

Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo

Diplomado:

Gestión de Equipos Orientados a Resultados

Proyecto:

Guía Empresarial Trabajo Colaborativo Efectivo

Autores:

Paola Trejo García

Anyi Sánchez

Jorquely Aquino Durán

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

27 de abril de 2022

República Dominicana

CONTENIDO

CONTENIDO	2
RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	5
Antecedentes del proyecto	5
Planteamiento del problema	6
Pregunta general	8
Preguntas específicas	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos	9
Importancia y justificación	9
Metodología de estudio	9
Descripción secciones del proyecto	11
PRESENTACIÓN RESULTADOS DE LA ENCUESTA	12
Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial	27
Propósitos de la guía	27
Necesidades que pretende cubrir	27
Metodología de elaboración	28
Secciones	28
Repositorio multimedia	29
CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31
ANEXOS	32
Ficha presentación miembros del equipo	32
Agradecimientos	33

Dedicatorias	33
Cuestionario usado para la encuesta	34
Recursos multimedias creados	37
Capturas de la guía elaborada	38

RESUMEN EJECUTIVO

Este diplomado tiene la finalidad de proporcionar pautas claras como parámetro para cualquier empresa que tenga la necesidad de crear y gestionar equipos de trabajo. Su objetivo es brindar un referente para la formación y gestión de equipos de alto desempeño, que permita el crecimiento profesional y personal de cada integrante, así como el desarrollo de la empresa.

Este diplomado está dividido en los tres módulos siguientes:

Módulo I

Fundamentos del trabajo en equipo

El primer módulo del proyecto incluye una investigación acerca de los fundamentos del trabajo en equipo importancia, beneficios y estructuración del equipo de alto rendimiento. Como resultado se entregará un informe con los resultados de dicha investigación. También se formó el equipo de trabajo para el proyecto del diplomado.

Módulo II

Elaboración propuesta guía instruccional de trabajo en equipo

Consistirá en la elaboración de la propuesta de una guía instruccional de trabajo en equipo, la cual podrá aplicarse a una empresa. Esta incluirá el perfil del equipo de alto rendimiento. Filosofía de trabajo en equipo, estructura y principios claves. De igual forma, se definirán los roles y las funciones de los miembros del equipo.

Módulo III

Creación de repositorio complementario de la guía de trabajo en equipo

Se van a elaborar dos videos, uno tutorial y uno practico enfocado en el trabajo en equipo orientado a los resultados y la aplicación exitosa de la gula instruccional de trabajo en equipo. Además, se integrara en el informe final todos los elementos trabajadores en el diplomado.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes del proyecto

La globalidad de los negocios y las oportunidades para estar conectados sin importar la distancia han provocado un aumento del trabajo colaborativo, convirtiéndolo en un elemento clave para el éxito empresarial. Al mismo tiempo, esta modalidad de trabajo es un desafío, pues implica contar con un equipo conformado de forma apropiada, correcta distribución de las tareas, y elegir las herramientas de trabajo más adecuadas, adaptables a las tareas que se realizan y las características del equipo.

De acuerdo a uno de los artículos consultados, publicado por Harvard Business Review, la distribución del trabajo en equipo en las empresas tiende ser muy desigual, ya que del 20% al 35% de las actividades de valor son realizadas por el 3% al 5% de los empleados. Ante esta realidad, el trabajo colaborativo trae consigo un compromiso sobre la gerencia, que tiene que lograr el equilibrio entre lo que se realiza en equipo y el compromiso individual de cada integrante, de forma que puedan disfrutar de los beneficios tangibles que trae trabajar en equipo.

En la historia nos han demostrado de una forma muy moderada donde se producen diferentes e importantes cambios cuando se trata de organizar las actividades de las empresas, de manera de cómo desarrollamos un trabajo llevado a cabo por la persona. De alguna manera podremos ver en tiempos atrás, generalmente que los cambios han ligado dos factores importantes: medio de comunicación y energía.

Actualmente nos encontramos grandes cambios donde algunos suelen dominar como la Cuarta Revolución Industrial o era digital, ya que está relacionado por un lado o por un medio de comunicación que se ha convertido extremadamente un potencial y cotidiano como lo es el internet. Demostrando lo cierto que todos los cambios sociales y técnicos tienen sus ventajas en los modelos de organización de las empresas, la realidad nos hace ver que las relaciones dentro de las corporaciones van un paso por detrás de las relaciones de la sociedad en general.

La importancia del trabajo colaborativo radica en redefinir la participación de los miembros del equipo en los proyectos y las responsabilidades individuales de cada uno con el fin de obtener mejores resultados, una definición de trabajo colaborativo podría ser el acto de interacción entre diferentes personas y el intercambio de ideas, habilidades y conocimientos, con el objetivo común de llevar a cabo un proyecto, e l objetivo de establecer una estrecha colaboración entre los equipos es promover, este modo de trabajo conlleva un aprendizaje colaborativo que rompe con las barreras jerárquicas y lleva a las empresas de una estructura vertical, hacia una estructura horizontal, las ventajas del trabajo colaborativo son mayor productividad.

Esto permite mejorar la calidad de las relaciones interpersonales, lo que se traduce en un mejor trabajo y una mayor productividad. Gracias a la centralización de la información a partir de herramientas y métodos de colaboración, los equipos ahorran tiempo en la ejecución de sus tareas. El trabajo colaborativo solo puede ser eficiente si las personas se organizan de manera inteligente y disciplinada, especialmente cuando se trata de reuniones de trabajo. El 60% de los empleados cree que el trabajo colaborativo tiene un impacto particularmente positivo en su motivación en el trabajo. De ahí que busquen incentivar formas de trabajo colaborativo que contribuyan a la consecución de este objetivo.

Planteamiento del problema

El trabajo en equipo mal enfocado provoca un efecto opuesto al que se busca. En vez de aumento de productividad, el exceso de actividades en grupo puede provocar que merme el tiempo que se dedica al trabajo operativo o analítico que cada individuo debe dedicar a las tareas asignadas. Por ejemplo, cuando se dedica un exceso de horas a la semana en reuniones o llamadas telefónicas se pierde tiempo valioso, siendo que en ocasiones realizar reuniones breves resuelven de forma eficiente el tema en discusión. Además, tomando en cuenta los aspectos culturales que influyen en la cultura empresarial, en nuestras empresas, reuniones muy frecuentes pueden convertirse en espacios para conversar de temas ajenos al trabajo.

La distribución del trabajo en equipo suele ser una problemática común en el trabajo en equipo en las empresas dominicanas. A menudo, en los equipos hay personas altamente colaboradoras que poco a poco terminan asumiendo la carga del grupo, realizando tareas que no les corresponden y siendo afectados por el volumen de trabajo. Su esfuerzo no es tomado en cuenta y tienen mayores demandas sobre sus hombros. Esta problemática puede ser resuelta redistribuyendo las tareas y verificando que cada persona en el equipo cumpla con su rol.

En el presente de las empresas dominicanas suceden diversas situaciones por las cuales en su mayoría pueden convertirse en problemas o desde el comienzo adquieren dicha naturaleza. Por otro lado, el departamento de recursos humanos, en la mayoría de las empresas dominicanas, carece de un sistema de trabajo que no solo debe caracterizarse por ser productivo y rentable, sino un ambiente laboral adecuado donde los empleados puedan desarrollar sus capacidades. Algunas empresas se pueden ver que presentan complicaciones funcionales y disfuncionales por los cuales se derivan los siguientes: conflictos de procedimientos, conflictos de jerarquía, conflicto de conocimientos, conflictos tecnológicos.

