso de proyecto

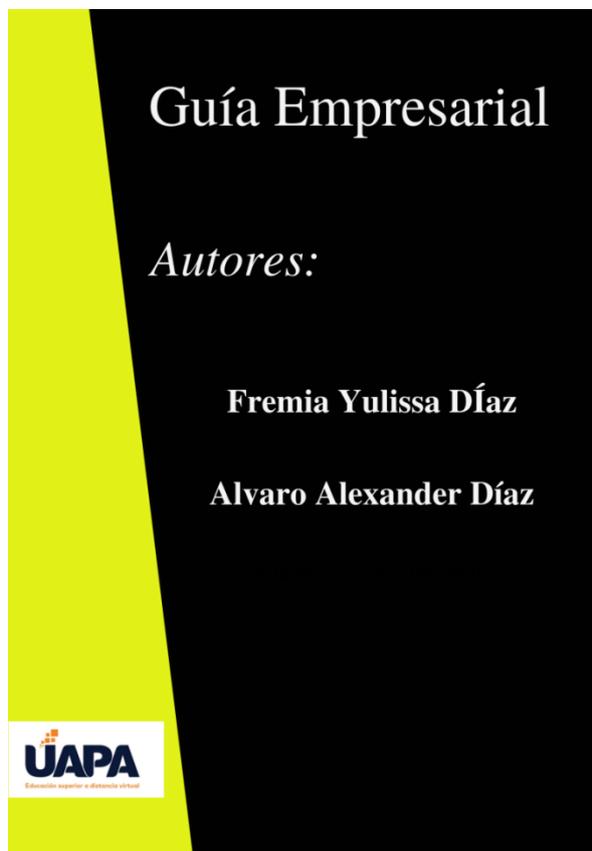
Fotos de encuentros realizados por el equipo.



Cuestionario usado para la encuesta.

1. Género
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿Cuál es su nivel académico?
4. ¿Cuál es su nivel académico?
5. Determina cuál estrategia es más adecuada para gestionar un trabajo colaborativo profesional.
6. ¿Es necesario que en un equipo de trabajo existan objetivos en común?
7. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?
8. ¿De qué manera usted prefiere realizar las asignaciones en el lugar de trabajo?
9. ¿Qué te motiva a dar lo mejor en el trabajo en equipo?
10. ¿Cuáles son las debilidades que se observan en el trabajo en equipo?
11. ¿Qué es lo más necesario en un equipo de trabajo para alcanzar resultados satisfactorios
12. ¿cuáles habilidades posee para que su equipo de trabajo alcance excelente resultados?
13. Determina cuál estrategia es más adecuada para gestionar un trabajo colaborativo profesional.
14. ¿Con que frecuencia se forman equipos de trabajo en la empresa en la cual usted trabaja?
15. Consideras que los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.

Capturas de la guía elaborada.



ÍNDICE

Sección 4 -----	44
Estrategias de distribución de roles y funciones-----	45
Estrategias de distribución de actividades y tareas-----	49
Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones--	52
Estrategias de comunicación y manejo de conflicto-----	53
Estrategias de acompañamiento y supervisión-----	56
Conclusiones -----	58
Ventajas de uso de esta guía -----	59
Aspectos que se mejoran con el uso de esta guía -----	60
Orientaciones de cómo usar esta guía -----	61
Referencias bibliográficas-----	62
Agradecimiento y dedicatorias-----	63
Bibliografías -----	64
Anexos -----	65

ÍNDICE

introducción -----	4
Resumen ejecutivo -----	5
Descripción de la guía -----	7
Objetivos o propósito de la guía -----	8
Necesidades que pretende satisfacer esta guía -----	9
Importancia y justificación -----	10
Metodología para desarrollar la guía -----	11
Descripción breve del contenido de la guía -----	12
Sección 1 -----	13
Definición del trabajo colaborativo profesional Importancia e impacto del trabajo colaborativo-----	14
Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo -----	16
Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.-----	17
Concepto de trabajo en equipo-----	18

