

Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.

Diplomado:

Gestión de equipos orientados a resultados.

Proyecto:

Guía Empresarial La Efectividad En Los Equipos

Autores:

Jefry F. Lantigua Jiménez

Juliana De La Rosa Rosario

Nikaury Santana

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

Abril 2022

**Santiago de los Caballeros,
República Dominicana**

ÍNDICE

Resumen ejecutivo.....	1,2
Introducción.....	3
➤ Antecedentes del proyecto.....	3
➤ Planteamiento del problema.....	4,5
➤ Pregunta general y específicas.....	6
➤ Objetivo general y específicos.....	7
➤ Importancia y justificación.....	7
➤ Metodología de estudio.....	8
➤ Descripción secciones del proyecto.....	8,9
Presentación y análisis de los resultados:	
➤ (Tablas, comentarios, gráficos).....	10,24
Presentación proyecto desarrollo Guía Empresarial.....	25
➤ Propósito de la guía.....	25
➤ Necesidades que pretende cubrir la guía.....	25
➤ Metodología de elaboración de la guía.....	25
➤ Secciones de la guía.....	26
➤ Repositorio multimedia (enlaces de acceso a YouTube).....	27
Conclusiones.....	28
➤ Metas y aprendizajes logrados.....	28
➤ Experiencia.....	28
Referencias o fuentes consultadas.....	29
➤ Bibliografías.....	29
➤ Web grafías.....	29
Anexos.....	30
➤ Ficha de presentación miembros del equipo.....	30
➤ Agradecimientos y dedicatorias.....	31
➤ Fotos de encuentros realizados por el equipo.....	32
➤ Cuestionario usado para la encuesta.....	33,34
➤ Ficha recursos multimedia creados.....	35,36
➤ Captura de la guía elaborada.....	37,45

RESUMEN EJECUTIVO.

Es importante saber que el trabajo en equipo es una herramienta o técnica muy importante que se emplea dentro de las empresas con la finalidad de lograr obtener mayores resultados en los trabajos realizados. El trabajo en equipo no es perfecto y generalmente se pueden identificar algunos factores que provocan ciertas problemáticas que afectan el buen funcionamiento de los equipos.

En el desarrollo del diplomado Gestión De Equipos Orientado a Resultados se trabajaron diferentes módulos los cuales tienen como objetivo resaltar la importancia y ventajas del trabajo en equipo, dentro de este diplomado se elaboró un estudio de mercado con el propósito de identificar la percepción de las personas sobre el trabajo en equipo y sus experiencias trabajando en equipo. Para llevar a cabo este estudio de mercado se implementó un instrumento de evaluación a través de whatsapp, a través de este se logró recolectar los datos necesarios para conocer la percepción de las personas sobre el trabajo colaborativo.

El objetivo general de este estudio de mercado era determinar cómo afectan las problemáticas la gestión de equipos orientados a resultados. Luego de poner en práctica el instrumento de evaluación de forma satisfactoria, los resultados obtenidos fueron organizados, detallados y graficados.

Por otra parte, en el desarrollo de este diplomado se elaboró una guía sobre lo que es la gestión de equipos orientados a resultados. Esta guía tiene como objetivo fundamental que las empresas puedan tomar como modelo de referencia para mejorar los equipos de trabajo ya formados o al momento de formar nuevos equipos. El contenido presentado en esta guía permite esclarecer las dudas que puedan tener los ejecutivos y colaboradores de las empresas, además aportar conocimientos al momento de formar los equipos de trabajo.

Esta guía ha sido elaborada tomando mediante la consulta de varios libros especializados sobre el trabajo en equipo laboral, el estudio de artículos sobre el trabajo en equipo empresarial, videos que tratan sobre el trabajo en equipo,

Las 4 secciones desarrolladas en la guía empresarial sobre gestión de equipos orientados a resultados son:

1. Trabajo colaborativo profesional.
2. Roles y funciones claves del trabajo colaborativo.
3. Conformación de un equipo efectivo de trabajo.
4. Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados.

Además, en este diplomado se desarrollaron una serie de videos, en uno de ellos se interpreta a un equipo de trabajo eficiente, en el siguiente se interpreta a un equipo de trabajo deficiente y el último video fue elaborado con la finalidad de explicar todas las actividades desarrolladas en el diplomado. Estos videos pueden ser encontrados en YouTube utilizando el link que se encuentra colocado en la sección del proyecto en donde se detalla cada uno de los videos.

Gracias al desarrollo de este diplomado se logró ser capaz de comprender el concepto de trabajo en equipo, su importancia y las ventajas del trabajo en equipo. También, se logró obtener los conocimientos necesarios para ser capaz de estructurar equipos de alto rendimiento.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes del proyecto

A través del tiempo el trabajo en equipo se ha convertido en una técnica muy habitual que permite obtener excelentes resultados. Para lograr un adecuado trabajo en equipo se deben considerar distintos aspectos que son de gran importancia y que si no se llevan de forma correcta los resultados obtenidos no serán satisfactorios. Para llevar a cabo un buen trabajo en equipo es importante mantener un liderazgo efectivo que permita mantener la coordinación, organización y mantener una comunicación abierta, esto ayudara a que los miembros del equipo de trabajo cumplan de forma correcta con sus funciones y roles.

Rosario Peiró en su artículo sobre el trabajo en equipo lo define como una labor que se lleva a cabo a través de un conjunto de integrantes que tienen un objetivo común, aunque cada uno desarrolle sus tareas de forma individual para conseguirlo. Con el trabajo se pretende obtener mayores resultados y lograr mantener la unión entre los colaboradores de las empresas. En este artículo la escritora Rosario Peiró señala que existen diferentes tipos de equipos de trabajo y resalta entre ellos los siguientes: los equipos tradicionales, equipos informales, equipos virtuales, equipos autoridigidos, entre otros.

El trabajo en equipo ofrece buenos resultados cuando los colaboradores toman con responsabilidad sus funciones y roles. Es bueno destacar que para que con el trabajo en equipo se obtengan buenos resultados es necesario mantener la organización y coordinación, fomentar las buenas relaciones y demostrarles a los integrantes del equipo que son importantes para el logro de los objetivos planteados. Dentro de los equipos de trabajo suelen surgir diferentes problemáticas que se deben tratar de forma adecuada para evitar que estas afecten los resultados que se desean lograr y además para poder mantener la organización dentro del equipo.

Planteamiento del problema

Actualmente el trabajo en equipo es una herramienta que se valora mucho, ya que esta permite la interacción de los empleados y también el intercambio de ideas y conocimientos. El trabajo en equipo fortalece el núcleo de las empresas cuando se trabaja de forma organizada y con objetivos claros, una buena organización dentro de un equipo de trabajo permite que cada individuo asuma sus responsabilidades y cumpla satisfactoriamente con sus funciones. Pero el trabajo en equipo no es siempre como se espera, muchas veces se presentan un sin número de problemáticas que afectan directamente el crecimiento de la empresa.

Existen varios factores que influyen para que surjan diferentes problemáticas dentro del equipo de trabajo, y en definitiva, las problemáticas más comunes son cuando los integrantes del equipo de trabajo obvian sus funciones y responsabilidades lo que ocasiona el retraso del trabajo y también el cumplimiento del objetivo común que se debe tener. Entre los factores que afectan el trabajo en equipo y que dan surgimiento a diferentes problemáticas podemos señalar la falta de algunos, como son:

- **Falta de coordinación:** la coordinación es muy importante para el trabajo en equipo y cuando se presenta su ausencia dentro del equipo de trabajo, empiezan a surgir problemáticas que afectan el funcionamiento de las empresas. Cuando se tiene falta de coordinación los miembros del equipo no asumirán de forma correcta sus funciones y además no tendrán comprensión exacta de lo que se pretende lograr con el trabajo que se está realizando. La falta de coordinación genera una gran problemática, pues con su ausencia cada uno de los integrantes del equipo trabajar basándose en objetivos personales y desviándose de sus responsabilidades, tanto dentro de la empresa como en el equipo de trabajo.

- Falta de comunicación: la comunicación es imprescindible para poder establecer los objetivos que se esperan logra con el trabajo en equipo. La comunicación permite el flujo de información entre los integrantes del equipo de trabajo, cuando se tiene una comunicación clara y precisa es mucho más fácil establecer asignaciones a cada integrante y además se le brinda la oportunidad de aportar su punto de vista. La comunicación permite organizar y coordinar las actividades y por ende cuando se presenta su ausencia surgirán problemáticas dentro del equipo, pues si no hay comunicación clara los integrantes del equipo no comprenderán del todo, sus funciones y compromisos.
- La falta de confianza: este es un factor que realmente ocasiona mucha problemática dentro del equipo de trabajo, pues su ausencia provoca que los integrantes del equipo no valoren el esfuerzo de sus compañeros y además crea un espacio de dudas en donde no se cree al 100% que cada quien cumplirá sus funciones. La ausencia de confianza dentro del equipo de trabajo, provoca que cada integrante enfoque sus funciones en obtener beneficios personales, ya que en vez de estar seguro si nuestros compañeros harán un buen trabajo y apoyarlo nos sentamos a esperar su fracaso, con la intención de poder lograr un mejor puesto en la empresa.
- Falta de compromiso: el compromiso es un factor que debe poner en práctica cada uno de los miembros del equipo, pues cuando se espera obtener buenos resultados cada integrante debe cumplir con sus funciones. La falta de compromiso conduce a la falta de confianza, pues cuando un integrante no presenta el compromiso de trabajar sus asignaciones los demás integrantes perderán la confianza en él y por ende el resultado deseado se verá afectado.
- Trabajo desorganizado: se supone que un equipo de trabajo, consiste en asignarle una parte de trabajo diferente a cada integrante del equipo pero que al ser realizada se complementan una con otra y sea posible alcanzar el objetivo deseado.

Cuando un integrante presenta un trabajo desorganizado esto ocasiona una gran problemática, pues con esto se asume que algún otro miembro del equipo tendrá que asumir la responsabilidad y definitivamente esto atrasa el trabajo y tanto el equipo de trabajo como la empresa se verán afectados, pues esto implica que pudo haber falta de coordinación o falta de compromiso, o más bien un miembro del equipo sintió que había alguien más valorado que él y pensó que de esta forma podría solucionar esa problemática.

Cuando en el trabajo en equipo se presenta la ausencia de algunos de los factores anteriormente señalados esto genera ciertas problemáticas que provocan un descontrol en el trabajo que se realiza. Muchas veces las empresas no describen claramente cual debe de ser la estructuración adecuada para tener un equipo eficiente, debido a esto se puede apreciar la ausencia de motivación y compromiso para asimilar las funciones que se deben cumplir cuando se trabaja en equipo.

Pregunta general

- ¿Cómo afectan las problemáticas la gestión de equipos orientados a resultados?