La capacidad y reconocimiento del saber de un trabajador tiene un gran valor en la empresa y ante la sociedad hoy en día. Una empresa está capacitada cuando tiene trabajadores en ella altamente capacitados. En un nuevo escenario laboral, el crecimiento de conocimientos facilita el aumento de las capacidades con la que cuenta para competir mejor e incrementa los mejores resultados de las empresas. Por eso resulta de mayor importancia que las empresas, cuando quieran ser competitivas, tengan que valorar y reconocer las competencias con las que cuentan. Es sumamente importante que la empresa cuente con un constante monitoreo en el mercado laboral, para así estar conscientes de sus necesidades y que las misma puedan ser consideradas en el sistema educativo de todos los niveles.

Los tres principales problemas tiene que ver primero que nada con la coordinación de acción, coordinación de acción por qué las distintas unidades de trabajo de la empresa se impacta una a otra y si no hay la debida coordinación para poder cumplir los acuerdos para el percibir los elementos que se requieren de una unidad a otra se impactan los resultados, eso también se impacta por la falta de confianza que es el segundo elemento porque esta es la que nos permite pedir lo que necesitamos reclamar, aquellos acuerdos que no se respetan, la confianza es lo

que me permite comprometernos, saber que puedo contar con el otro, es un elemento central en los equipos; la visión compartida al final del día todas las unidades de negocios trabajan por un fin común que es maximizar los resultados de la empresa porque si no tenemos claro para donde vamos, que necesitamos hacer para lograr los resultados esperados, pues no lo vamos a lograr de manera que es importante que podamos tener esa visión compartida.

Pregunta general

¿Cuáles son las problemáticas que presenta el trabajo en equipo en República Dominicana?

Preguntas específicas

- ¿Cuáles causas dan lugar a los conflictos en el trabajo colaborativo en las empresas dominicanas?
- ¿Qué consecuencias futuras pueden acarrear la falta de eficientización en la estructuración de los equipos de trabajo?
- ¿Cómo se puede lograr que el trabajo colaborativo en las empresas sea más eficiente?
- ¿Cómo afectan al equipo los conflictos surgidos en el trabajo colaborativo?

Objetivo general

Analizar las problemáticas que presenta el trabajo en equipo en República Dominicana.

Objetivos específicos

- Identificar las causas que dan lugar a los conflictos en el trabajo colaborativo en las empresas dominicana.

- Determinar las consecuencias que puede acarrear la falta de eficientización en la estructuración de los equipos de trabajo.
- Plantear cómo mejorar la eficacia y la eficiencia en el trabajo colaborativo empresarial.
- Describir cómo afectan al equipo los conflictos surgidos en el trabajo colaborativo.

Importancia y justificación

Las organizaciones suelen ser rentables si su ambiente es propicio entre sus empleados. También se puede destacar que, si se trabaja de forma inteligente, las personas pueden tener en si la capacidad de resolver los conflictos dentro de la empresa. La relevancia profesional, laboral y organizacional que tiene el trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas se unan de manera comprometida para la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados.

Es muy rutinario encontrar el concepto de trabajo en equipo especialmente en los ámbitos laborales, donde grupos de personas establecen objetivos específicos mutuos. El objetivo de esta modalidad es juntar las capacidades, inteligencias, ideas y destrezas al servicio de una tarea o actividad, con el fin de realizarla de manera más rápida para obtener mejores resultados. Contar con un excelente equipo multidisciplinario es primordial para alcanzar un alto rendimiento en cualquier trabajo. Al apoyarnos en otras personas, podemos hacer cada tarea más rápido, llegar más lejos y tener más impacto.

Metodología de estudio

En este trabajo de investigación el instrumento utilizado para realizar el estudio fue un cuestionario electrónico que consiste en una serie de preguntas de selección múltiple, esta se diseñó con la finalidad de analizar la percepción de las personas sobre el trabajo en equipo de las empresas. En tal sentido, para la recolección de datos se emplean técnicas a través del uso de instrumentos; siendo que, las técnicas son los medios empleados para recolectar

información. En el presente estudio se empleó la técnica de un cuestionario como fuente primaria. Esta encuesta está compuesta de 15 preguntas de selección múltiple donde el encuestado eligió entre las opciones dadas, lo cual nos permitió conocer la opinión de cada uno.

La encuesta se creó en Google Forms, una aplicación de Google que nos permite crear formularios y encuestas con la finalidad de realizar recolección de información de forma gratuita a través de internet. Ofrece las ventajas de que la recopilación de información se hace de forma fácil, económica y rápida. El formato de respuesta utilizado fue opción múltiple. La encuesta se envió a través de un enlace a la muestra elegida, quienes ingresaron a la encuesta desde sus propios dispositivos electrónicos.

Descripción secciones del proyecto

El diplomado Gestión de Equipos Orientados a Resultados cuenta con tres módulos, que consisten en lo siguiente:

Módulo I, Fundamentos del trabajo en equipo

El primer módulo del proyecto incluye una investigación acerca de los fundamentos del trabajo en equipo, importancia, beneficios y estructuración del equipo de alto rendimiento. Como resultado se entregará un informe con los resultados de dicha investigación. También se formó el equipo de trabajo para el proyecto del diplomado.

Módulo II, Elaboración propuesta guía instruccional de trabajo en equipo

Consistirá en la elaboración de la propuesta de una guía instruccional de trabajo en equipo, la cual podrá aplicarse a una empresa. Esta incluirá el perfil del equipo de alto rendimiento, filosofía de trabajo en equipo, estructura y principios claves. De igual forma, se definirán los roles y las funciones de los miembros del equipo.

Módulo III, Creación de repositorio complementario de la guía de trabajo en equipo

Se van a elaborar dos videos, uno tutorial y uno práctico enfocado en el trabajo en equipo orientado a los resultados y la aplicación exitosa de la guía instruccional de trabajo en equipo. Además, se integrará en el informe final todos los elementos trabajados en el diplomado.

PRESENTACIÓN RESULTADOS DE LA ENCUESTA

TABLA NO.1
GÉNERO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Femenino	11	33.3%
Masculino	22	66.7%
TOTAL	33	100%

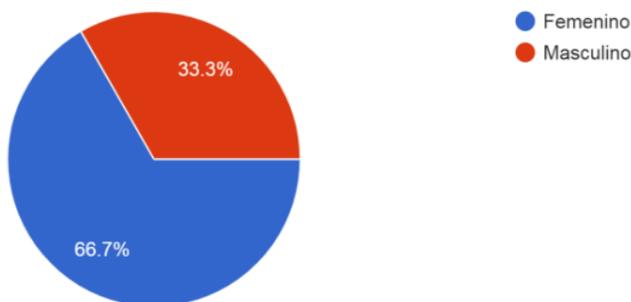
FUENTE: Pregunta no. 1 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

Como podemos observar, esta gráfica nos muestra que el 66.7% de las personas que realizaron la encuesta fueron del sexo femenino y el otro 33.3% fueron masculino.

