

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS Y MERCADEO

Diplomado:

Gestión de equipos orientados a resultados

Proyecto:

Guía Empresarial Trabajo Colaborativo Gerencial.

Autores:

Ramona Alt. Gómez Placencia
Wanda Karina Taveras Herrera
Junior Cenatus

Facilitadora Acompañante:

Elíana Campos Taveras M.A./M.G.C.

**Abril 2022
Santiago de los Caballeros,
República Dominicana**

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN EJECUTIVO	03
INTRODUCCIÓN	04
DIPLOMADO GESTION DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS	
Antecedentes.....	05
Planteamiento del Problema.....	05
Pregunta General y Preguntas Especificas	06
Objetivo General y Objetivos Específicos.....	
Importancia y Justificación.....	06
Metodología de Estudio.....	08
Descripción secciones del proyecto.....	09
Presentación y Análisis de la Encuesta.....	
Presentación proyecto Guía Empresarial.....	09
CONCLUSIONES	10
BIBLIOGRAFIAS	11
ANEXOS	12

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo de presentar el siguiente informe acerca del trabajo que se realizó durante nuestro diplomado es, reconocer la necesidad que tienen las empresas actuales de poder contar con equipos de trabajo colaborativos eficientes, enfocados definitivamente en los resultados; pues está demostrado que este tipo de equipos logran sus objetivos superando las expectativas propias de la instituciones, así como las personales, además de que fomenta la buena comunicación, el profesionalismo y la mejora continua, esta última siendo tan necesaria para la perpetuidad de la empresa a través de los tiempos.

Los constantes cambios que demandan los nuevos tiempos, avanzando y con este avance la necesidad de contar con uno o varios equipos que se preocupen por el bienestar de la empresa, así como por su propio crecimiento profesional.

En un estudio de mercado realizado para el diplomado de desarrollo orientado a la gestión de equipos orientados a resultados, durante el periodo febrero-abril 2022, por los investigadores Ramona Alt. Gómez y Wanda K. Taveras, a un grupo de 57 personas, todos ellos elegidos al azar entre una población con un rango de edad entre 18 y más de 36 años, de diferentes niveles de educación y diferentes puestos de trabajos, el 60.7% de los encuestados expresaron que trabajar en equipo es una experiencia muy buena y enriquecedora la cual beneficia notablemente a las organizaciones en su desarrollo. El 100% estuvo de acuerdo en que la labor en equipo ayuda al crecimiento de la empresa.

Cuando se trabaja en un equipo colaborativo coordinado, sincronizado, bien estructurado y en donde cada uno de sus integrantes se encuentra comprometido, se siente cierto orgullo de pertenecer a él y es palpable el deseo de seguir avanzando y ser parte del desarrollo y éxito de la empresa.

En el estudio antes mencionado el 77.2 % de los participantes opinó que trabajar en equipo ahorra tiempo, mejora las relaciones entre compañeros de trabajo y los colaboradores comprenden mejor el horizonte de la empresa.

El 82.5% de la población antes estudiada cree firmemente que para que el equipo sea eficaz y eficiente debe poseer responsabilidad, comunicación, iniciativa, confianza, además de una buena definición de cada uno de los roles.

Partiendo de los resultados de la investigación de mercado aplicado durante el desarrollo del módulo I, en la presente guía desarrollamos los siguientes tópicos:

Para el desarrollo de la sección I de nuestra guía empresarial trabajamos lo que es el trabajo colaborativo, sus tipos, su importancia, sus objetivos y los factores clave que conforman equipos profesionales.

En la sección II desarrollamos el perfil específico que deben tener los miembros dentro de los equipos colaborativos, cómo deben integrarse, la importancia y función de cada uno de los roles para el desarrollo de las actividades en conjunto, además del esquema que lo conforman.

Evidentemente no es lo mismo trabajar en grupo, que contar con una organización orientada al trabajo colaborativo. Existe un alto grado de preocupación e interés por ayudarse entre sí mutuamente; comprender que el fracaso de uno solo de sus miembros compromete el resultado de todos y esto a su vez pone en riesgo el logro de las metas esperadas.

Durante el desarrollo de la sección III fuimos capaces de comprender como debe ser la estructura de un buen equipo colaborativo, los criterios a tomar en cuenta, pues si no hay un guión para ello podríamos sucumbir ante errores que afectarían notablemente su desarrollo y obviamente desempeño, además veremos algunas propuestas las cuales nos podrían ser de utilidad cuando necesitemos conformar equipos por nosotros mismos dentro de las empresas.