Preguntas específicas

- ¿Cómo se puede mejorar la coordinación para evitar el surgimiento de problemas en el trabajo en equipo?
- ¿Cómo implementar una buena comunicación para mejorar el surgimiento de problemáticas en el trabajo en equipo?
- ¿Cómo orientar a los integrantes del equipo de trabajo para evitar el surgimiento de problemas?
- ¿Cómo se deben manejar las problemáticas en el trabajo en equipo dentro de las empresas?

Objetivo general

- Determinar cómo afectan las problemáticas la gestión de equipos orientados a resultados.

Objetivos específicos

- Determinar cómo mejorar la coordinación para evitar el surgimiento de problemas en el equipo de trabajo.
- Determinar cómo mantener una buena comunicación para mejorar el surgimiento de problemáticas en el trabajo en equipo.
- Determinar cómo orientar a los integrantes del equipo de trabajo para evitar el surgimiento de problemas.
- Determinar cómo deben ser manejadas las problemáticas en el trabajo en equipo dentro de las empresas.

Importancia y justificación

El trabajo en equipo es una herramienta bastante importante que aporta grandes beneficios a las empresas, el trabajo en equipo permite el intercambio de ideas y conocimientos entre los integrantes del equipo de trabajo, esto permite poder lograr mejores resultados cuando se trabaja con coordinación y organización. El trabajo en equipo ofrece varios beneficios para la empresa como son: mayor productividad, mayor aceptación, mayor compromiso, determinación más eficaz.

Cuando se trabaja de forma organizada dentro de un equipo de trabajo se tiene la oportunidad de estimular la creatividad, mantener la motivación, mejorar la comunicación, refuerza la responsabilidad, fomenta las habilidades sociales y lograr un trabajo más eficiente. Si dentro de un equipo de trabajo cada miembro cumple sus funciones de forma correcta los resultados obtenidos serán bastante satisfactorios.

El trabajo en equipo permite que exista mayor flexibilidad, ya que cada miembro del equipo cumplirá una función específica la cual se completará con la de los demás, también el trabajo en equipo mejora las relaciones sociales lo que permite que haya mejor interacción entre los empleados dentro de las empresas, esto da lugar a un mejor flujo de la información.

Metodología de estudio

Para llevar a cabo nuestro proyecto y ser capaces de realizar las actividades que nos permitan lograr los objetivos planteados, utilizaremos las siguientes herramientas:

- La investigación cuantitativa: este tipo de investigación nos permite cuantificar la recopilación y análisis de datos.
- La investigación cualitativa: este método nos permite recolectar datos no numéricos.
- La investigación explicativa: permite realizar un estudio más profundo del tema que se está tratando.
- Encuesta: esta herramienta nos permite recolectar datos sobre la percepción que tienen las personas sobre un tema específico, las encuestas se ponen en práctica a través de un instrumento de evaluación o cuestionario.

Descripción secciones del proyecto

En nuestro proyecto vamos a trabajar el tema de la gestión de equipos orientados a resultados, para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto estaremos trabajando tres módulos. A continuación, señalamos los módulos a trabajar y los temas que desarrollaremos en cada uno de ellos.

Módulo I: trata sobre los fundamentos del trabajo en equipo, en este módulo se tendrá la oportunidad de comprender el concepto y la importancia del trabajo en equipo, los enfoques claves y los tipos de equipos que existen. Además, se tendrá la oportunidad de identificar los beneficios del trabajo en equipo, conocer la estructuración de un equipo de alto rendimiento y por último realizar una encuesta que nos permita determinar las principales debilidades que se presentan en la conformación de un equipo de trabajo.

Módulo II: En este módulo se trabajará con la elaboración propuesta guía instruccional de trabajo en equipo, las temáticas sugeridas para el desarrollo de este módulo son:

- La creación del perfil de un equipo de alto rendimiento.
- Establecimiento de la filosofía de trabajo en equipo.
- Definición de la estructura ideal de un equipo de trabajo.
- Principios claves del trabajo en equipo.
- Identificación de roles y funciones de los miembros de un equipo.

Módulo III: trata sobre la creación de repositorio complementario de la guía de trabajo en equipo. Para lograr el objetivo de este módulo vamos a realizar un video tutorial sobre el trabajo en equipo orientado a resultados, y también un video práctico sobre el trabajo en equipo orientado a resultados y cómo la empresa pueda aplicar la guía exitosamente con sus colaboradores para mejorar el trabajo en equipo.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTAS (TABLAS, COMENTARIOS Y GRAFICOS)

Tabla no. 1

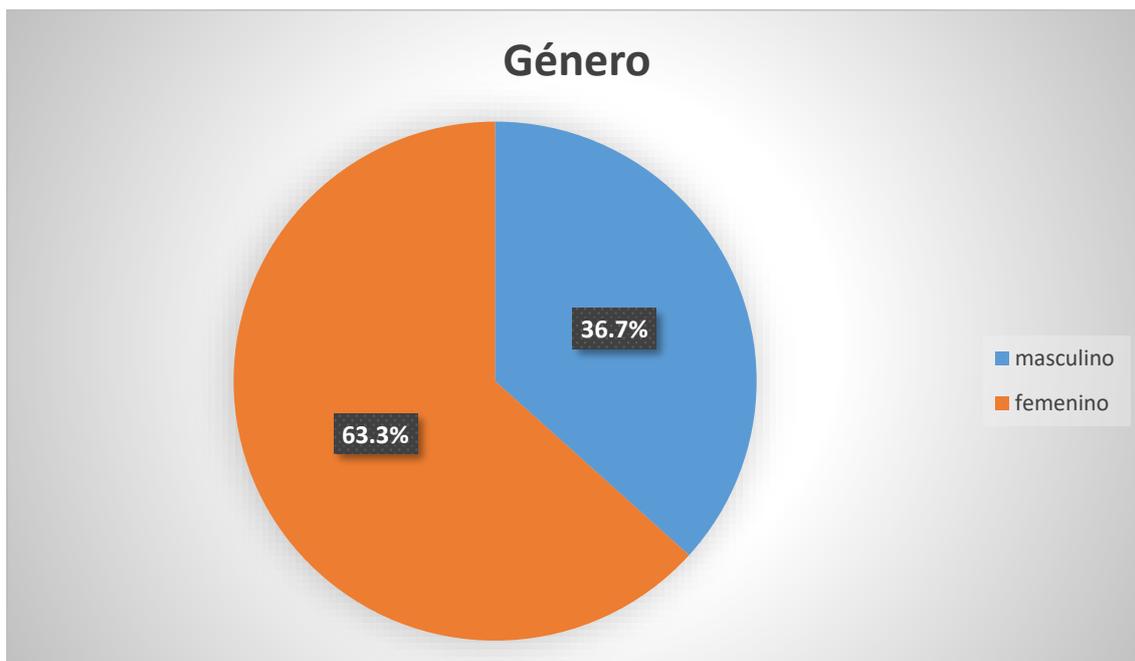
Género		
Opción	Frecuencia	%
Masculino	11	36.7%
Femenino	19	63.3%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 1. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De acuerdo a los datos recolectados 11 fueron masculino para un total de 36.7 %y 19 fueron femenino para un total de un 63.3%.

Gráfica no. 1



Fuente: tabla número 1: pregunta número 1. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 2

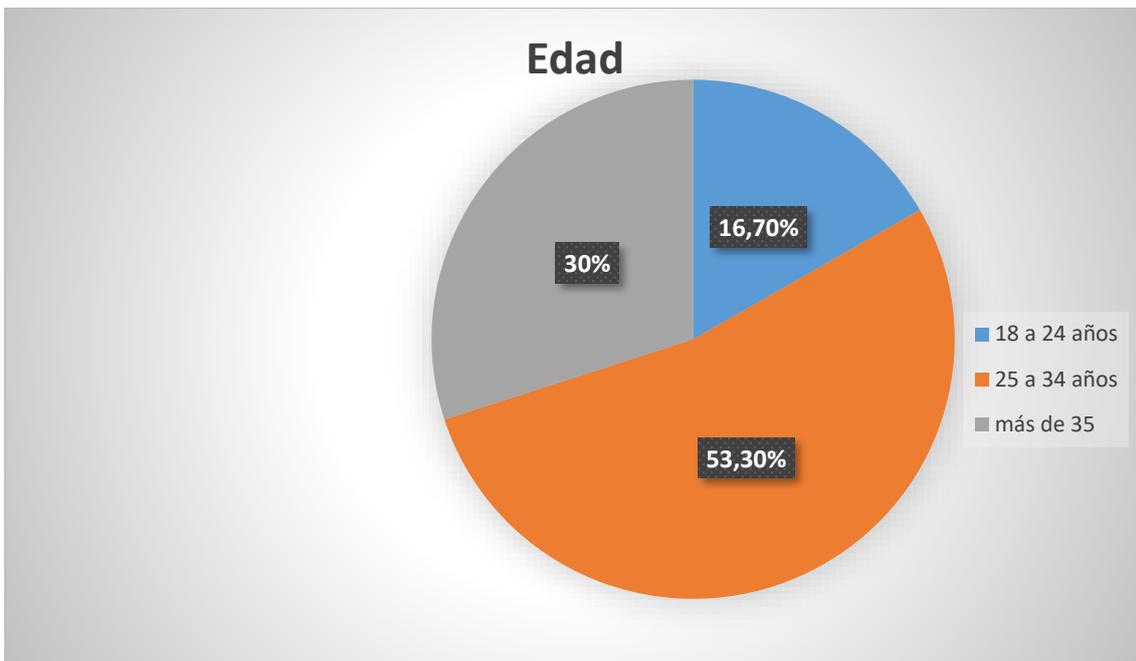
Edad		
Opción	Frecuencia	%
18 a 24 años	5	16.70%
25 a 34 años	16	53.30%
Más de 35	9	30%
total	30	100%

Fuente: pregunta número 2. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De acuerdo a los datos obtenidos 5 personas están el rango de 18 a 24 años con un valor del 16.70% para la encuesta, 16 personas están entre los 24 y 34 equivalente a un 53.30 % y 9 personas están en un rango mayor de 35 para un porcentaje de 30%.