GRÁFICA NO. 1
GÉNERO

Género
33 respuestas



Fuente: Tabla no. 1, pregunta no. 1 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 2
EDAD

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Más de 36 años	13	38.5%
De 26 a 30 años	9	26.5%
De 18 a 25 años	6	17.6%
De 31 a 35 años	6	17.6%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 2 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

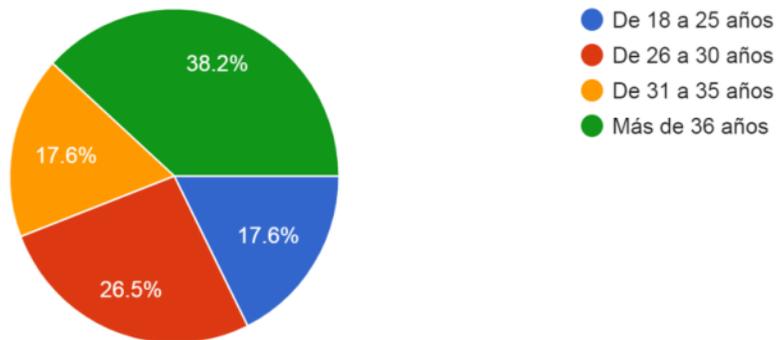
COMENTARIO

Se observa que el 38% de los encuestados son mayores de 36 años, siguiendo con un 26%, con la de edad de 26 años. 17% tienen una edad de 31 años. El último grupo de los encuestados es de 18 años de edad con un 17%.

GRÁFICA NO. 2
EDAD

Fuente: Edad
no. 2, 34 respuestas

Tabla



pregunta no. 2 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 3
EDUCACIÓN

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Sin instrucción	5	15.2%
Básico	1	3%
Secundario	7	21.2%
Universitario	20	60.6%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 3 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

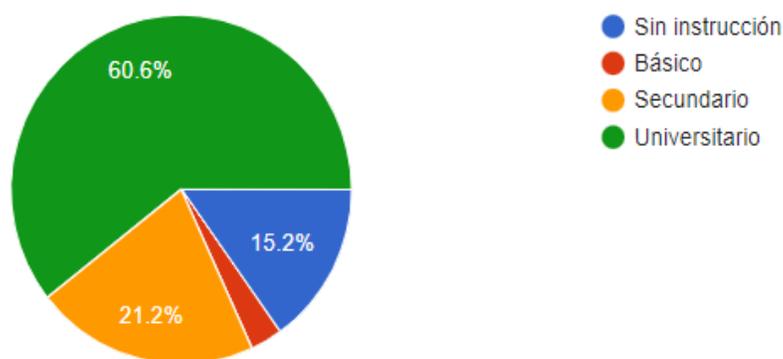
COMENTARIO

Se observa que el 60% de los encuestados posee un grado universitario, siendo la mayoría. Le sigue con un 21% el grupo de los que tienen un nivel secundario, y con un 3% el nivel básico. El 15% no posee ninguna instrucción académica.

GRÁFICA NO. 3
EDUCACIÓN

Nivel de Educación:

33 respuestas



Fuente: Tabla no. 3, pregunta no. 3 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 4
NIVEL DE INGRESOS

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Mas de RD \$20,000	17	50%
De RD \$15,000 a RD \$20,000	11	32.4%
De RD \$ 10,000 a RD \$ 15,000	4	11.8%
Menos de RD \$ 10,000	2	5.9%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 4 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

Las mayorías de las personas que llenaron el cuestionario reciben un salario de más de RD\$20,000.00. Siguiendo con un grupo de encuestados 32% con un salario de RD\$15,000 a RD\$20,000.00 más y el 11% están por un salario de RD\$10,000.00 y un 5% menos a los RD\$10,000.00.

GRÁFICA NO. 4
NIVEL DE INGRESOS

Nivel de ingreso
34 respuestas



Fuente: Tabla no. 4, pregunta no. 4 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

**TABLA NO.5
HABER TRABAJADO EN EQUIPO**

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Sí	32	97%
No	1	3%
TOTAL	33	100%

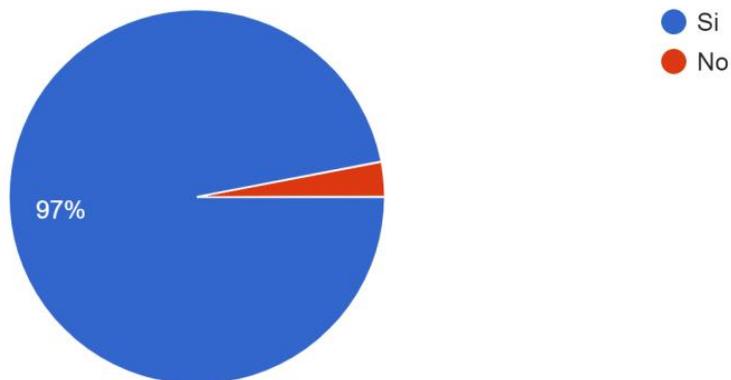
FUENTE: Pregunta no. 5 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

El 97% que es la gran mayoría de las personas que llenaron el cuestionario han trabajado en equipo mas y el 3% aun no le ha tocado la oportunidad de hacerlo.

**GRÁFICA NO. 5
HABER TRABAJADO EN EQUIPO**

¿Has trabajado algunas vez en equipo?
33 respuestas



Fuente: Tabla no. 5, pregunta no. 5 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 6
PREFERENCIA PARA TRABAJAR

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Solo	4	12.1%
En equipos pequeños	10	30.3%
En grupos numerosos	5	15.2%
Me adapto a cualquiera de las anteriores	14	42.4
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 6 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

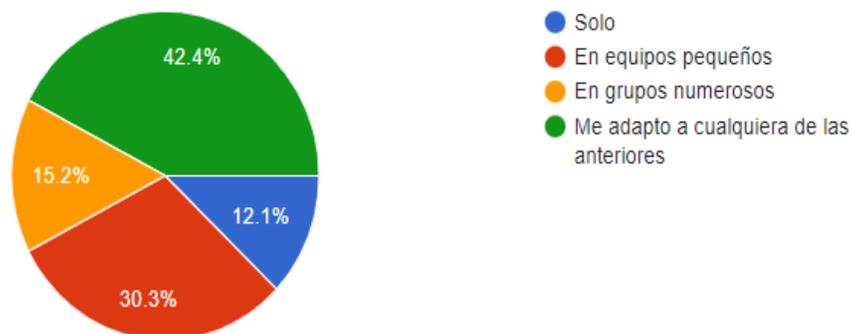
COMENTARIO

La mayor parte de los encuestados, representando un 42% se adapta a trabajar según las condiciones que se presenten. El 30% prefiere trabajar en grupos pequeños, mientras que los grupos numerosos son preferidos por el 15%. Los que prefieren trabajar solos son el 12%, la minoría de los encuestados. Esto significa que este grupo evaluado valora el trabajo en equipo como más beneficioso que de forma individual.

GRÁFICA NO. 6
PREFERENCIA PARA TRABAJAR

¿A la hora de realizar un proyecto o trabajo, ¿Cómo prefieres trabajar?