ÍNDICE

Sección 2 -----	19
Enfoque del trabajo colaborativo-----	22
Definición de rol y función en el contexto empresarial----	27
Descripción de los principales roles y funciones en trabajo colaborativo-----	28
Esquemmatización del trabajo colaborativo-----	29
Sección 3 -----	30
Proceso para conformar o estructurar un equipo-----	31
criterios fundamentales en la conformación de un equipo: objetivos, reglas, coordinación,organización, distribución de trabajo,mecanismo de comunicación,manejo de conflictos,Estrategias de seguimiento,Valoración de resultados,Estilos de liderazgos,Motivación y negociación.---	34
Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+ -----	38

INTRODUCCIÓN

Esta guía está enfocada en los principios fundamentales del trabajo en equipo y colaborativo, los resultados adquiridos a través de la misma son explicado de manera correcta con un mismo enfoque de dirección a resultados.

Descripción de la guía

Esta guía es una publicación pública ,de edición empresarial ,la cual tratará diversos temas de interés relativo al trabajo en equipo y colaborativo



Objetivos o propósito de la guía

El objetivo fundamental que tiene esta guía es que las empresas pueda tomar referencias hábiles y productivas de tal forma que pueda mejorar cada uno de los equipos que la misma maneja u opera, aprendiendo a su vez a conformar o estructurar equipos de alto rendimiento.



Descripción breve del contenido de la guía



La presente guía tendrá diversos contenidos del trabajo colaborativo, se abordará temas como: la importancia del trabajo colaborativo, el objetivo y dicho propósito del equipo de trabajo

Abordaremos una diversificación de temas que permita analizar de manera más profunda los elementos del trabajo en equipo.



Sección 2

Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo

- Enfoque del trabajo colaborativo
- Definición de rol y función en el contexto empresarial
- Descripción de los principales roles y funciones en trabajo colaborativo
- Esquematización del trabajo colaborativo

Sección 1

Trabajo colaborativo profesional

- 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

Sección 3

Conformación de un equipo efectivo de trabajo

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- criterios fundamentales en la conformación de un equipo: objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución de trabajo, mecanismo de comunicación, manejo de conflictos, Estrategias de seguimiento, Valoración de resultados, Estilos de liderazgos, Motivación y negociación.
- Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+

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 conflicto
- Estrategias de acompañamiento y supervisión

Bibliografías

J., A. E. (05 de julio de (2001)). el trabajo en equipo. Obtenido del trabajo en equipo: file:///C:/Users/Alvaro%20Diaz/Documents/LIBRO%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO.%20AUTORES%20EZEQUIEL%20ANDER-EGG%20Y%20MARIA%20JOSE%20AGUILAR..pdf

Jiménez, T. G. (s.f.). trabajo en equipo y cooperación. Recuperado el 20 de enero de (2022), de trabajo en equipo y cooperación: file:///C:/Users/Alvaro%20Diaz/Documents/LIBRO%20TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20Y%20COOPERACION.%20COLECCION%20FORMACION%20POR%20COMPETENCIAS..pdf

Pérez, A. (18 de 02 de 2015). Obs Business School. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school>

Agradecimiento y dedicatorias

Nuestros agradecimientos primeramente Dios, por permitirnos desarrollar nuestra guía, a quienes nos asesoraron en el desarrollo de esta guía del Trabajo en equipo orientados a resultados : profesora Eliana Campos, por el seguimiento y enseñanza que nos brindó. A la Universidad por su formación integral.

Dedicatoria

Dedicatoria a nuestras familias a nuestros hijos, a nuestro equipo de trabajo Con inmensa gratitud y cariño, Quienes estuvieron siempre Apoyándonos con paciencia y dando lo mejor de cada uno, nuestra maestra por darnos seguimiento en el transcurso de proyecto



Mi nombre es Fremia Yulissa Díaz Dilone, vivo en Santiago de los Caballeros, tengo 31 años de edad. Curso de Administración Turística y Hotelera, soy casada, tengo (1) hijo.



Mi nombre es Alvaro A. Díaz, vivo en Santiago de los Caballeros, tengo 35 años de edad. Curso la carrera de Mercadeo, soy casado, tengo dos (2) hijas hermosas. Trabajo en Licores Fernández como ejecutivo de ventas de la zona del Cibao. Soy una persona muy proactiva y dinámica. Mi objetivo es sacar lo mejor en esta etapa de mi vida de manera productiva para el futuro cercano siendo competitivo en el mercado laboral.