Gráfica no. 2



Fuente: tabla número 2: pregunta número 2. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 3

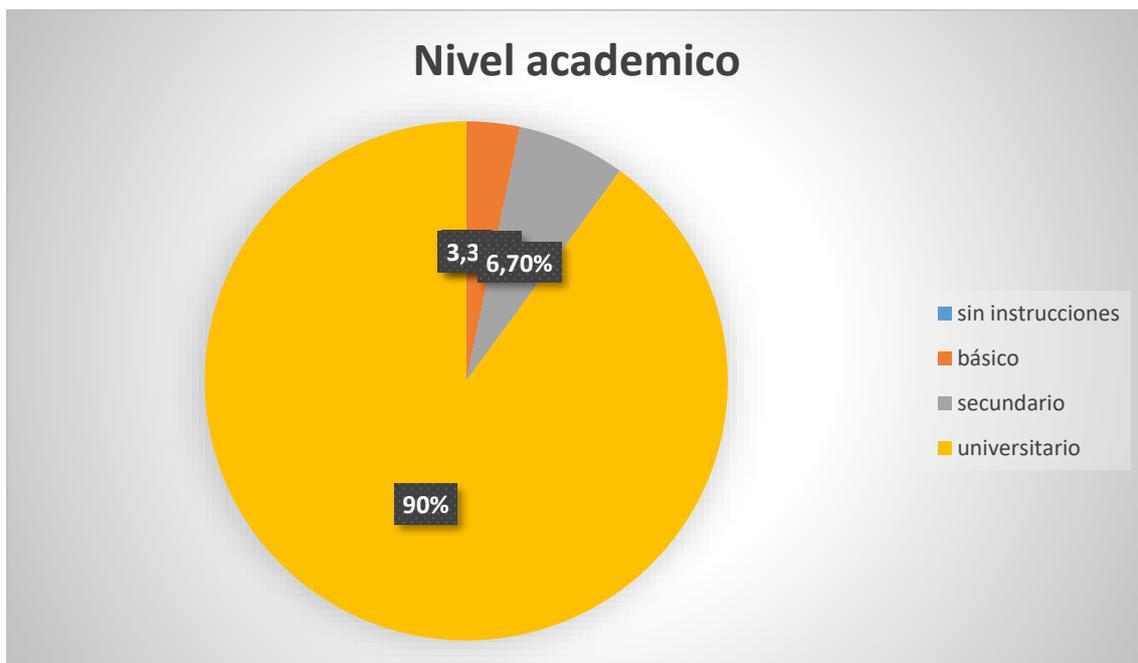
Nivel académico		
Opción	Frecuencia	%
Sin instrucción	0	0
Básicos	1	3.30%
Secundario	2	6.70%
Universitario	27	90%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 3. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

Según los datos obtenidos de la encuesta 27 personas son de nivel académico universitario equivalente a 90%, 2 tienen un nivel secundario que equivalen a un 6.70 % y 1 persona tiene un nivel básico equivalente a un 3.30%.

Gráfica no. 3



Fuente: tabla número 3: pregunta número 3. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 4

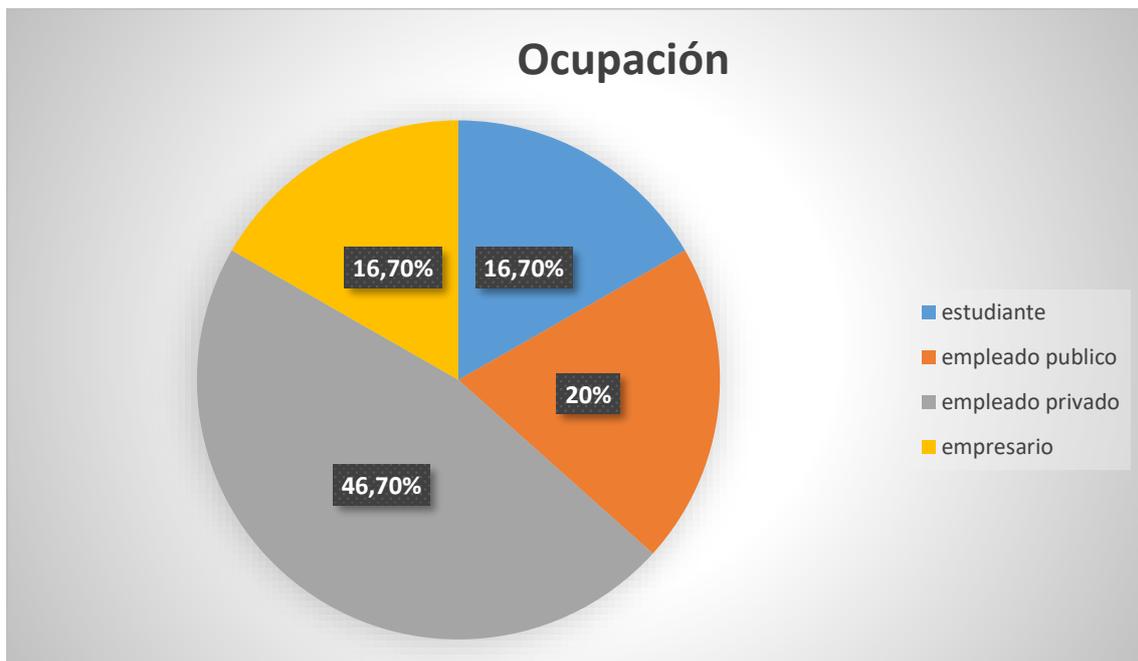
Ocupación		
Opción	Frecuencia	%
Estudiante	5	16.70%
Empleado publico	6	20%
Empleado privado	14	46.70%
Empresario	5	16.70
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 4. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos recolectado de la encuesta se obtuvo que 5 personas son estudiantes para un promedio de 16.70%, 6 son empleados públicos para un promedio de 20%, 14 son empleado privado equivalente a un 46.70 % y 5 son empresarios para un promedio de 16.70%.

Gráfica no. 4



Fuente: tabla número 4: pregunta número 4. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 5

¿Ha trabajado en equipo?		
Opción	Frecuencia	%
Si	30	100%
No	0	0
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 5. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

Según los datos obtenidos de la encuesta implementada 30 personas han trabajado en equipo equivalente a un 100%, ya que no hubo personas que afirmaron no haber trabajado en equipo.

Gráfica no. 5



Fuente: tabla número 5: pregunta número 5. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 6

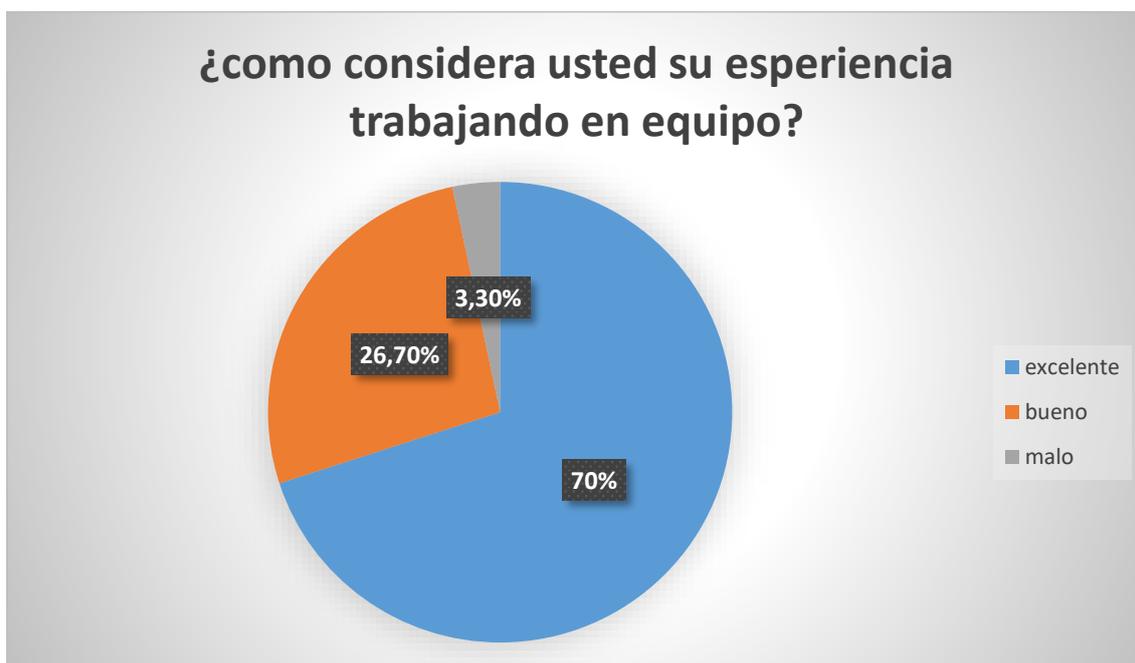
¿Cómo considera usted su experiencia trabajando en equipo?		
Opción	Frecuencia	%
Excelente	21	70%
Buena	8	26.70%
Mala	1	3.30%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 6. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los resultados obtenidos 21 personas aseguraron que su experiencia trabajando en equipo fue excelente, esto equivale a un 70%. De los que consideraron su experiencia como buena solo fueron 8 personas igual a un 26.70% y una persona consideró su experiencia como mala, equivalente esto a un 3.30%.

Grafica no. 6



Fuente: tabla número 6: pregunta número 6. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 7

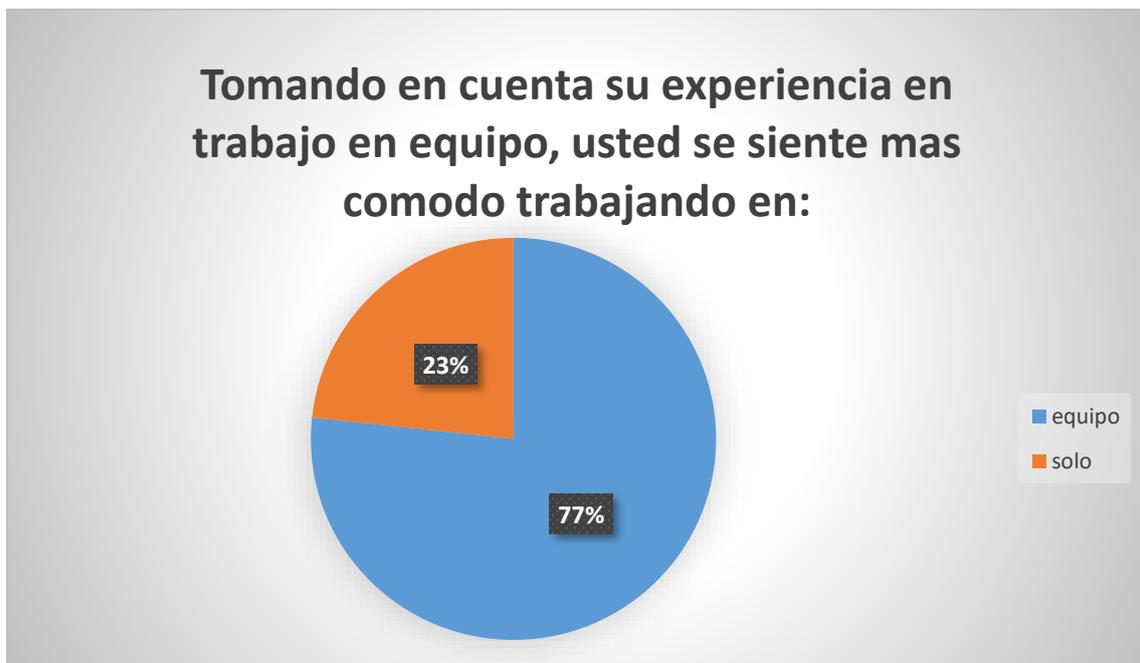
Tomando en cuenta su experiencia en trabajo en equipo, usted se siente más cómodo trabajando en:		
Opción	Frecuencia	%
Equipo	23	77%
Solo	7	23%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 7. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los resultados obtenidos 23 personas prefieren trabajar en equipo, esto equivale a 77% y solo 7 personas prefieren trabajar solo, esto equivale a un 23%.