33 responses



Fuente: Tabla no. 6, pregunta no. 6 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 7

EL EQUIPO DE TRABAJO POSEE UNA BASE DE INFORMACIÓN COMÚN

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Es necesario	21	61.8%
Dividir la tarea como equipo	8	23.5%
Puede ser	4	11.8%
Es individual	1	2.9%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 7 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

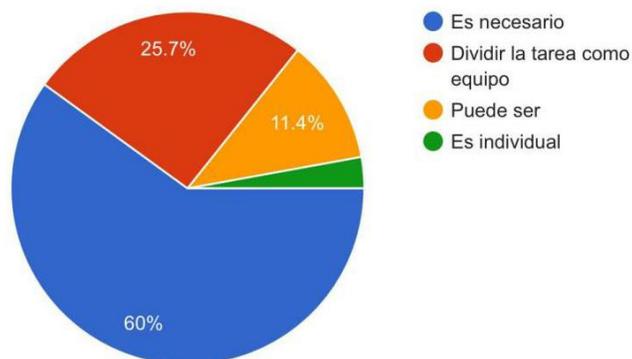
El 61% de las grandes mayorías de las personas poseen una base de información común y el 23% se suelen dividir la tarea como equipo.

GRÁFICA NO. 7

EL EQUIPO DE TRABAJO POSEE UNA BASE DE INFORMACIÓN COMÚN

¿El equipo de trabajo posee una base de información común?

35 respuestas



Fuente: Tabla no. 7, pregunta no. 7 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 8
TIPO DE LÍDER CON QUE TRABAJA MEJOR

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Autocrático	1	3%
Burocrático	5	15.2%
Carismático	6	18.2%
Participativo	12	36.4%
Laissez-faire	1	3%
Orientado a las personas	8	24.2%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 8 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

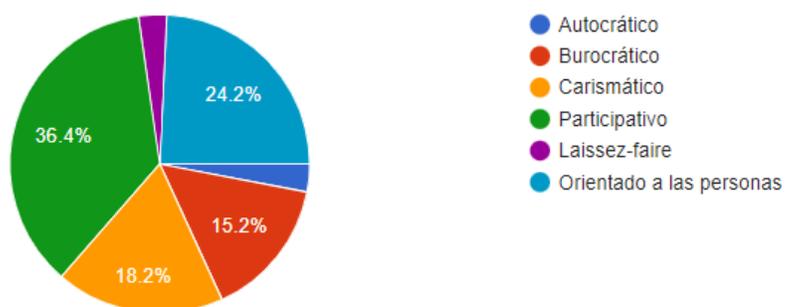
COMENTARIO

El líder con que la mayoría de los encuestados prefiere trabajar es el participativo, con un 36%. Le sigue el líder orientado a las personas, con un 24%, y el carismático obtuvo un 18% de preferencia. Tanto el autocrático como el laissez-faire obtuvieron apenas un 3%.

GRÁFICA NO. 8
TIPO DE LÍDER CON QUE TRABAJA MEJOR

¿Con cuál de este tipo de líderes cree que trabaja mejor?

33 respuestas



Fuente: Tabla no. 8, pregunta no. 8 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 9
PESA MAS EL CONCEPTO DE EQUIPO DE TRABAJO
QUE EL ROL O JERARQUÍA PROFESIONAL

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
A veces	16	47.1%
Casi siempre	11	32.4%
No, de ninguna manera	4	11.8%
Sí, siempre en todas las situaciones	3	8.8%
TOTAL	33	100%

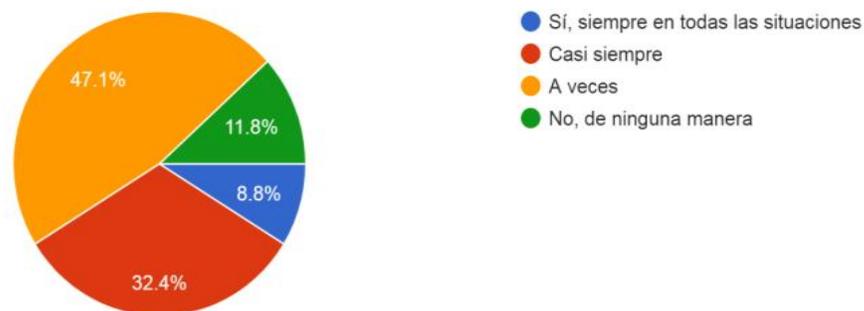
FUENTE: Pregunta no. 9 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

Aquí podemos observar que el concepto de trabajo en equipo tiene porcentajes diferentes en sus respuestas. A veces con un 47%, casi siempre con un 32% más un grupo de un 11% dice que “NO” de ninguna manera y un 8% dicen que “SÍ”.

GRÁFICA NO. 9
PESA MAS EL CONCEPTO DE EQUIPO DE TRABAJO
QUE EL ROL O JERARQUÍA PROFESIONAL

¿Pesa más el concepto de equipo de trabajo que el rol o jerarquía profesional?
 34 respuestas



Fuente: Tabla no. 9, pregunta no. 9 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 10
OBJETIVOS COMPARTIDOS ENTRE PERSONAS
DEL MISMO ÁMBITO DE TRABAJO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Pueden tener diferentes objetivos	20	58.8%
Sí, siempre que acuerden entre todos	13	38.2%
Casi nunca tienen objetivos compartidos	6	12%
Nunca tienen objetivos compartidos	0	0
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 10 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

Las personas que comparten el mismo ámbito o espacio de trabajo un 58% suelen tener diferentes objetivos, mientras que un 38% si acuerdan en la encuesta al igual que un 12% que es un mínimo de personas no tienen un mismo objetivo.

GRÁFICA NO. 10
OBJETIVOS COMPARTIDOS ENTRE PERSONAS
DEL MISMO ÁMBITO DE TRABAJO

¿Las personas que comparten el mismo ámbito o espacio de trabajo tienen objetivos compartidos? (Ecoja uno de los criterios)

34 respuestas



Fuente: Tabla no. 10, pregunta no. 10 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 11
BASE ESENCIAL PARA QUE UN GRUPO DE TRABAJO FUNCIONE

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Comunicación	25	75.8%
Disciplina	6	18.2%
Conexión	1	3%
Entendimiento	1	3%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 11 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

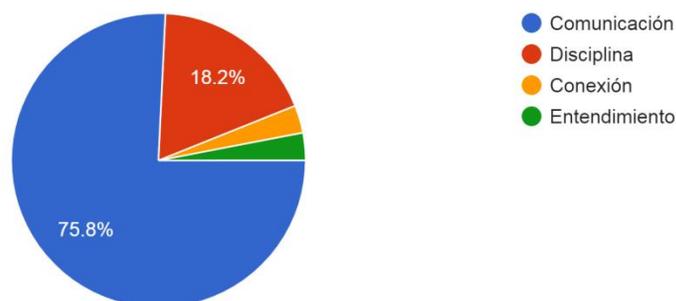
COMENTARIO

Aquí nos damos cuenta que el 75.8% de las personas que realizaron el cuestionario dicen que la comunicación es la base esencial para que un grupo de trabajo funcione, mientras que el 18.2% dice que es la disciplina, el 3% dice que es la conexión y el otro 3% que es el entendimiento.

GRÁFICA NO. 11
BASE ESENCIAL PARA QUE UN GRUPO DE TRABAJO FUNCIONE

¿Cuál es la base esencial de todo entendimiento para que un grupo de trabajo funcione?

