



Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.

Diplomado:

Gestión de Equipos Orientado a Resultados

Proyecto:

Guía Empresarial Trabajo Colaborativo de Excelencia

Autora:

Katherine Antigua

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

2 de mayo de 2022
República Dominicana

INDICE DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	03
Introducción	04
Antecedentes del proyecto.	05
Planteamiento del problema	06
Pregunta general y específicas	08
Objetivo general y específicos	08
Importancia y justificación	09
Metodología de estudio	11
Descripción Proyecto Guía Empresarial Equipo Orientados a Resultados	13
Conclusiones	17
Referencias Bibliográficas	18
Anexos	19

RESUMEN EJECUTIVO

La gestión basada en resultados es una estrategia de gestión que sienta las bases de un enfoque integrado para la planificación, supervisión y evaluación de proyectos. Al adoptar este enfoque todos los actores que contribuyen directa o indirectamente a la consecución de un conjunto de resultados garantizan que sus procesos, productos y servicios contribuyan al logro de los resultados deseados.

Los actores, a su vez, usan información y evidencia obtenida de los resultados reales para informar la toma de decisiones sobre el diseño, los recursos y la ejecución de las tareas. Así como la rendición de cuentas y la presentación de informes.

La gestión basada en resultados es, por lo tanto, el enfoque deseado para satisfacer la necesidad de elevar los estándares de desempeño dentro del sistema profesional de las empresas.

La visión de una persona que trabaja orientada a resultados es la de quienes tienen la mentalidad de estrategias. El proceso es el mismo. Multitud de expertos han definido distintas formas de poner en práctica estas competencias hay metodologías específicas que atienden más a unos aspectos que a otros.

Ojo, esto no significa que cualquier estrategia o método sean considerados buenos para alcanzar nuestros resultados. No, de lo que se trata es de saber conducir tanto la actitud de los equipos de trabajo como los recursos disponibles.

Algunos especialistas de la gestión empresarial creen, incluso, que es una competencia estrechamente vinculada a la capacidad de adaptación de las compañías a su entorno, sobre todo si tenemos en cuenta que el mercado actual cambia continuamente y exige a los profesionales de esta área nuevas competencias y habilidades.

INTRODUCCIÓN

El trabajo colaborativo es una estrategia de enseñanza-aprendizaje, en la que se organizan pequeños grupos de trabajo, Moreno (2016) en este modelo de aprendizaje todos los miembros del equipo tienen objetivos en común, estos cambios en la enseñanza aprendizaje se dan con mayor interés a partir de la utilización de nuevas técnicas de enseñanza que tienen que ver con la globalización que se presenta a nivel mundial.

Un equipo es un grupo organizado y unido de personas que realiza unas determinadas acciones persiguiendo siempre uno o varios objetivos en común. Todas las personas buscarán que se consigan unos determinados resultados, para lo que debe existir cooperación y colaboración entre todos.

Antes de saber como crear equipos de trabajo de alto rendimiento, es importante repasar un vistazo las características que lo definen, así como las habilidades de un equipo de trabajo.

- Persiguen un objetivo en común.
- Son un grupo organizado de personas.
- Cada persona que forma parte del equipo es una pieza clave para que todo funcione.
- La comunicación es la herramienta mas importante en el grupo.
- Cada persona tiene una responsabilidad asociada en el equipo.
- Existe colaboración y cooperación entre los integrantes del grupo.
- Un equipo de trabajo tiene un líder que servirá a sus colaboradores en todo lo necesario, para que cada uno pueda cumplir con sus funciones.
- Los miembros del equipo ofrecen soluciones a problemas que ponen en riesgo su objetivo.

A partir de aquí, podemos realizar una adecuada gestión de equipos de trabajo.

ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La gestión de equipo es uno de los pilares de una adecuada administración de empresas. Todas las compañías están formadas por personas, que al final son la identidad de la misma. Si los equipos de trabajo no funcionan bien, la empresa tampoco. Así de simple de entender y así de difícil de alcanzar una gestión de equipos de alto rendimiento.

Sin importar que estemos funcionando desde un despacho ejecutivo o empuñando una escoba en el tercer piso, cuando tomamos decisiones necesitamos información. La gente simplemente necesita mejor información para tomar mejores decisiones. Cuando la información se comparte libremente, hay más fuerza intelectual para solucionar los problemas.