Gráfica no. 7



Fuente: tabla número 7: pregunta número 7. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 8

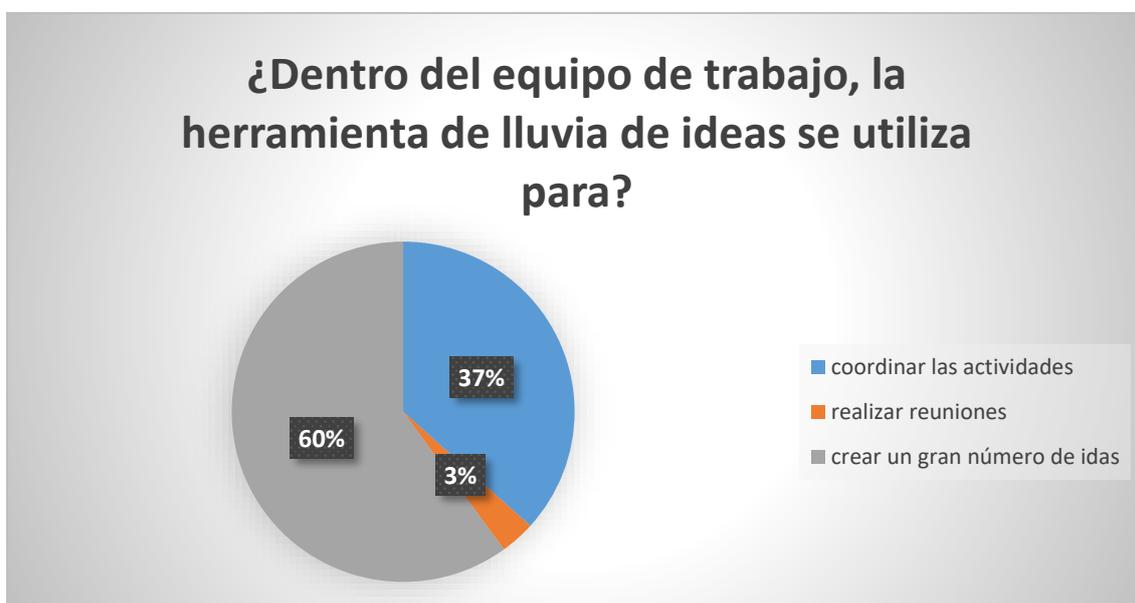
¿Dentro del equipo de trabajo, la herramienta de lluvia de ideas se utiliza para?		
Opción	Frecuencia	%
Coordinar las actividades	11	37%
Realizar reuniones	1	3%
Crear un gran número de ideas	18	60%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 8. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 18 personas equivalente a un 60% consideran que la herramienta de lluvia de ideas se usa para crear un gran número de ideas, 11 personas equivalente a un 37% consideran que se utiliza para coordinar las actividades y 1 persona equivalente a un 3% considera que se utiliza para realizar reuniones.

Gráfica no. 8



Fuente: tabla número 8: pregunta número 8. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 9

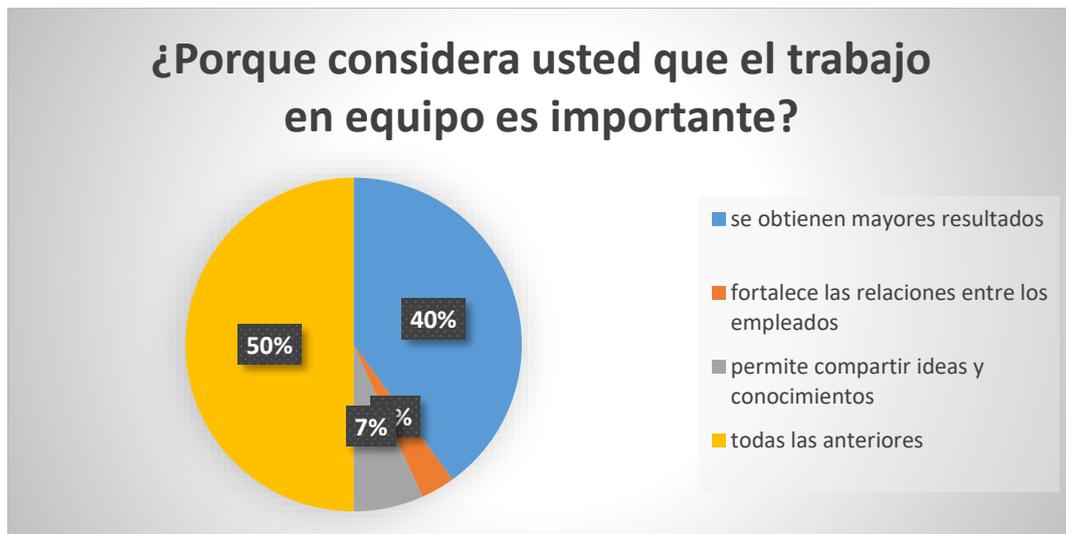
¿Por qué considera usted que el trabajo en equipo es importante?		
Opción	Frecuencia	%
Se obtienen mayores resultados	12	40%
Fortalece las relaciones entre los empleados	1	3%
Permite compartir ideas y conocimientos	2	7%
Todas las anteriores	15	50%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 9. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 15 personas equivalente a un 50% dicen que el trabajo en equipo es importante porque se obtienen mayores resultados, porque ayuda a fortalecer las relaciones de los empleados y porque permite compartir ideas conocimientos. Por otra parte, el 40 % equivalente a las respuestas de 12 personas consideran que es importante porque se obtienen mayores resultados, 2 personas equivalente a un 7% consideran que esto permite compartir ideas y conocimientos y 1 persona equivalente a un 3% considera que esto permite compartir ideas y conocimientos.

Gráfica no. 9



Fuente: tabla número 9: pregunta número 9. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 10

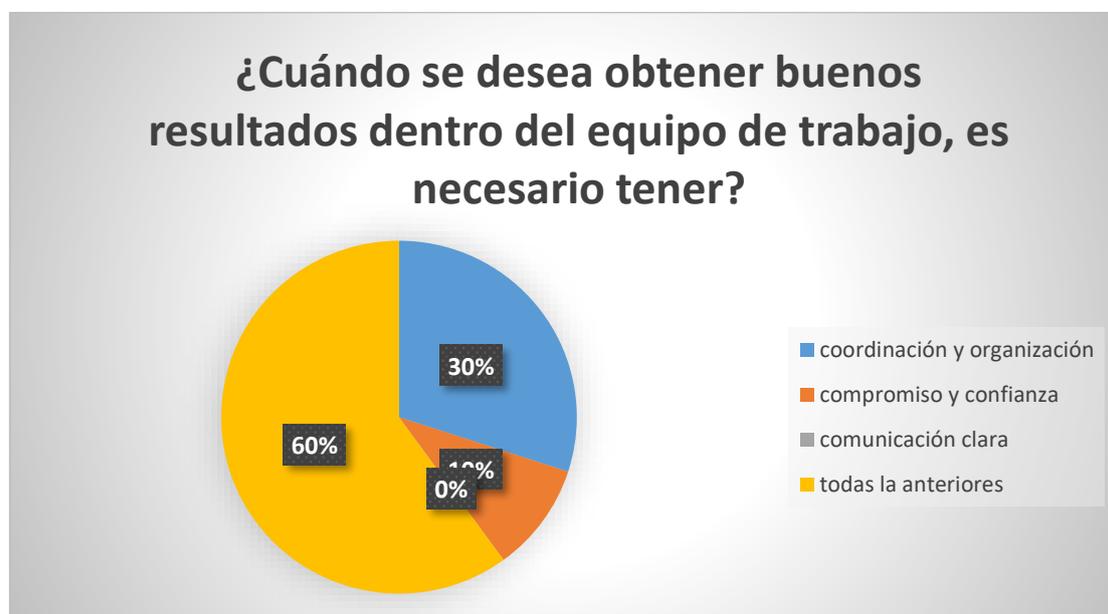
¿Cuándo se desea obtener buenos resultados dentro del equipo de trabajo, es necesario tener?		
Opción	Frecuencia	%
Coordinación y organización	9	30%
Compromiso y confianza	3	10%
Comunicación clara	0	0
Todas las anteriores	18	60%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 10. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 18 personas equivalente a un 60% consideran que para obtener buenos resultados dentro de un equipo de trabajo es necesario la coordinación, organización, compromiso, confianza y la comunicación clara. Para un promedio del 30% 9 personas consideran que para obtener buenos resultados es necesario tener coordinación y organización. Para un promedio del 10% 3 personas consideran que es necesario el compromiso y confianza.

Gráfica no. 10



Fuente: tabla número 10: pregunta número 10. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 11

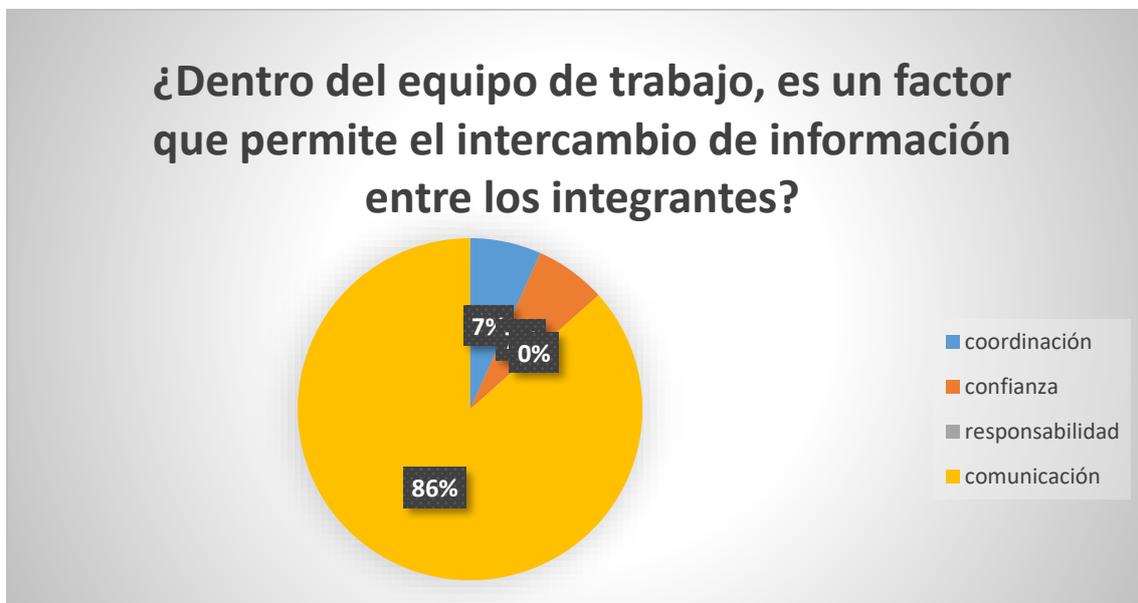
¿Dentro del equipo de trabajo, es un factor que permite el intercambio de información entre los integrante?		
Opción	Frecuencia	%
Coordinación	0	
Confianza	2	7%
Responsabilidad	2	7%
Comunicación	26	86%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 11. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 26 personas equivalente a 86% consideran que la comunicación es el factor que permite el intercambio de información dentro del equipo de trabajo, 2 personas equivalente a un 7% consideran que confianza es el factor que permite el intercambio de información y 2 personas equivalente a un 7% consideran la responsabilidad como el factor que permite el intercambio de información dentro del equipo.