33 respuestas



Fuente: Tabla no. 11, pregunta no. 11 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO.12
QUÉ HACE QUE UN TRABAJO EN EQUIPO SEA EXITOSO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Motivación y Participación	1	3%
Organización, Compromiso y Confianza	5	15.2%
Objetivos comunes y resolución de problemas	1	3%
Todas las anteriores son correctas	26	78.8
TOTAL	33	100%

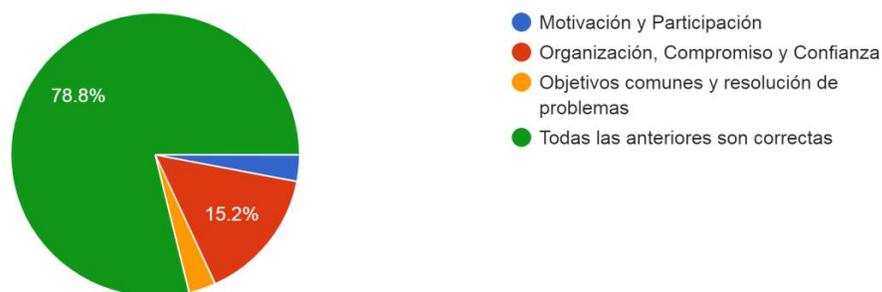
FUENTE: Pregunta no. 12 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

Con el 78.8% vemos que todas las respuestas son acertadas para que un trabajo en equipo sea exitoso, el 15.2% decidieron que es la organización, compromiso y confianza, el 3% dice que es la motivación y participación y el otro 3% dice que es objetivos comunes y resolución de problemas.

GRÁFICA NO.12
QUÉ HACE QUE UN TRABAJO EN EQUIPO SEA EXITOSO

¿Qué hace que un trabajo en equipo sea exitoso?
33 respuestas



Fuente: Tabla no. 12, pregunta no. 12 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 13
DEBILIDADES QUE FORTALECEN AL TRABAJAR EN EQUIPO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Falta de organización	19	57.6%
Falta de proactividad	2	6.1%
Dificultad para interactuar con otros	9	27.3%
Desconocimiento de herramientas tecnológicas	3	9.1%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 13 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

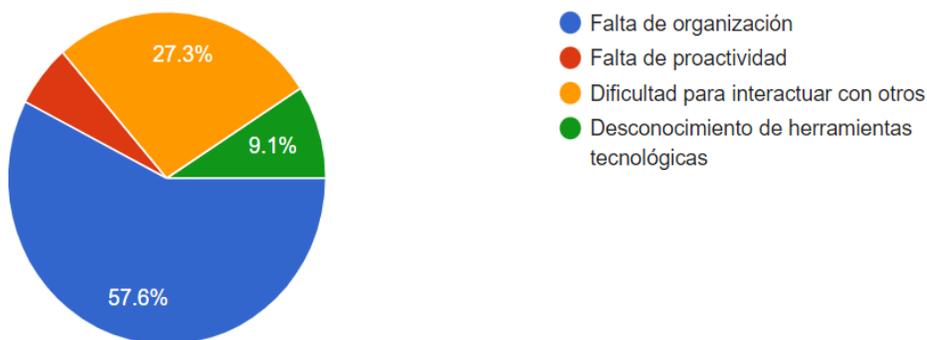
COMENTARIO

La falta de organización es la debilidad que con mayor frecuencia el grupo encuestado considera que puede fortalecer al trabajar en equipo, representando el 58%. Fortalecer dicha debilidad puede conducir a los miembros del equipo a lograr mejores resultados. Le sigue la dificultad para interactuar con los demás con un 27%, siendo que generalmente surgen conflictos en los equipos debido a la falta de habilidades para relacionarnos. El desconocimiento de herramientas tecnológicas representa el 9% y la falta de proactividad el 6% de los encuestados.

GRÁFICA NO. 13
DEBILIDADES QUE FORTALECEN AL TRABAJAR EN EQUIPO

¿Cuál de estas debilidades propias considera que puede fortalecer al trabajar en equipo?

33 responses



Fuente: Tabla no. 13, pregunta no. 13 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 14
ROL QUE DESEMPEÑA MEJOR EN EL EQUIPO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Implementador	5	15.2%
Finalizador	1	3%
Cerebro	3	9.1%
Monitor	2	6.1%
Coordinador	20	60.6%
Cohesionador	2	6.1%
TOTAL	33	100%

FUENTE: Pregunta no. 14 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

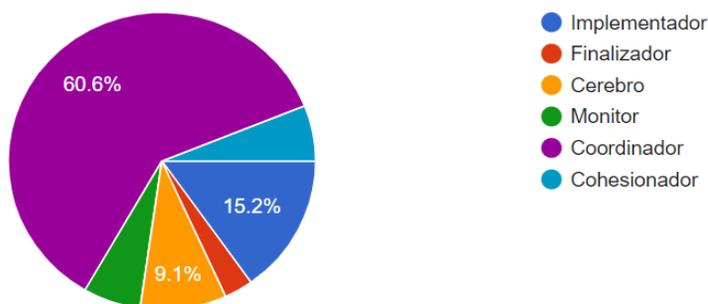
COMENTARIO

El 61% de los encuestados considera que se desempeña bien como coordinador, pero solo un 15% como implementador. Esto denota que muy pocos se ven haciendo un buen papel como operativos. El 9% se considera ser bueno como cerebro, 6% como monitor y cohesionador y 3% finalizador. Estas son tareas de suma importancia en el trabajo en equipo, aunque no cuenten con mucho porcentaje entre los encuestados.

GRÁFICA NO. 14
ROL QUE DESEMPEÑA MEJOR EN EL EQUIPO

¿Cuál considera es el rol que mejor desempeña en el equipo?

33 respuestas



Fuente: Tabla no. 14, pregunta no. 14 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

TABLA NO. 15
CARACTERÍSTICAS MÁS PERJUDICIAL EN EL EQUIPO DE TRABAJO

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Pretender dominar al grupo de trabajo	9	27.3%
Comunicación deficiente	3	18.2%
Falta de compromiso con los objetivos del grupo	7	21.2%
No ser responsable	11	33.3
TOTAL	33	100%

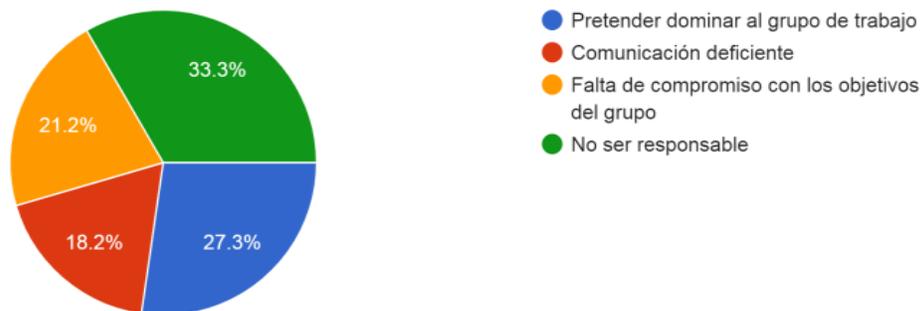
FUENTE: Pregunta no. 15 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

COMENTARIO

No ser responsable con un 33.3% es la respuesta más elegida como la característica más perjudicial en el equipo de trabajo, pretender dominar al grupo de trabajo es la segunda más votada con un con un 27.3%, la falta de compromiso con los objetivos del grupo tiene un 21.2% y la comunicación deficiente tiene un 18.2%.