Históricamente, la información se ha guardado y escondido estrechamente en diferentes niveles de la organización. Disponer de esa información suponía PODER. Pero actualmente el poder aumenta a medida que más gente es incluida en los procesos de pensamiento de la organización. El intercambio de información en el lugar de trabajo es simplemente el proceso de comunicación entre personas que comparten objetivos comunes.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cada vez son más las empresas que buscan profesionales que puedan trabajar en equipo. No solo entre compañeros de trabajo, sino también entre distintos departamentos, coordinándose para sacar adelante proyectos que implican a todos. Los errores de los equipos de trabajo forman parte de la organización, pero lo importante es saber identificarlos y ponerles solución.

A pesar de que trabajar en equipo da muchos beneficios (como por ejemplo el obtener más visiones de ese proyecto y una mayor capacidad de resolución de problemas), también entrañan más dificultades cuando se cometen errores. De hecho, los más comunes suelen ser estos (y tienen solución).

Muchas empresas, cuando organizan un equipo de trabajo, no imponen a un líder para que coordine el equipo, sino que dan un objetivo y esperan que, entre los miembros, se coordinen para llevarlo a cabo. Esto hace que, al poco tiempo, alguno, o algunos, intenten coordinar el proyecto y dirigir a los demás. Cuando es uno, no pasa nada.

El problema viene cuando hay varios en el equipo que se consideran líderes o que opinan que deben serlo para así ganarse el favor de sus superiores y que vean que son imprescindibles para la empresa. El resultado de esto es que se crean pequeños minigrupos, que el ambiente se enturbia y que, aunque buscan conseguir el objetivo impuesto, cada uno (o cada mini grupo) van trabajando a su manera, sin poner en común sus avances esperando las equivocaciones de los otros para correr a contárselo a los jefes.

Para crear y gestionar equipos de alto rendimiento es necesario saber que:

- Son equipos multidisciplinares
- Existen unas metas concretas. Todo el grupo sabe que hacer, cuando hacerlo y porque hacerlo.
- El líder de un equipo de alto rendimiento es un ejemplo y existe una confianza mutua en las dos direcciones.
- Tienen capacidad para auto-gestionarse, decidir por si mismos y sentir auto-responsabilidad por el trabajo que desarrollan.
- Hay un reconocimiento cuando se alcanzan los objetivos. Esto motiva y une al grupo.
- La transparencia y honestidad son los ingredientes perfectos que crean confianza entre todos.

Una adecuada creación de equipos de alto rendimiento siempre lleva detrás una adecuada herramienta de gestión. En la actualidad, existe un amplio abanico de aplicaciones web para gestionar equipos y su trabajo. Sin embargo, pocas pueden realizar una verdadera gestión de proyectos complejos unida a una correcta gestión de equipos.

PREGUNTA GENERAL Y ESPECÍFICAS

General:

- ✓ ¿Cuáles son las principales problemáticas que son comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas?

Especifica:

- ✓ ¿Causas y consecuencias de no trabajar en equipo?
- ✓ ¿Cuáles son las posibles soluciones a este problema?
- ✓ ¿Cómo tener un equipo más eficiente en nuestra empresa?
- ✓ ¿Cuáles alternativas podemos implementar ante este problema?

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

General:

- ✓ Identificar son las principales problemáticas que son comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas

Especifica:

- ✓ Buscar las causas y consecuencias de no trabajar en equipo
- ✓ Resaltar son las posibles soluciones a este problema
- ✓ Conocer cómo tener un equipo más eficiente en nuestra empresa
- ✓ Reconocer las alternativas podemos implementar ante este problema

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Las empresas están compuestas por personas y las personas configuran equipos. Aclaremos previamente que un equipo de trabajo no es un departamento. Las estructuras empresariales, aunque son fundamentales, no se relacionan directamente con la configuración de un equipo. Un equipo es mucho más que eso. Un equipo es la unión de fuerzas por un fin común y cuando de empresas hablamos, el equipo es un camino indiscutible para el éxito. En resumen: “Trabajar en equipo divide el trabajo y multiplica los resultados”.

Contar con un buen equipo multidisciplinario es esencial para alcanzar un alto rendimiento en cualquier proyecto. Al apoyarnos en otras personas, podemos hacer cada tarea más rápido, llegar más lejos y tener más impacto. La habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día.