Gráfica no. 11



Fuente: tabla número 11: pregunta número 11. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 12

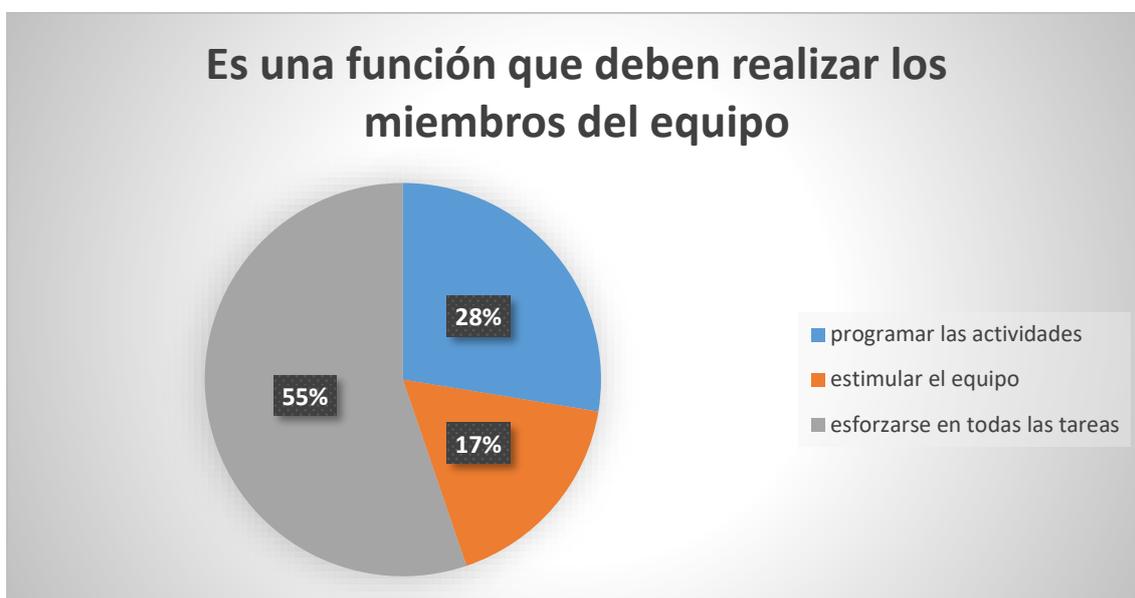
Una función que deben realizar los miembros del equipo		
Opción	Frecuencia	%
Programar las actividades	8	28%
Estimular el equipo	6	17%
Esforzarse en todas las tareas	16	55%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 12. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 16 personas que equivalen al 55% consideran que esforzarse en todas las tareas es una función que deben realizar los miembros del equipo, 8 personas que equivalen al 28% comprende que una función de los miembros es programar las actividades y 6 personas equivalente a 17% entienden que estimular el equipo es una función que deben cumplir los miembros.

Gráfica no. 12



Fuente: tabla número 12: pregunta número 12. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 13

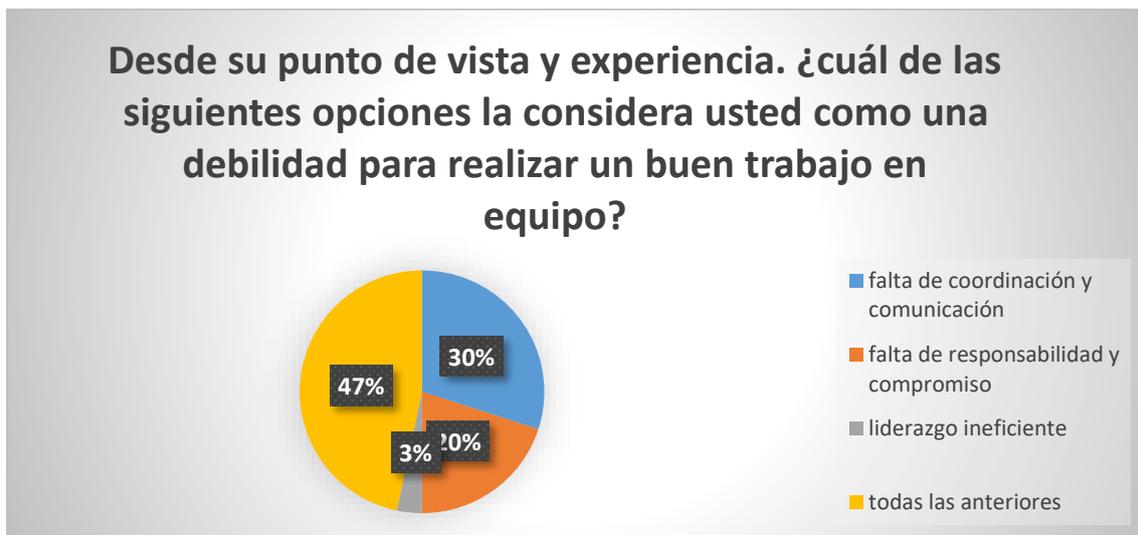
¿Desde su punto de vista y experiencia, cuál de las siguientes opciones la considera usted como una debilidad para realizar un buen trabajo en equipo?		
Opción	Frecuencia	%
Falta de coordinación y comunicación	9	30%
Falta de responsabilidad y compromiso	6	20%
Liderazgo ineficiente	1	3%
Todas las anteriores	14	47%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 13. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 14 personas que equivalen al 47% consideran como debilidad para realizar un buen trabajo en equipo la falta de coordinación, comunicación, responsabilidad, compromiso y el liderazgo ineficiente. Entonces, 9 personas que equivalen al 30% consideran como debilidad a la falta de coordinación y comunicación, 6 personas que equivalen al 20% entienden que la falta de responsabilidad y compromiso es una debilidad y 1 persona que equivale al 3% considera como debilidad al liderazgo ineficiente.

Gráfica no. 13



Fuente: tabla número 13: pregunta número 13. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 14

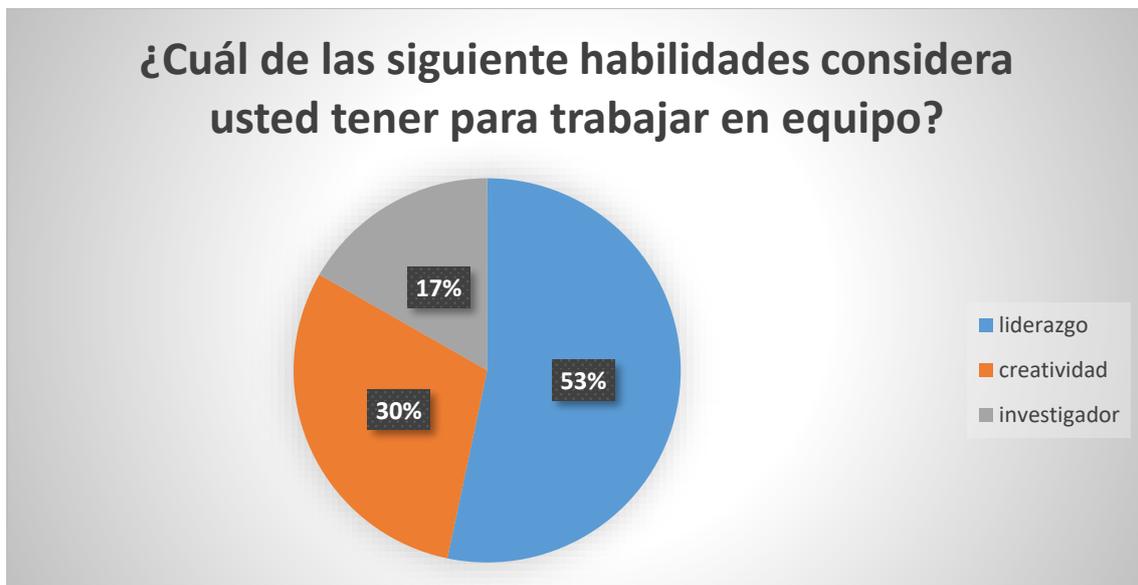
¿Cuál de las siguientes habilidades considera usted tener para trabajar en equipo?		
Opción	Frecuencia	%
Liderazgo	16	53%
Creatividad	9	30%
Investigador	5	17%
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 14. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 16 personas que equivalen al 53% consideran tener como habilidad para trabajar en equipo el liderazgo, 9 personas que equivalen al 30% afirma tener como capacidad la creatividad y 5 personas equivalente al 17% consideran tener la habilidad de investigador.

Gráfica no. 14



Fuente: tabla número 14: pregunta número 14. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Tabla no. 15

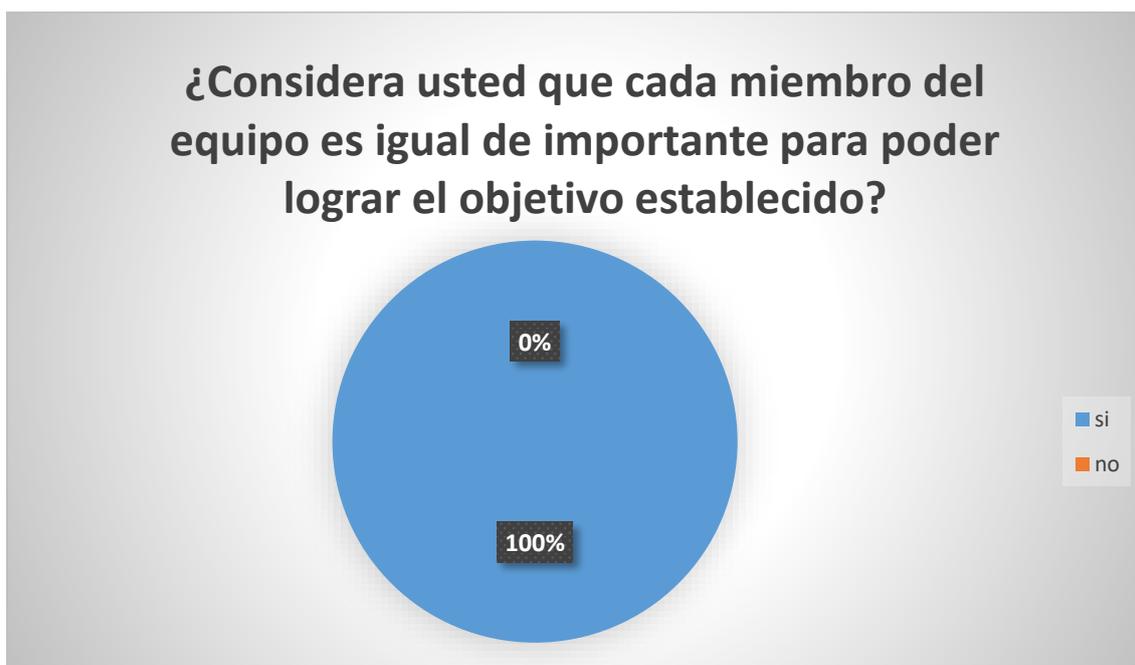
¿Considera usted que cada miembro del equipo es igual de importante para poder lograr el objetivo establecido?		
Opción	Frecuencia	%
si	30	100%
no	0	0
Total	30	100%

Fuente: pregunta número 15. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

Comentario

De los datos obtenidos 30 personas que equivalen al 100% consideran que cada miembro del equipo es igual de importante para su buen funcionamiento.