GRÁFICA NO. 15
CARACTERÍSTICAS MÁS PERJUDICIAL EN EL EQUIPO DE TRABAJO

¿Según su criterio, cuál de estas características es más perjudicial en el equipo de trabajo?
33 respuestas



Fuente: Tabla no. 15, pregunta no. 15 del cuestionario aplicado sobre el trabajo en equipo de las empresas, en la provincia Santiago de los Caballeros.

Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial

Propósitos de la guía

El trabajo colaborativo trae consigo un compromiso sobre la gerencia, pues esta debe lograr el equilibrio entre lo que se realiza en equipo y el compromiso individual de cada integrante, de forma que puedan disfrutar de los beneficios que trae trabajar en equipo.

La guía tiene como objetivo servir de referencia para la conformación y gestión de equipos de alto rendimiento, permitiendo el crecimiento profesional y personal de cada uno de los miembros, al igual que el desarrollo de la empresa. Marcará la pauta para lograr que el equipo se beneficie con la variedad de habilidades, destrezas y conocimientos que puede aportar cada integrante, logrando las metas de forma exitosa y con el aporte de todos.

Necesidades que pretende cubrir

Se pretende ofrecer una guía básica que sirva de apoyo para la comprensión general y específica del trabajo colaborativo profesional, tomando en cuenta los elementos indispensables para la colaboración armoniosa y efectiva. Esta surge ante la incompreensión de la importancia que tiene el trabajo colaborativo para el desarrollo de las empresas, falta de estructuras de alto rendimiento, confusión ante los roles y funciones de los miembros del equipo, entre otras situaciones.

También se busca dar respuesta a cómo lograr que el trabajo colaborativo en las empresas sea más eficiente garantizando el crecimiento y satisfacción laboral de cada miembro.

Metodología de elaboración

El enfoque de estudio para esta investigación es de tipo mixto, que es un híbrido entre los enfoques cuantitativo y cualitativo. La investigación es descriptiva y exploratoria utilizando métodos observacionales y recopilando información de fuentes primarias y secundarias.

Se analizaron fuentes de información como libros, artículos de blogs, redes sociales e investigaciones publicadas en la web respecto al tema en cuestión. El método de esta investigación es descriptivo, ya que se centra en responder preguntas.

La guía se fundamenta también en la investigación realizada a través de la encuesta como fuente primaria. Esta técnica se empleó en la fase de recolección de datos, los cuales se obtuvieron mediante un conjunto de preguntas, hechas a personas involucradas con el trabajo en equipo.

Se aplicó en la provincia Santiago de los Caballeros, en el mes de febrero de 2022. Participaron 33 encuestados que ofrecieron sus respuestas, las cuales fueron analizadas para la creación de esta guía. El cuestionario electrónico fue aplicado con la finalidad de analizar la percepción de las personas sobre el trabajo en equipo de las empresas.

Secciones

El contenido de la guía consiste en lo siguiente:

Sección 1: Trabajo colaborativo profesional.

La sección número 1 se enfocará en ver diferentes definiciones del trabajo colaborativo profesional como también su importancia, objetivos y propósito, factores y conceptos de trabajo en equipo y sus tipos. Nos enseña la importancia de que es un trabajo colaborativo sea exitoso.

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

Esta sección tiene como propósito mostrar los enfoques del trabajo colaborativo, definición de rol y sus funciones en el contexto empresarial, cabe destacar que existen muchos roles en un

grupo de trabajo como en equipos, aquí les mostraremos una serie de roles típicos que no se pueden ignorar a la hora de formar un equipo exitoso.

Sección 3: Conformación de un equipo efectivo de trabajo.

Esta sección trata sobre la conformación de un equipo efectivo de trabajo. Como bien sabemos, la conformación de equipos de trabajo implica incluir a personas con diferentes habilidades y que así se puedan distribuir cada tarea. Es por eso que en esta sección le mostramos el proceso para conformar o estructurar un equipo, los criterios fundamentales y la propuesta de estructuración.

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

La sección 4 trata acerca de las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados. El trabajo colaborativo facilita la toma de decisiones, es por eso que aquí mostraremos todo sobre las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, en este veremos las estrategias de distribución de roles y funciones, las estrategias de distribución de actividades y tareas, las estrategias de seguimiento miembros y asignaciones. También las estrategias de comunicación y manejo de conflictos y las estrategias de acompañamiento y supervisión.

Repositorio multimedia

- Video equipo eficiente
https://youtu.be/DzjqV_mwaWM
- Video equipo ineficiente
<https://www.youtube.com/watch?v=qfPrxGE-Vhl>
- Presentación final
<https://youtu.be/ezouNXJlc5c>

CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de la guía para gestión de equipo orientado a los resultados hemos tenido la oportunidad de crecer profesionalmente y poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de nuestros estudios de grado.

En un inicio nuestra meta principal fue la de presentar de manera práctica la teoría aprendida que nos permitió desarrollar un pensamiento enfocado en los negocios y a disposición de mejoras en el ámbito empresarial, específicamente en los trabajos conjuntos con objetivos en común dentro de un entorno empresarial.

El desarrollo de la presente guía no fue solo una labor compartida para dejar un manual explícito que puede utilizarse en diferentes industrias para obtener mejores resultados, sino que hizo posible el aprender paralelamente a trabajar como un equipo para lograr este objetivo y crecer como personas y profesionales de los negocios al ampliar nuestras aptitudes con el intercambio de información y de visiones dentro de nuestro propio equipo.

Esta fue definitivamente una experiencia de hacer y enseñar porque la convivencia, las reuniones y la búsqueda de estrategias en equipo para desarrollar esta guía nos fue indicando el camino para orientar a otros para obtener los mejores resultados y beneficios del trabajo compartido.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Rene Lorenzo. (2021). Trabajo colaborativo | Definición, beneficios, ejemplos y más. Febrero 2022, de Coworkingfy Sitio web: <https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>
- María Fernanda Aguirre. (21 de octubre de 2021). ¿Qué significa el trabajo colaborativo en empresas? Febrero 2022, de Appvizer Sitio web: <https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/trabajo-colaborativo>
- Concepto. (s.f.). Recuperado el 16 de 02 de 2022, de Concepto: <https://concepto.de/equipo-de-trabajo/>
- (24 de febrero de 2022). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/rol/>
- Ramón Rico, M. S.-M. (24 de Febrero de 2022). Papeles del psicólogo. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/>
- Mesa, Julia. (s/f). Dinámicas de trabajo en equipo: jugando en la oficina. Obtenido de: <https://blog.grupo-pya.com/jugando-en-la-oficina-dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>
- Anónimo. (s/f). What is collaboration in the workplace?-Definition, betnefits & examples. Obtenido de Aguirre, M. F. (24 de <https://study.c>Esta meta a alcanzar debe permitir a cada integrante desarrollar su propio potencial, el cual se verá reflejado en el crecimiento y maduración de los logros del equipoom/academy/lesson/what-is-collaboration-in-the-workplace-definition-benefits-examples.html
- Marzo de 2021). Appvizer.es. Obtenido de <https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/planificacion-de-tareas>
- Fironova, E. (21 de Mayo de 2021). Bitrix24. Obtenido de <https://www.bitrix24.es/articles/8-estrategias-para-resolver-conflictos-en-la-empresa.php>
- Rosario Peiró. (03 de noviembre 2020). Trabajo colaborativo. Febrero 2022, de Economipedia Sitio web: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-colaborativo.html>

ANEXOS

Ficha presentación de miembros del equipo



Anyi Sánchez

35 años de edad

Estudiante de Mercadeo

Se desempeña como visitadora a médicos en Laboratorio Pharmatech.