Ya sea en un ambiente laboral, deportivo o cotidiano, recuerda que apoyarte en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de ti, es la clave para alcanzar fácilmente todo lo que te propongas. La colaboración añade, además, una dimensión más amplia al trabajo en equipo: cada miembro aporta ideas, conocimientos y experiencias para producir, entre todos, nuevo conocimiento.

Para convertirse en un profesional colaborativo nuestros estudiantes aprenden a lo largo de los cursos a adaptarse a grupos flexibles, a contribuir al aprendizaje de los demás y a trabajar en pos de objetivos comunes. La colaboración exige un esfuerzo continuo de los integrantes del grupo, pero se consigue mayor productividad y eficacia que con el trabajo en equipo más convencional.

Trasladando el trabajo colaborativo a la empresa, implica la configuración flexible de los departamentos, que se adaptan a las necesidades concretas de cada proyecto. Además, genera una comunicación fluida, con espacios en los que cada persona puede expresar sus opiniones con libertad, aportando con ello un valor añadido.

Por tanto, el trabajo colaborativo es un paso más allá del trabajo en equipo; así, la tarea se resuelve de forma grupal y no individual, los conocimientos que se comparten son para enriquecer al grupo, y el objetivo —más que la pura productividad— es ganar creatividad y desarrollar el grupo con éxito.

Con este tipo de trabajo asistimos a un desarrollo acrecentado de proyectos innovadores y exitosos. La colaboración entre personas permite que los proyectos se desarrollen con mayor rapidez, debido al alto grado de flujo de conocimiento. Aunque muy enlazado a los proyectos digitales, el trabajo colaborativo se está extendiendo gradualmente a otros campos de acción. Es una práctica que está creando grandes cambios en la integración, trabajo y formas de producción. Cada vez más el sector empresarial apuesta por esta estrategia. La colaboración es actualmente una de las claves del éxito.\

En un estudio de HARVARD BUSINESS REVIEW se demuestra que crear espacios de trabajo colaborativos es un factor decisivo para impulsar la innovación y la productividad, un espacio colaborativo debe ofrecer ambientes creativos. Deben fomentar la colaboración y fomentar el trabajo. Por tanto, las empresas han de diseñar áreas comunes que favorezcan el intercambio de ideas y tributen el trabajo colaborativo.

La importancia del trabajo colaborativo radica en la provechosa colaboración que propicia entre profesionales. Las formas de relación que promueve y la vía al éxito compartido entre todos ha hecho que se posicione como un modelo de trabajo muy sugerente.

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Tipos de investigación

Esta investigación es de tipo transversal o transaccional, documental (bibliográfica), de campo y descriptiva. Es transaccional o transversal debido a que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Por ejemplo, esta investigación está referida a recolectar los datos en el año 2020, especialmente en el último cuatrimestre, por lo que las informaciones que aportan los jóvenes y adolescentes se ciñen a este cuatrimestre. Es documental (bibliográfica) debido a que es realizada en fuentes de información tales como libros, en internet, periódicos, revistas, entre otros. La investigación es de campo porque se efectúa en el lugar y tiempo en que ocurren los fenómenos objeto de estudio, recogidos a través de encuestas realizadas a las personas objeto de estudio de esta investigación.

Métodos

El método “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones, reglas y procedimientos fijados de antemano de manera voluntaria y reflexiva, para alcanzar un determinado fin que puede ser material o conceptual”. Ayuda a una mejor utilización de los medios para acceder al conocimiento de la realidad, a fijar de antemano una manera de actuar racional y eficaz, a operar una misma realidad y a evaluar los resultados de la acción. En este estudio se aplica el método deductivo, porque el mismo parte de un marco general de referencia hasta llegar a una conclusión particular.

Técnica de Recolección de Datos

La técnica utilizada en este estudio es la encuesta, la cual busca conocer los fenómenos estudiados a través de la aplicación como instrumento de un cuestionario en forma escrita.

La encuesta se aplicará a los jóvenes y adolescentes, utilizando un cuestionario en forma escrita con preguntas cerradas y mixtas, con alternativas de respuestas de selección múltiple y con escalamiento tipo Lickert.