Gráfica no. 15



Fuente: tabla número 15: pregunta número 15. Del cuestionario aplicado a diferentes personas a través de la red social WhatsApp.

PRESENTACIÓN PROYECTO DESARROLLO GUÍA EMPRESARIAL

Propósito de la guía.

El objetivo fundamental de la guía es que las empresas la puedan tomar como modelo de referencia para mejorar los equipos de trabajo ya formados, o al momento de formar equipos nuevos. Con esta guía se espera orientar e informar a las empresas sobre los principios fundamentales que se deben considerar para lograr formar equipos de alto rendimiento.

Necesidades que pretende cubrir.

El contenido presentado en esta guía permite esclarecer las dudas que puedan tener los ejecutivos y colaboradores de las empresas, además aportar conocimientos al momento de formar los equipos de trabajo. La información encontrada en esta guía permite comprender la diferencia entre un rol y una función, también lograr identificar cuáles son los pasos para conformar un equipo y los criterios a considerar al momento de su formación.

Metodología de elaboración.

La metodología de elaboración implementada para el desarrollo de esta guía ha sido mediante la consulta de varios libros especializados sobre el trabajo en equipo laboral, el estudio de artículos sobre el trabajo en equipo empresarial, vídeos que tratan sobre el trabajo en equipo, la aplicación de una encuesta que se utilizó como instrumento de evaluación para conocer la percepción sobre el trabajo en equipo que tienen las diferentes personas.

Esta guía fue desarrollada poniendo en práctica los conocimientos que poseen cada uno de los autores y también compartiendo las ideas para lograr elaborar un contenido claro sobre lo que es el trabajo en equipo empresarial.

Secciones.

La guía empresarial Gestiona de Equipos Orientados a Resultados está compuesta por 4 secciones, en cada una de estas secciones se desarrollan temas diferentes que permiten al lector conocer y comprender todo lo necesario sobre el trabajo en equipo orientado a resultados. Las diferentes secciones de la guía son:

Sección 1: trabajo colaborativo profesional

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

Sección 2: roles y funciones claves en el trabajo colaborativo.

- Enfoques del trabajo colaborativo: perfil de miembros, adaptación, integración y ejecución.
- Definición de rol y funciones en el contexto empresarial.
- Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo.
- Esquemmatización del trabajo colaborativo.

Sección 3: conformación de un equipo de trabajo.

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- Criterios fundamentales en la conformación de un equipo.
- Propuesta 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 de miembros y asignaciones.
- Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.
- Estrategias de acompañamiento y supervisión.

Repositorio multimedia (enlaces de acceso YouTube).

Dentro de las actividades desarrolladas dentro del diplomado se pueden resaltar la elaboración de tres videos los cuales tienen diferentes propósitos. El primer video que se elaboró tiene como finalidad el representar lo que es un equipo de trabajo eficiente y orientado a resultados, el segundo video tiene como objetivo el representar lo que es un equipo de trabajo deficiente y el tercer video es sobre la explicación detallada de todas las actividades desarrolladas en todo el diplomado. A continuación, se presentan los detalles de cada video y una pequeña explicación.

- Nikaury Santana, Juliana De La Rosa (7 de marzo 2022). Equipo de trabajo eficiente y orientado a resultados. Este video representa lo que es un equipo de trabajo eficiente, en este video se resaltan los criterios fundamentales que deben implementarse en los equipos de trabajo para lograr cumplir los objetivos planteados de forma correcta y organizada. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=s5TIXw_H4BM.
- Jefry F. Lantigua, Noel Jimenez, Braylin Gonzalez (abril 06 2022). Video representación de un equipo de trabajo deficiente dentro de una empresa. Este video trata sobre la representación de un equipo de trabajo deficiente. En este video se muestra como la falta de compromiso, la falta de comunicación, la falta de coordinación, falta de confianza y la falta de complementariedad hace que los equipos de trabajo sean deficientes y realicen un mal trabajo. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=qk02SbAR06c&t=2s.
- Jefry Lantigua, Nikaury Santana, Juliana De La Rosa (abril 19 2022). Explicación de actividades realizadas en el diplomado Gestión de Equipos Orientados a Resultados. En este video se explican todas las actividades desarrolladas en el diplomado, en el video explicamos cada uno de los módulos realizados resaltando los conocimientos obtenidos. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=tAUfiQaKe18&t=166s.

CONCLUSIONES

Metas y aprendizajes logrados

El desarrollo de este diplomado nos ha permitido ser capaces de poder comprender el concepto, la importancia y las ventajas del trabajo colaborativo, conocer cuáles son los criterios esenciales que se deben poner en práctica para lograr estructurar equipos de alto rendimiento. Además, en el desarrollo de este diplomado logramos aprender a cómo ser capaces de distribuir los roles, funciones y responsabilidades dentro del equipo de trabajo.

Por otra parte, en el desarrollo del diplomado logramos elaborar una guía empresarial que trata sobre la formación de equipos de trabajo orientados a resultado, en esta guía presentamos todas las técnicas y herramientas que son de utilidad para que las empresas sean capaces de estructurar equipos de alto rendimiento.

También, en este diplomado logramos comprender la importancia de las 5c del trabajo en equipo (la comunicación, coordinación, confianza, compromiso y complementariedad). Aprendimos que con su aplicación se logra tener mejores resultados cuando se trabaja en equipo.

Además, como experiencias vividas en el transcurso de desarrollo del diplomado podemos resaltar que realmente trabajar con personas a las cuales no conocemos es ciertamente interesante, pues cuando esto sucede se tiene la oportunidad de conocer y aprender nuevas cosas que nos suman mucho en nuestra vida, lograr intercambiar conocimientos y diferentes ideas.

También, durante el desarrollo de este diplomado logramos aprender sobre el uso de algunas herramientas de comunicación que utilizamos para mantenernos activos con nuestro equipo, esto se puede resaltar como una gran experiencia porque a pesar de la distancia logramos mantenernos en constante comunicación y logramos nuestro objetivo final, y además ser capaces de utilizar medios de comunicación de los cuales no teníamos grandes conocimientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Bibliografías.

- + Ezequiel Ander-Egg, María José Aguilar (2001), el trabajo en equipo.
- + (febrero 2 del 2022) Información obtenida de la encuesta sobre el trabajo en equipo a través de la red social WhatsApp.
- + Ginés Jiménez Torrecilla (Algama Desarrollo Empresarial) y Mónica Vallejo Ruiz, trabajo en equipo y cooperación.
- + John C. Maxwell, 2002. Libro (las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo).
- + Patrick Lencioni 2002. Libro (las cinco disfunciones de un equipo).
- + Robert S. Winter, 2000 (Manual de trabajo en Equipo).

Webgrafías.

- + David Pablo Yaps (9 de abril 2020). Las 5c del trabajo en equipo. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=cJUXxjOeoCk
- + Leyla Bonilla (22 de julio 2009). 10 ventajas de trabajar en equipo. Disponible en: <https://loquelediga.com/5-principios-basicos-del-trabajo-en-equipo/>
- + Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2002, abril 4). *Teoría del trabajo en equipo*. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/teoria-del-trabajo-en-equipo/>
- + Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat. (2004, abril 1). Importancia del trabajo en equipo. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/importancia-del-trabajo-en-equipo/>
- + Negocios y empresas (1sept 2021). Las 5c del trabajo en equipo, ingredientes claves para el éxito. Disponible en: www.youtube.com/watch?v=8R-RFkWtfiE&t=54s
- + Rosario Peiró (07 mayo 2020). Trabajo en equipo. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

ANEXOS

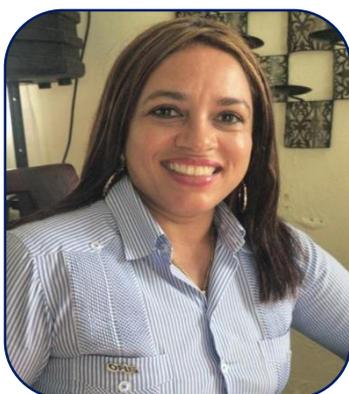
Ficha presentaciones miembros del equipo.



Jefry F. Lantigua Jimenez

28 años de edad, residente en la comunidad de los jobos de tenares, provincia hermanas Mirabal Rep. Dom. Estudiante de término de la carrera licenciatura en mercadeo. Una persona solidaria, empática, integra, responsable y muy dedicada.

Actualmente trabaja como barbero y se dedica a la comercialización de productos y artículos destinados al uso profesional en las barberías.



Juliana De La Rosa Rosario

Residente en Santo Domingo este Rep. Dom. Estudiante de término de la carrera licenciatura en mercadeo. Actualmente trabaja en el laboratorio Euro farmacéutica desempeñando el rol de representante de ventas.