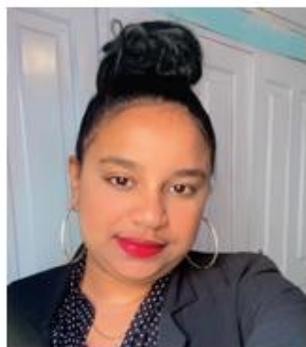


Paola Trejo García

34 años de edad

Estudiante de Mercadeo

Labora en la gestión de contenidos para la web.



Jorquely Aquino Duran

23 años de edad

Estudiante de Administración de

Empresa Turística y amante al gym.

Agradecimientos

A nuestra facilitadora, por los conocimientos compartidos con entusiasmo y dedicación. A nuestra familia, por el apoyo brindado durante este recorrido. A nuestras compañeras, por el esfuerzo realizado para juntas culminar exitosamente esta guía.

A quienes con sus conocimientos forman los cimientos bibliográficos para esta, y a los expertos cuyos consejos y opiniones fueron de gran utilidad.

Dedicatorias

Dedicamos esta guía a todos aquellos empleados que día a día dan lo mejor de sí para que sus equipos alcancen los objetivos propuestos y también a aquellos líderes, supervisores, gerentes y jefes de departamento que harán buen uso de las directrices y estrategias aquí presentadas.

Cuestionario usado para la encuesta

1- Género

- Femenino
- Masculino

2- Edad

- De 18 a 25 años
- De 26 a 30 años
- De 31 a 35 años
- Más de 36 años

3- Nivel de Educación: *

- Sin instrucción
- Básico
- Secundario
- Universitario

4- Nivel de ingreso

- Menos de RD\$10,000.00
- De RD\$10,001.00 a RD\$15,000.00
- De RD\$15,001.00 a RD\$20,000.00
- Más de RD\$20,001.00

5- ¿Has trabajado alguna vez en equipo?

- Si
- No

6- ¿A la hora de realizar un proyecto o trabajo, ¿Cómo prefieres trabajar?

- Solo
- En equipos pequeños
- En grupos numerosos
- Me adapto a cualquiera de las anteriores

7- ¿El equipo de trabajo posee una base de información común?

- Es necesario
- Dividir la tarea como equipo
- Puede ser
- Es individual

8- ¿Con cuál de este tipo de líderes cree que trabaja mejor?

- Autocrático
- Burocrático
- Carismático
- Participativo
- Laissez-faire
- Orientado a las personas

9- ¿Pesa más el concepto de equipo de trabajo que el rol o jerarquía profesional?

- Sí, siempre en todas las situaciones
- Casi siempre
- A veces
- No, de ninguna manera

10- ¿Las personas que comparten el mismo ámbito o espacio de trabajo tienen objetivos compartidos? (Escoja uno de los criterios)

- Sí, siempre que acuerden entre todos
- Pueden tener diferentes objetivos
- Casi nunca tienen objetivos compartidos
- Nunca tienen objetivos compartidos

11- ¿Cuál es la base esencial de todo entendimiento para que un grupo de trabajo funcione?

- Comunicación
- Disciplina
- Conexión
- Entendimiento

12- ¿Qué hace que un trabajo en equipo sea exitoso?

- Motivación y Participación
- Organización, Compromiso y Confianza
- Objetivos comunes y resolución de problemas
- Todas las anteriores son correctas

13- ¿Cuál de estas debilidades propias considera que puede fortalecer al trabajar en equipo?

- Falta de organización
- Falta de proactividad
- Dificultad para interactuar con otros
- Desconocimiento de herramientas tecnológicas

14- ¿Cuál considera es el rol que mejor desempeña en el equipo?

- Implementador
- Finalizador
- Cerebro
- Monitor
- Coordinador
- Cohesionador

15- ¿Según su criterio, ¿cuál de estas características es más perjudicial en el equipo de trabajo?

- Pretender dominar al grupo de trabajo
- Comunicación deficiente
- Falta de compromiso con los objetivos del grupo
- No ser responsable

Recursos multimedia creados

Para la elaboración de los videos producidos en este diplomado se utilizaron las siguientes herramientas de edición:

- Video Editor

Herramienta de Windows para edición de video

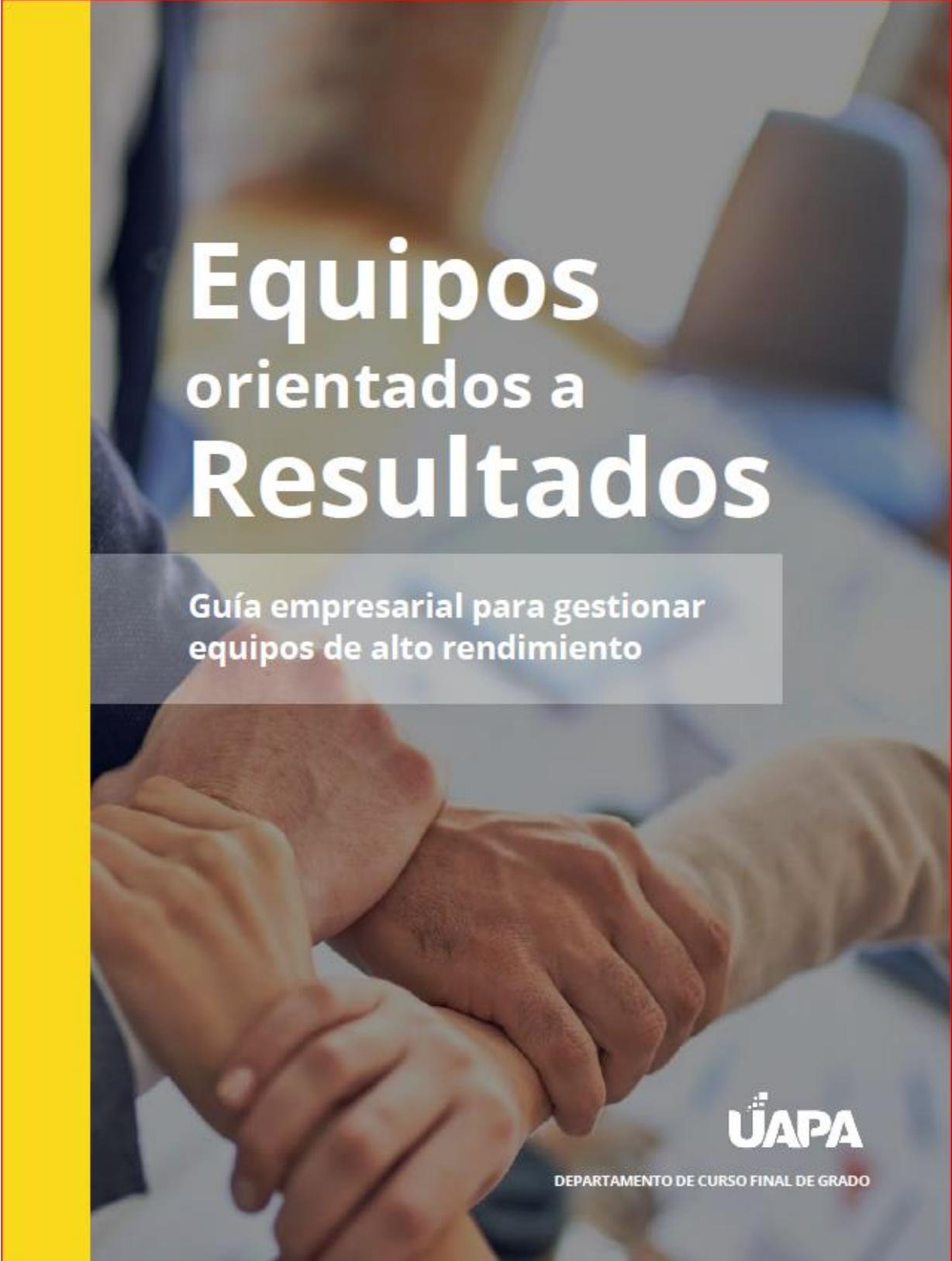
- imovie

Software intuitivo para la creatividad en vídeo

- Inshot

Programa gratis para hacer vídeos

Capturas de la guía elaborada



Equipos orientados a Resultados

**Guía empresarial para gestionar
equipos de alto rendimiento**

UAPA

DEPARTAMENTO DE CURSO FINAL DE GRADO

Importancia e impacto del trabajo colaborativo

La importancia del trabajo colaborativo se refleja en algunos aspectos fundamentales como son: el aprendizaje a permitir que los individuos ejerciten, verifiquen y mejoren las habilidades mentales y el pensamiento crítico a través de la discusión de la información durante el proceso de solución de problemas.

Permite desarrollar habilidades sociales y de trabajo en equipo, estimula la actividad solidaria además de la responsabilidad individual y colectiva a través del trabajo grupal.

Potencia el desarrollo de habilidades individuales y colectivas como el razonamiento y el cuestionamiento, promueve el razonamiento superior, y permite la toma de decisiones y el análisis de diferentes opiniones dentro del equipo de trabajo para lograr un proyecto de suma importancia.

Ventajas

- Los grupos son más eficaces y productivos.
- Promueve la superación profesional.
- El ambiente de trabajo mejora.
- Propicia el autodescubrimiento.
- Desarrolla la destreza de los integrantes del equipo.
- Promueve comunicación entre los integrantes.
- Aumenta la motivación.

Desventajas

- Falta de coordinación en la realización de las tareas.
- Desacuerdos en el equipo.
- Fracaso de la colaboración.
- Los aprendizajes pueden ser incompletos y superficiales.
- Distracciones.
- Dependencia de trabajo.



Enfoques del trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo se sustenta de estos enfoques que veremos a continuación:

Perfil de miembros: este tiene como propósito ver el conocimiento de cada miembro y así poder crear grupos de trabajo es combinar las habilidades de cada miembro para crear un conjunto efectivo de virtudes individuales para cada miembro.

Adaptación: la adaptación de los miembros es importante porque indica la capacidad o disposición de su equipo para aceptar el cambio a medida que ocurre. Todos los equipos se enfrentan al cambio, ya sea un nuevo miembro del equipo, nuevas políticas, nuevas necesidades o cualquier otra cosa. Los equipos que pueden adaptarse en colaboración tienen más probabilidades de éxito a largo plazo.

Integración: la integración de los miembros del trabajo colaborativo nos permite ser más productivos y trabajar de forma más coordinada y eficaz con el resto de los miembros.

Ejecución: la ejecución es importante a la hora de poner en marcha todo lo que el equipo ha planificado. El equipo hace todo lo posible para que el trabajo comience con buen pie.



Criterios fundamentales en la conformación de un equipo

Objetivos

El trabajo en equipo agrupa personas que poseen objetivos comunes. Desde sus distintos roles aportan sus conocimientos, ideas y experiencia con la finalidad de lograr la misma meta.

Los objetivos del trabajo deben estar definidos y entendidos de forma clara por cada integrante del equipo, al igual que las responsabilidades que tiene cada miembro en la realización de las actividades.

Reglas

Las normas de funcionamiento rigen el comportamiento de los miembros del grupo.

En todo conglomerado de personas es imprescindible que exista una regulación obedecida por todos para que puedan relacionarse con disciplina y respeto a los demás.

Deben ser establecidas en consenso con el equipo y tener estas características: ser realistas, cumplibles, tener significado, no impuestas de forma irracional, y deben ser asumidas por todo el equipo.

Así se evitan conflictos personales que dificultan el cumplimiento de los objetivos que persigue el grupo.

Coordinación

A través de la coordinación del equipo se aplican estrategias que permitan aprovechar los conocimientos y las responsabilidades de los miembros del equipo con la finalidad de lograr los objetivos.

La coordinación tiene la tarea de velar por el funcionamiento eficiente del equipo. Esto se logra a través de la planificación y la comunicación.

La planificación define las responsabilidades, marca la pauta a seguir, maneja las agendas, reuniones y los plazos para la elaboración del trabajo. En su tarea comunicacional, garantiza la retroalimentación y el intercambio de información a nivel formal e informal.

Estrategias de distribución de roles y funciones

Principales roles en un equipo de trabajo

- **Rol mental:** especialista en rol psicológico con conocimiento y experiencia en el manejo de un equipo o decisiones importantes del cerebro.
- **Rol social:** responsable de la coordinación del equipo y de los recursos de investigación.
- **Rol de acción:** personas que facilitan o realizan tareas.
- **Cerebro o creativo:** personas inteligentes o creativas a las que se les ocurren ideas.
- **Monitor o evaluador:** persona que valora las ideas y se asegura de la coherencia del trabajo y del equipo.
- **Coordinador:** persona que se encarga de dividir las funciones y responsabilidades para todos los miembros del equipo y supervisión de sus facilitadores.
- **Investigador de recursos:** persona que busca información, apoyo y elementos para trabajar en equipo.
- **Implementador:** es responsable de implementar la estrategia o ejecutar las acciones planificadas.
- **Finalizador:** persona responsables de validar y aprobar el trabajo terminado.
- **Cohesionador:** persona encargada de gestionar las emociones del equipo, reconcilia y media las diferencias.
- **Impulsor:** es responsable de gestionar las emociones del equipo, mediando y mediando desacuerdos.
- **Especialista:** experto con el conocimiento, las habilidades y la experiencia para guiar eficazmente al equipo se convierte en el líder.



Ventajas del uso de esta guía

El documento presente contiene las informaciones necesarias para hacer del trabajo en equipo una experiencia enriquecedora, a nivel profesional y personal para cada uno de los integrantes.

De igual forma, es una fuente de consulta para miembros, líderes y asesores, pues ofrece la información necesaria para comprender los pormenores del trabajo colaborativo y la gestión de equipos de alto rendimiento, abarcando cada uno de los aspectos que influyen en el alcance de los objetivos que comparte el equipo.

Aspectos que se mejoran con el uso de esta guía

Entre los aspectos que son fortalecidos a través de la aplicación de esta guía podemos mencionar los siguientes:

- Comprensión de la importancia del trabajo colaborativo.
- Conformación del equipo.
- Distribución de responsabilidades.
- Cumplimiento de los roles asignados.
- Planificación.
- Supervisión.
- Comunicación.
- Integración.
- Manejo de conflictos.