Estos instrumentos fueron elaborados por el investigador tomando en cuenta las necesidades de la investigación a partir de la construcción del cuadro de operacionalización de las variables. Las preguntas miden cada uno de los objetivos expuestos en la investigación y fueron formuladas utilizando el método de selección múltiple donde los encuestados optaron por una de las respuestas y en algunas preguntas seleccionaron más de una. Dicho instrumento se formuló con instrucciones precisas y explicativas.

La metodología utilizada en el proyecto actual ha sido **Análisis- síntesis**, la cual consiste en la separación y análisis independiente de cada parte de la investigación. La capacidad de análisis y síntesis nos permite conocer más profundamente las realidades con las que nos enfrentamos, simplificar su descripción, descubrir relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de otros que ya poseíamos.

Descripción secciones del proyecto

En la fase 1 de nuestro proyecto vimos la parte teórica y fundamentales de lo que es el trabajo en equipo en la cual elaboramos una encuesta para ver la percepción que tenían las personas sobre el mismo. Siguiendo en la fase 2 en la cual elaboramos una guía sobre el trabajo en equipo que se adaptara a cualquier tipo de empresa. En la última fase, se realizarán algunos videos que servirán como soporte a la guía.

DESCRIPCIÓN PROYECTO GUIA EMPRESARIAL EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS

Sección 1: Trabajo colaborativo profesional

El trabajo colaborativo es una modalidad de trabajo en la que un grupo de personas colaboran para lograr una meta en común. Este sistema se basa en la filosofía de interacción y cooperación. Y, como el propio termino indica, se trata de trabajar en unión con otros individuos. Así, se crean sinergias y beneficios recíprocos entre los miembros.

La clave principal del trabajo colaborativo es que todos los participantes se reúnen de una manera conjunta, dinámica y descentralizada para alcanzar un objetivo común. La colaboración se puede establecer desde profesionales y departamentos hasta empresas: solo basta que un grupo de personas se unan. Un pilar básico en este sistema de trabajo es el conocimiento compartido. Por consiguiente, cada uno de los participantes debe tener un rol activo y aportar ideas al equipo.

Sección 2: Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo

Un rol es un papel que un individuo o cosa determinada juega en un contexto puntual. Por ejemplo, una persona puede asumir el rol de padre dentro del ámbito de una familia y a su vez asumir el rol de empleado en una empresa. El rol tiene que ver con la función que se ejerce, con el sentido de las actividades que se desarrollan. Es por lo expuesto es que el concepto siempre aludirá a las relaciones establecidas con otras personas u otros elementos, relaciones que serán decisivas para establecer un determinado papel a desempeñar, para establecer un marco de acción. Asumir un rol es asumir unos determinados objetivos y unas determinadas funciones con respecto a otras cosas o personas. Para esto, un rol se caracteriza por distintas capacidades, distintas posibilidades de actuación. Principales roles y funciones del trabajo colaborativo:

- Rol de acción: se trata de la persona que impulsa y finaliza una tarea.
- Rol social: el encargado de coordinar el equipo e investigar los recursos.
- Rol mental: el experto y cerebro de la operación.

Sección 3: Conformación de un equipo efectivo de trabajo.

Crear un equipo de trabajo requiere tiempo, pues sus miembros atraviesan diferentes etapas mientras pasan de ser un montón de extraños a ser un grupo unido con metas en común. El modelo de desarrollo de equipos de Bruce Tuckman contempla 5 etapas en la que se muestra la secuencia de la conformación de un equipo de trabajo:

1. Formación (forming): es la primera etapa en la formación de un equipo, en la que cada uno de los miembros se vuelve consciente de los otros, pero la confianza aun no esta desarrollada, por lo que es difícil abordar y tomar decisiones.
2. Enfrentamiento / Conflicto (Storming): el equipo comienza a trabajar hacia una actualización de los objetivos del proyecto. Aquí es donde los conflictos empiezan debido a la divergencia de opiniones y a la competencia.
3. Normalización (Norming): la comunicación y confianza han aumentado entre los colaboradores, por lo que a partir de este punto y con mayor frecuencia son capaces de resolver sus conflictos, pues son mas cooperadores para alcanzar los objetivos del proyecto.
4. Desempeño (Performing): el desarrollo y la colaboración del equipo para alcanzar los objetivos del proyecto aumenta porque entiende su propósito y objetivos.
5. Finalización / Disolución (Adjourment): es la etapa menos exploradora del modelo, pero es cuando el equipo termina el objetivo inicial y cierra sus tareas.