Nikaury Santana

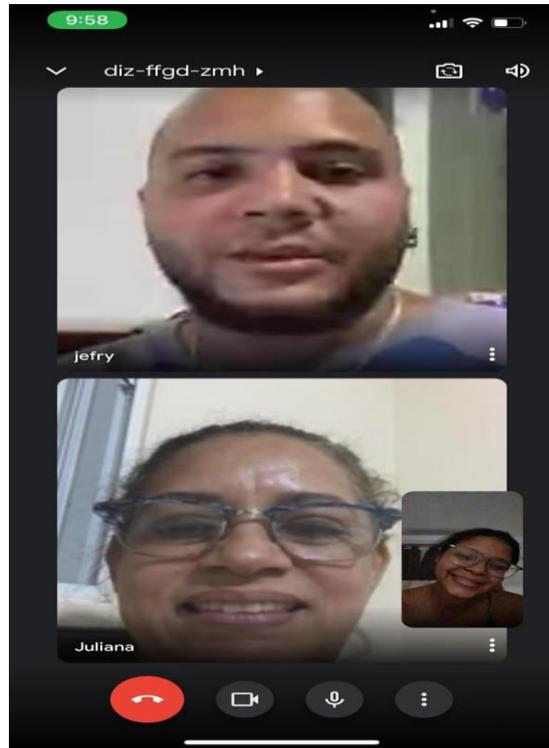
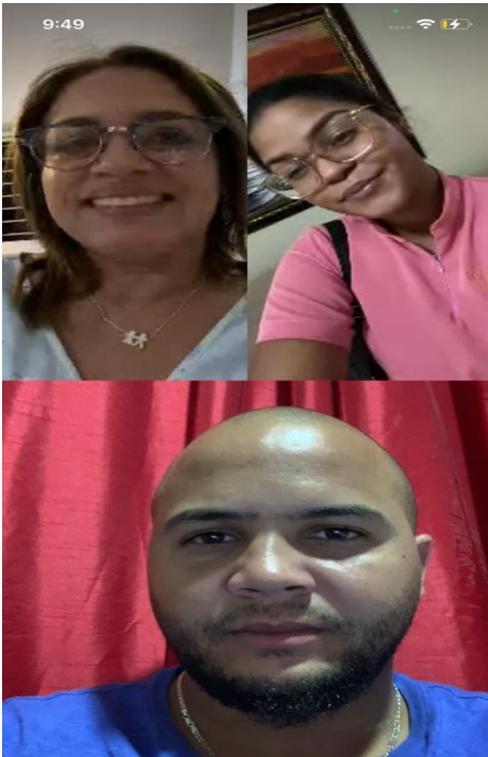
Residente en Santo Domingo este, 24 años de edad y trabaja en una clínica de cirugía plástica como encargada del área de Spa.

Agradecimientos y dedicatorias

Deseamos agradecer a Dios por brindarnos la sabiduría, esclarecer nuestras mentes para plasmar las ideas y ser nuestro soporte para lograr desarrollar este proyecto de forma satisfactoria, además agradecer a nuestra facilitadora por ser una persona atenta y mantener un seguimiento constante con la intención de brindarnos siempre las orientaciones necesarias para el desarrollo de este proyecto, a la universidad por abrir sus puertas para aportar a nuestra formación académica. Agradecer también a los amigos que colaboraron leyendo la guía para ayudarnos a percatarnos de los errores de redacción que debían ser corregidos. Agradecemos también a cada una de las personas que tomó un poco de su tiempo para colaborar llenando la encuesta que realizamos.

Por otra parte, queremos dedicar este proyecto a Dios por siempre iluminar nuestras mentes y llenarnos de sabiduría, a nuestros padres por siempre confiar en nosotros y brindarnos apoyo incondicional, a nuestros hermanos y familiares que siempre mostraron confianza en nosotros y que brindaron su apoyo, a nuestra facilitadora por su valiosa contribución y motivación durante el proceso de elaboración de este proyecto, a esos grande amigos que siempre han mostrado respeto y han brindado apoyo emocional.

Fotos de encuentros realizados por el equipo.



Cuestionario usado para la encuesta.

1- Género

- a) Masculino
- b) Femenino

2- Edad

- a) 18 a 24 años
- b) 25 a 34 años
- c) más de 35

3- Nivel de educación

- a) Sin instrucción
- b) básico
- c) secundario
- d) Universitario

4- Ocupación

- a) Estudiante
- b) Empleado publico
- c) Empleado privado
- d) Empresario

5- ¿Ha trabajado en equipo?

- a) Si
- b) No

6- ¿Cómo considera usted su experiencia trabajando en equipo?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Mala

7- Tomando en cuenta su experiencia en trabajo en equipo, usted se sienta más cómodo trabajando en:

- a) en equipo
- B) solo

8- ¿Dentro del equipo de trabajo, la herramienta de lluvia de ideas se utiliza para?

- a) Coordinar las actividades
- b) Realizar reuniones
- c) Crear un gran número de ideas

9- ¿Porque considera usted que el trabajo en equipo es importante?

- a) se obtienen mayores resultados
- b) Fortalece las relaciones entre los empleados
- b) Permite compartir ideas y conocimientos
- d) Todas las anteriores

10- ¿Cuándo se desea obtener buenos resultados dentro del equipo de trabajo, es necesario tener?

- a) Coordinación y organización
- b) Compromiso y confianza
- c) Comunicación clara
- d) Todas las anteriores

11- ¿Dentro del equipo de trabajo, es un factor que permite el intercambio de información entre los integrantes?

- a) Coordinación
- b) Confianza
- c) Responsabilidad
- d) Comunicación

12- Es una función que deben realizar los miembros del equipo

- a) Programar las actividades
- b) Estimular el equipo
- c) Esforzarse en todas las tareas

13- Desde su punto de vista y experiencia. ¿Cuál de las siguientes opciones la considera usted como una debilidad para realizar un buen trabajo en equipo?

- a) Falta de coordinación y comunicación
- B) Falta de responsabilidad y compromiso
- c) liderazgo ineficiente
- d) Todas las anteriores

14- ¿Cuál de las siguientes habilidades considera usted tener para trabajar en equipo?

- a) Liderazgo
- b) Creatividad
- c) Investigador

15- ¿Considera usted que cada miembro del equipo es igual de importante para poder lograr el objetivo establecido?

- a) Si
- b) No

Ficha recursos multimedia creados.

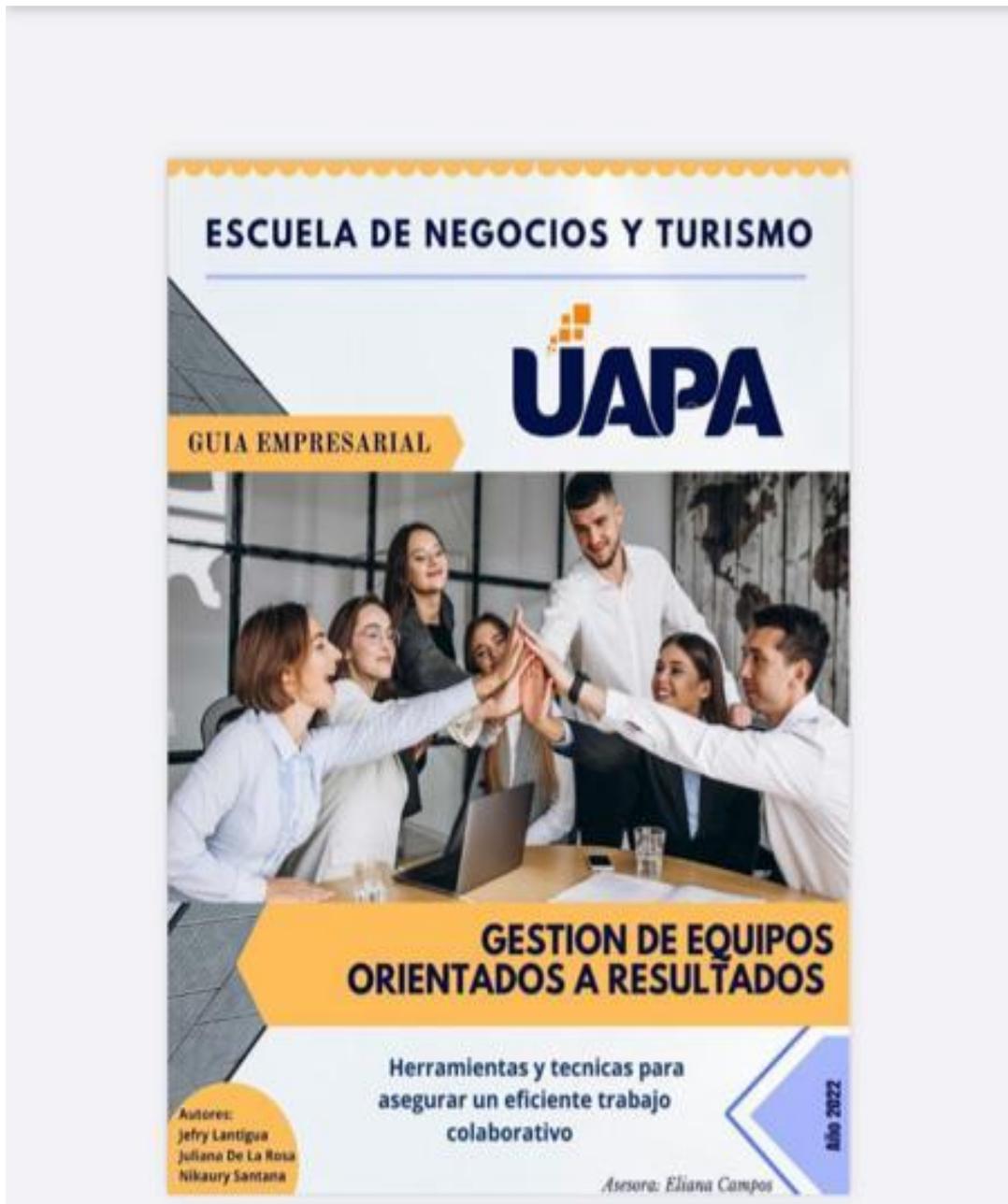
FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	<ul style="list-style-type: none"> Jefry F. Lantigua Jiménez Juliana De La Rosa Nikaury Santana 	Fecha de elaboración:		17 de febrero 2022		
Nombre:	Guía empresarial gestión de equipos orientados a resultados					
Descripción del contenido:	Esta guía trata sobre las herramientas que son necesarias para estructurar equipos orientados a resultados. En esta guía se presenta el concepto de trabajo en equipo, los criterios fundamentales del trabajo en equipo, los pasos para estructurar un equipo, los roles y funciones que se deben cumplir en un equipo de trabajo y las estrategias para mantener un buen equipo de trabajo.					
Dirección Url:	https://drive.google.com/file/d/1tdK6bwisEPQwvVqCHfLdAlspd5HW8mlh/view?usp=sharing					
Tipo de material multimedia	Video		Audio		Recurso	x

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	<ul style="list-style-type: none"> Jefry F. Lantigua Jiménez Braylin Gonzalez Noel Jiménez 	Fecha de elaboración:		6 de abril de 2022.		
Nombre:	Video representación de un equipo de trabajo deficiente dentro de una empresa.					
Descripción del contenido:	Este video trata sobre la representación de un equipo de trabajo deficiente. En este video se muestra como la falta de compromiso, la falta de comunicación, la falta de coordinación, falta de confianza y la falta de complementariedad hace que los equipos de trabajo sean deficiente y realicen un mal trabajo.					
Dirección Url:	www.youtube.com/watch?v=qk02SbAR06c&t=2s					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio		Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	<ul style="list-style-type: none"> • Nikaury Santana • Juliana De La Rosa Rosario. 	Fecha de elaboración:		26 de marzo 2022		
Nombre:	Equipo de trabajo eficiente u orientado a resultados					
Descripción del contenido:	Este video representa lo que es un equipo de trabajo eficiente, en este video se resaltan los criterios fundamentales que deben implementarse en los equipos de trabajo para lograr cumplir los objetivos planteados de forma correcta y organizada.					
Dirección Url:	www.youtube.com/watch?v=s5TIXw_H4BM					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio		Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	<ul style="list-style-type: none"> • Jefry F. Lantigua Jiménez • Juliana De La Rosa • Nikaury Santana 	Fecha de elaboración:		19 de abril del 2022		
Nombre:	Explicación de actividades realizadas en el diplomado Gestión de Equipos Orientados a Resultados.					
Descripción del contenido:	En este video se explican todas las actividades desarrolladas en el diplomado, en el video explicamos cada uno de los módulos realizados resaltando los conocimientos obtenidos.					
Dirección Url:	www.youtube.com/watch?v=tAUfiQaKe18&t=166s					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio		Recurso	

Capturas de la guía elaborada.