Sección 4: Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados.

Atender correctamente a los roles en un equipo de trabajo, a las responsabilidades y funciones de las figuras que intervienen en el trabajo de equipo, es una de las claves para conseguir que los equipos sean eficaces. En un equipo de trabajo pueden, genéricamente, distinguirse tres componentes, cuyas responsabilidades han de ser correctamente delimitadas: Líder del equipo, Miembros del equipo y Facilitador o asesor del equipo.

De forma previa a la definición de los roles en un equipo de trabajo, es conveniente delimitar la figura del facilitador o asesor del equipo. El asesor es un consultor externo al equipo, esta especialmente entrenado en técnicas y métodos que incluyen el proceso de grupos, herramienta de análisis y solución de problemas y comunicación.

Propósitos de la guía

- Fomentar la disciplina y constancia en el equipo.
- Ofrecer instrucciones enfocadas a alcanzar resultados.
- Optimizar las actividades que realizamos en la empresa.

Necesidades que pretende cubrir

- Aumentar los resultados de la empresa a partir de conseguir niveles superiores de satisfacción de los clientes
- Incrementar la productividad del personal
- Disponer de una visión individual de cada uno de los procesos y una visión total de toda la empresa.
- Favorecer las relaciones entre las personas de los mismos y distintos departamentos.
- Detectar y manejar posibles conflictos.

Secciones

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

Repositorio multimedia

- https://drive.google.com/drive/folders/1cvKuo1wP8nUX_KdWEL0m6wtNgJHkLD-g
-
- https://drive.google.com/file/d/1mguHb8biMtTQUfjnZ3R3HP9Vzp1b4uf8/view?usp=drive_sdk
-
- https://drive.google.com/file/d/1qj48GO575wkEGEc5d9O_zHfbNmC1klhV/view?usp=drive_sdk

CONCLUSIONES

La actividad del grupo produce un resultado que excede a la contribución de cualquier miembro tomado individualmente y a la suma de todos ellos. Este hecho se conoce como SINERGIA, un término muy utilizado en medicina donde representa el efecto adicional que dos órganos producen al trabajar asociados. Otras ventajas del trabajo en equipo son: Aumenta la motivación de los participantes que tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.

Por otro lado, genera mayor compromiso. Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales. Si se fomenta la participación en la toma de decisiones, los miembros se implican y aceptan en mayor grado las soluciones o decisiones adoptadas. Mayor número de ideas. Los equipos permiten manejar un mayor número de información, conocimientos y habilidades. Más creatividad. La creatividad se estimula con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas, y con la diversidad de puntos de vista, lo que posibilita una perspectiva más amplia.

Mejora la comunicación. Compartir ideas y puntos de vista con otros en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización. Mejores resultados. Cuando las personas trabajan en equipo se proporciona mayor seguridad y confianza en las decisiones tomadas frente al carácter autocrático y arbitrario que se percibe en las decisiones individuales.

Referencias Bibliográficas

- https://sence.gob.cl/sites/default/files/trabajo_en_equipo_-_infografia_carta.pdf
- <https://www.aicad.es/orientacion-a-resultados-empresa/>
- <https://developinghumans.com/orientacion-a-resultados-en-los-equipos/>
- <https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

Los resultados de este cuestionario no se tabularon solamente se analizaron los datos recolectados y se tomaron en cuenta para la elaboracion de la guia.

Universidad Abierta Para Adultos (UAPA).

Hola, mi nombre es Katherinne Antigua y pido tu colaboración en esta encuesta que busca conocer y analizar el grado de indemnización de los colaboradores que trabajan en equipo. Indicaciones: a continuación, verán una serie de preguntas, de modo que, se les sugiere analizar cuidadosamente cada enunciado y seleccionar la respuesta que considere más convenientes.

 elianacampostaveras@gmail.com (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

***Obligatorio**

Generó: *

- Masculino
- Femenino

Edad: *

- De 18 a 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 45 años
- 46 años o más

Nivel académico *

- Sin instrucción
- Nivel básico
- Nivel secundario
- Nivel universitario

Estado laboral actual: *

- Empleado público
- Trabajador independiente
- Empleado privado
- Desempleado

¿Que es un trabajo en equipo? *

- Son colegas que se encargan de promover la equidad.
- Es un proceso colaborativo de un grupo de personas con competencias y habilidades necesarias para lograr ciertos objetivos.
- Trabajadores que impulsan el multidisciplinario.
- Personas que tienen objetivos claros.

¿Cuáles enfoques consideras necesarios para realizar el trabajo en equipo? *

- Comunicación, confianza, amabilidad.
- Perfil, interacción y complementarios, integración y sistematización, implementación.
- Compromiso elaborar, enfoque empresarial.
- Estabilidad, inteligencia y percepción común.

¿Que debe tener la estructura personal de un equipo de trabajo? *

- Conocimientos en equipos tecnológicos y comunicacionales.
- Que tengan habilidades, conocimientos, capacidades, etc.
- Actitud participativa y colaborativa.
- Competitividad empresarial

¿Cuáles son las estructuras de un equipo de trabajo? *

- Social, económico y estabilidad emocional.
- Personal, grupal y equipo.
- Responsabilidad e independencia.
- Sociedad y comunidad empresarial.

¿Cuáles son los principales roles en un equipo de trabajo? *

- Rol de comunicación y rol creativo.
- Rol tecnológico y rol investigador.
- Rol mental, rol social y rol de acción.
- Roles empresariales.

¿Como es una persona creativa?

- Alguien amigable.
- Alguien que plantea ideas.
- Alguien responsable.
- Alguien con decisiones.

¿Como es un evaluador en un equipo de trabajo?

- Distribuye temas.
- Valora ideas, y se asegura de la coherencia en el trabajo y el equipo.
- Facilita recursos.
- Toma decisiones estratégicas.

¿De que se encarga el coordinador en el equipo?

- Valora ideas.
- Distribuye temas.
- Alto grado de autonomía.
- Dependencia continua.

¿De que se encarga el finalizador? *

- Diseña el trabajo.
- Inicia los temas.
- Válida y aprueba el trabajo que se ha realizado.
- Planea estrategias.

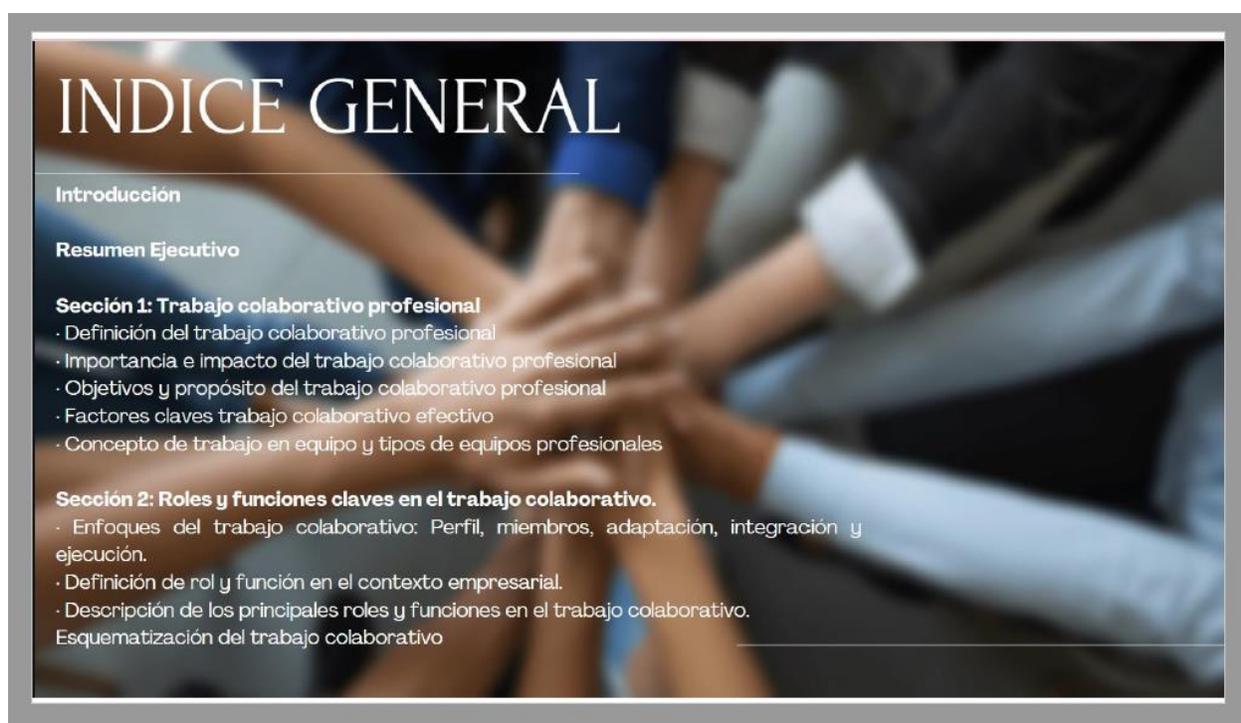
“Facilitar los recursos necesarios” garantiza un trabajo excelente? *