¿Qué es el trabajo en equipo?

El trabajo en equipo es una herramienta utilizada dentro de las empresas que permite juntar varias personas con conocimientos y habilidades diferentes que pueden ser compartidas con la finalidad de realizar una tarea específica y lograr cumplir con los objetivos planteados.

El trabajo en equipo es utilizado por las empresas para lograr obtener mayores resultados cuando se está realizando una tarea específica, también es utilizado para fomentar la interacción y el compañerismo dentro de la empresa. El trabajo en equipo permite sistematizar los conocimientos y habilidades de los miembros de las empresas para lograr obtener excelentes resultados.

**Importancia e impacto del trabajo colaborativo en las empresas**

El trabajo colaborativo es de gran importancia en las empresas, a través de este los empleados tienen la oportunidad de interactuar, compartir ideas y conocimientos, también comparar posibles soluciones a diferentes problemáticas con la finalidad de resolverla de la mejor forma posible. A través del trabajo colaborativo se fomenta la comunicación y la motivación, permitiendo esto que los empleados realicen su trabajo de forma más eficiente y eficaz.

El trabajo en equipo fomenta el compañerismo y el compromiso entre los miembros de las empresas, esto permite que cada uno de ellos de forma individual y de forma correcta cumpla con sus responsabilidades con el objetivo de obtener mejores resultados. Cuando se trabaja de forma colaborativa los grupos suelen ser más eficaces y productivos, además se mantiene la motivación de los empleados.

El trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de los objetivos propuesto de una forma más objetiva, debido a que brinda la oportunidad de poder compartir y comparar diferentes ideas y punto de vista. Ayuda a incrementar la interacción, la motivación y la creatividad de todos los integrantes del equipo de trabajo.



Enfoques del trabajo colaborativo: perfil miembros, adaptación, integración y ejecución.

Si bien sabemos el trabajo colaborativo es una técnica que las empresas implementan y consiste en la agrupación de 2 o más personas que comparten ideas y conocimientos con la intención de realizar una tarea específica, donde se establecen

objetivos y se definen roles y funciones.

Para formar un equipo de trabajo de alto rendimiento es necesario seleccionar un personal con las capacidades necesarias y que tengan buena adaptación y empatía para trabajar en equipo. Definir el perfil de cada miembro del equipo consiste en identificar los conocimientos y habilidades que estos poseen, también determinar su personalidad.

Características del perfil de los miembros.

Los integrantes de un equipo de trabajo deben tener el perfil adecuado para adaptarse a las actividades que se realizarán. Dentro de las características que debe presentar el perfil de cada miembro se pueden considerar las siguientes:

Promotor:

- ✚ Ser una persona proactiva.
- ✚ Tener conocimientos previos de los procesos a realizar.
- ✚ Ser respetuoso.
- ✚ Ser responsable.
- ✚ Disciplinado.
- ✚ presentar seguridad en sus elecciones.





El líder:

- ✚ Tener actitud positiva.
- ✚ Ser respetuoso.
- ✚ Tener conocimientos previos de los procesos a realizar.
- ✚ Capacidad para dirigir equipo de trabajo.
- ✚ Tener buena comunicación y actitud de escucha.
- ✚ Buena presencia.
- ✚ Actitud innovadora.
- ✚ Ser sociable.

El coordinador:

- ✚ Presentar buena comunicación.
- ✚ Tener buena presencia.
- ✚ Presentar empatía.
- ✚ Conocimientos de los procesos a realizar.
- ✚ Ser orientador.
- ✚ Capacidad para fomentar la interacción.

Miembros del equipo:

- ✚ Responsables.
- ✚ Disciplinados.
- ✚ Creativos.
- ✚ Impulsores.
- ✚ Perfeccionistas.
- ✚ Actitud de compromiso.
- ✚ Innovadores.
- ✚ Empáticos.
- ✚ Solidarios.

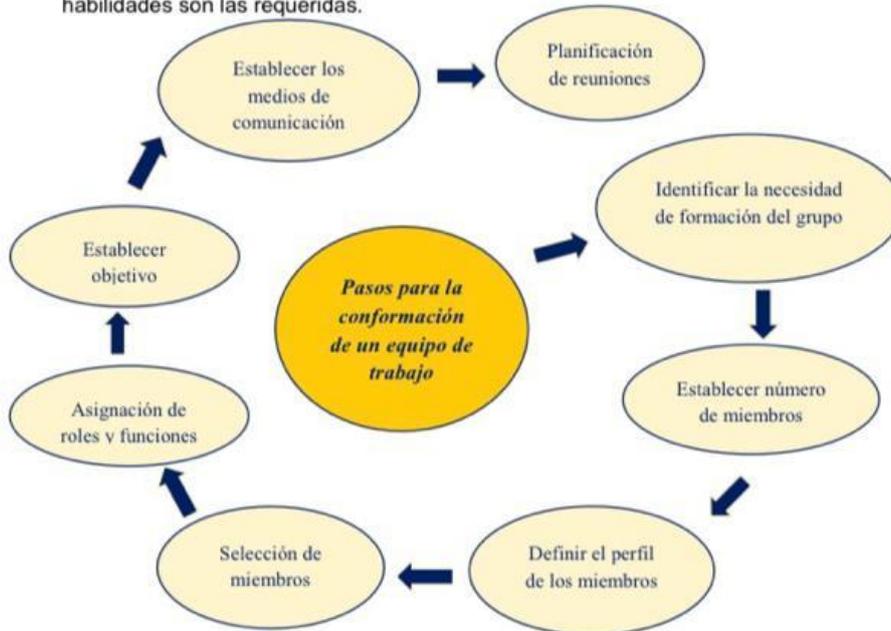


Esquematación del trabajo colaborativo



Proceso para conformar o estructurar un equipo

La formación de un equipo de trabajo es un procedimiento sistemático que se lleva a cabo cuando se tiene el interés de lograr resolver una problemática o simplemente mejorar el proceso de trabajo dentro de la empresa. Para tomar la decisión de formar un equipo primero se debe identificar cuál es la problemática que se desea resolver o cual es el área que requiere de un trabajo compartido para simplificar las actividades que se realizaran, para conformar un equipo es necesario identificar el perfil de los futuros miembros para de esta forma determinar si sus conocimientos y habilidades son las requeridas.



Estrategias de distribución de roles y funciones.

Estas estrategias se utilizan como técnicas para lograr la adecuada distribución de los roles y funciones que deben ser desempeñados en un equipo de trabajo de alto rendimiento. Para la distribución de roles y funciones las estrategias que más se deben considerar son las siguientes:

- ✚ Implementar evaluaciones de conocimientos y habilidades.
- ✚ Identificación de perfil de los miembros.
- ✚ Implementar evaluaciones sobre el autocontrol.
- ✚ Realizar evaluaciones sobre la capacidad social.
- ✚ Implementar evaluación sobre la capacidad mental.
- ✚ Medir el nivel de acción.

Estrategias de distribución de actividades y tareas.

Estas estrategias se utilizan como técnicas para lograr una efectiva distribución de las actividades y tareas que deben desarrollar los miembros de los equipos de trabajo, entre ellas podemos señalar las siguientes:

- ✚ Identificación de actitud y aptitud.
- ✚ Identificación del nivel de responsabilidad y compromiso a través de evaluaciones.
- ✚ Realizar evaluaciones para medir el rango de conocimientos y habilidades.
- ✚ Implementar test de autoevaluación.



Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones.

Las estrategias de seguimiento a miembros y asignaciones son técnicas que se implementan con la finalidad de mantener el enfoque de los miembros del equipo cuando estos se han alejado un poco de su realidad, entre estas estrategias podemos señalar las siguientes:



- ✚ Programar reuniones informativas para recordar el propósito del grupo.
- ✚ Incentivar y premiar a los miembros del equipo.
- ✚ Otorgar reconocimientos a los integrantes por su gran trabajo.
- ✚ Mostrar valoración de las ideas aportadas.
- ✚ Realizar reuniones para brindar orientación sobre las funciones que debe desempeñar cada miembro.

Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.

Estas estrategias se implementan con la finalidad de lograr mantener una comunicación eficaz entre los miembros del equipo y para también manejar las situaciones conflictivas que se puedan presentar, algunas de las estrategias que se pueden implementar son:



- ✚ Establecer foros de interacción social.
- ✚ Programar actividades de intercambio de ideas.
- ✚ Implementar test de evaluación sobre los compañeros del equipo.
- ✚ Establecer normas y reglas de comunicación e interacción.
- ✚ Organizar reuniones para fomentar el diálogo y la participación.

Estrategias de acompañamiento y supervisión.

Las estrategias de acompañamiento y supervisión permiten darle seguimiento al equipo de trabajo para asegurarse de que todo este marchando a la perfección, también brindarle orientaciones y apoyo de todo el trabajo que se está desarrollando. Las estrategias de acompañamiento y supervisión ayudan a que los miembros del equipo se sientan valorados al saber que alguien se mantiene al pendiente dándole seguimiento a su trabajo de forma positiva.



Algunas estrategias de acompañamiento y supervisión pueden ser:

- ✚ Realizar una revisión periódica de las actividades realizadas.
- ✚ Interactuar con los miembros del equipo para conocer su percepción sobre las actividades que se están realizando.
- ✚ Aportar ideas claras cuando los miembros del equipo se sientan confundido.
- ✚ Recordar a los miembros del equipo cual es el objetivo que se desea alcanzar.
- ✚ Programar reuniones para aclarar dudas y dar orientaciones.
- ✚ Realizar visitas no programas para ver cómo va el desenvolvimiento de los miembros del equipo.
- ✚ Brindar soporte y aclarar dudas durante el seguimiento al equipo.



24

Guía empresarial Gestión de Equipos Orientados a Resultados