- Falso
- Verdadero

“celebrar los logros del equipo” garantiza un trabajo excelente? *

- Verdadero
- Falso

Aquí presento algunas imágenes de la guía elaborada como producto final.



Concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales

El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.

Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones.

Existen seis posibles formas de equipo de trabajo, dependiendo de su orientación y propósitos. Estos son:

- Equipos informales. De organización interna flexible, usualmente autogestionada, estos grupos surgen a partir de los intereses comunes de los individuos o de la posibilidad de resolver dudas, necesidades, etc., al margen de todo tipo de oficialidad o formalidad administrativa. Y con tal sencillez pueden disolverse, una vez logrados los objetivos propuestos.

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

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

El aprendizaje colaborativo es el enfoque educativo que, por medio de grupos, busca mejorar el aprendizaje a través del trabajo conjunto. Grupos de dos o más alumnas trabajan juntas para resolver problemas, completar tareas o aprender nuevos conceptos.

Este enfoque involucra activamente a las alumnas para que procesen y sintetizen información y conceptos, en lugar de atender mera memorización de hechos y cifras. Las alumnas trabajan entre ellas en proyectos, donde deben colaborar grupalmente para comprender los conceptos que se les presentan.

Al defender sus posturas, reformular ideas, escuchar diferentes puntos de vista y articular los suyos, las alumnas obtendrán una comprensión más completa como grupo que como individuos.

El aprendizaje colaborativo puede ocurrir entre pares o en grupos más grandes. El aprendizaje entre pares, o instrucción entre pares, es un tipo de aprendizaje colaborativo que implica que las estudiantes trabajen en parejas o grupos pequeños para discutir conceptos o encontrar soluciones a distintos problemas.

De manera similar a la idea de que dos o tres cabezas son mejores que una, los investigadores educativos han descubierto que a través de la instrucción entre pares, las estudiantes se enseñan mutuamente para esclarecer malentendidos y aclarar conceptos erróneos.

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

Implementador: Es la persona que se encarga de implantar las estrategias, de convertir las ideas en acciones para el equipo humano.

Finalizador: Suele ser aquella persona que revisa y perfecto filtro a la hora de confirmar los estándares de calidad de una empresa. Rol de trabajo infravalorado pero imprescindible.

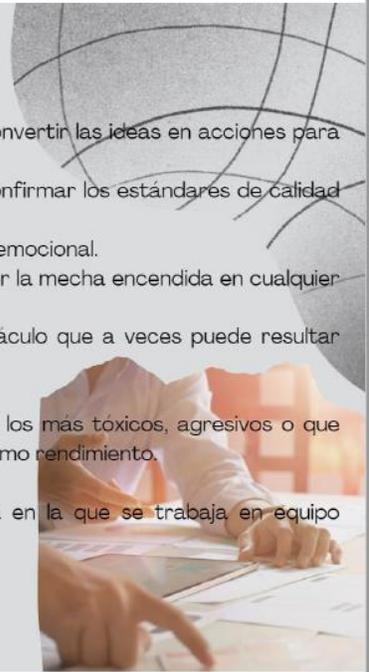
Cohesionador: El empático del grupo humano y encargado de aportar el aspecto emocional.

Impulsor: Como su nombre indica, nunca baja la guardia y se encarga de mantener la mecha encendida en cualquier equipo.

Especialista: El experto en una materia (que no en todas). Algo así como un oráculo que a veces puede resultar demasiado extenso.

Desgraciadamente, los distintos roles de un equipo de trabajo (y especialmente los más tóxicos, agresivos o que crean mal ambiente) pueden provocar que los departamentos no funcionen al máximo rendimiento.

Para poder detectar relaciones laborales con problemas o mejorar la manera en la que se trabaja en equipo recomendamos apostar por la tecnología.

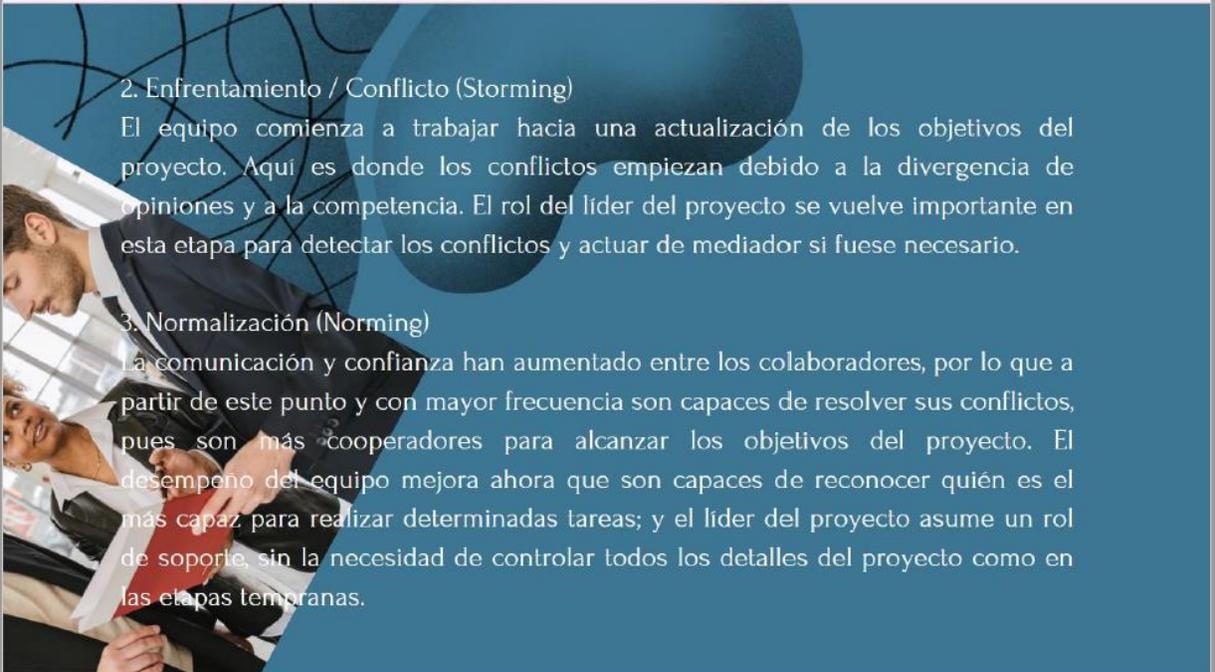


2. Enfrentamiento / Conflicto (Storming)

El equipo comienza a trabajar hacia una actualización de los objetivos del proyecto. Aquí es donde los conflictos empiezan debido a la divergencia de opiniones y a la competencia. El rol del líder del proyecto se vuelve importante en esta etapa para detectar los conflictos y actuar de mediador si fuese necesario.

3. Normalización (Norming)

La comunicación y confianza han aumentado entre los colaboradores, por lo que a partir de este punto y con mayor frecuencia son capaces de resolver sus conflictos, pues son más cooperadores para alcanzar los objetivos del proyecto. El desempeño del equipo mejora ahora que son capaces de reconocer quién es el más capaz para realizar determinadas tareas; y el líder del proyecto asume un rol de soporte, sin la necesidad de controlar todos los detalles del proyecto como en las etapas tempranas.



Agradecimientos y dedicatoria

Son demasiadas las personas a las que quisiera dar las gracias y pido una disculpa de ante mano a quienes de una forma u otra me apoyaron durante todo el proceso y pude haber olvidado mencionar. Primeramente, a mis profesores por todo el apoyo brindado, la paciencia y la dedicación. A mi hija que ha sido siempre mi columna y mi motivación siempre a seguir para darle un buen ejemplo. A mi padre que siempre hizo lo necesario y mas para apoyarme con todo, al igual que a los amigos que siempre me dieron ánimos para llegar hasta aquí. ¡Mil gracias a todos, esto es de ustedes!

Adjunto a carpeta: Guía Empresarial.