Por último, en la sección IV presentamos varias estrategias de distribución de roles, funciones, seguimiento a los miembros de los equipos, además del seguimiento a las diferentes situaciones que normalmente surgen. En todos los grupos siempre surgen conflictos, sin embargo, resaltamos que estos nos pueden ayudar a detectar fallas y posibles soluciones que al final nos dejen buena enseñanza, además de la experiencia.

Un punto muy importante que no se debe olvidar es el papel que juega la supervisión, pues un barco sin capitán es un barco a la deriva. En los equipos de trabajo colaborativo por lo general se dice que no hay una figura de jefe, más bien de líder. Es tan importante el desempeño de cada uno de los colaboradores, como el del líder mismo, pues este sigue siendo un ejemplo a seguir, además de velar porque cada uno de los miembros del equipo desarrolle sus ideas y den a conocer sus inquietudes siempre respecto al desarrollo de los objetivos en común del equipo.

En nuestro módulo III, realizamos lo que fue un repositorio multimedia que contiene ejemplares de un equipo de trabajo eficiente, así como un equipo deficiente. Para finalizar elaboramos un video complementario con un resumen creativo de las actividades y ejercicios que desarrollamos durante todo el diplomado. Presentamos una breve explicación por parte de los miembros de este equipo C, de nuestro diplomado.

INTRODUCCIÓN

El trabajo colaborativo conduce a cambios importantes dentro de la gestión de las organizaciones. Consolidar un buen equipo colaborativo empresarial se ha convertido en la actualidad en una necesidad y en la prioridad que debe tener cada gerente o emprendedor.

Trabajar en conjunto es sinónimo de inteligencia colectiva, es decir, poner las competencias de los integrantes del grupo al servicio del desarrollo de la empresa o institución.

Estar orientados hacia el resultado es una de las competencias más requeridas en el mercado laboral de la actualidad. La orientación hacia el resultado se refiere a la habilidad de tomar acción directa para alcanzar o superar los objetivos propuestos.

Te invitamos a ti, querido lector, a conocer desde la interpretación de nuestro reporte; conceptos e importancia del equipo de trabajo colaborativo hasta un repertorio audiovisual que complementa nuestro trabajo para el diplomado en gestión de equipos orientado a resultados.

ANTECEDENTES

Definitivamente el trabajo en equipo es una forma "madura" de accionar en una empresa. Dicho de otro modo, se trabaja en equipo cuando las personas se organizan y tienen claro la meta en común. En el trabajo colaborativo todos son importantes, cada miembro posee habilidades que complementan el equipo, de esta manera, se obtiene mayor rendimiento, trabajos de calidad y personas con mejor desarrollo personal.

Palabras claves *“Enriquecer, aportar, sumar conocimientos, experiencias”* (Haydee Jaime, Content Marketing Specialist), como lo dice la especialista en marketing, el trabajo en equipo beneficia tanto a las organizaciones porque se trabaja en soluciones donde se invierte menos tiempo y la creatividad es más diversa, por otro lado, los miembros del equipo crecen profesional y personalmente a razón de que el intercambio de conocimientos genera oportunidades de mejora, donde identificamos debilidades que podemos solucionar.

A diferencia del grupo de trabajo, los equipos colaborativos poseen ciertas características que permiten la convivencia más amena; sus líderes funcionan como acompañantes, alguien que da seguimiento a los miembros del equipo, quien brinda apoyo, confianza y motivación. En los equipos de trabajo no existe autoridad, el enfoque es solucionar las situaciones que se presenten a través de planteamientos de ideas por parte de todos los integrantes.

El objetivo del trabajo colaborativo es cumplir la meta propuesta, haciendo un trabajo colectivo con el fin de entregar resultados de calidad. En ese mismo orden, la idea es que cada acción que lleve a cabo el equipo tenga un aporte de cada miembro.

En este sentido, es importante asignar roles de trabajo, mantener el vínculo de la comunicación, recordar constantemente el objetivo por el que se trabaja, ayuda entre compañeros, usar a su favor las nuevas oportunidades que ofrece la tecnología, entre otras acciones claves para el éxito del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es una estrategia que en los últimos años está tomando un giro participativo en las empresas, ya que éstas entienden que fomentar un ambiente de participación, de asumir compromisos, de tener responsabilidades y de fomentar el

apoyo entre compañeros garantiza mejores resultados para la organización creando asimismo, un entorno de trabajo con energías positivas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Equipos con falta de liderazgo. No es lo mismo ser jefe que ser líder. Hay quienes no están dispuestos a escuchar sugerencias de los demás miembros del equipo. Piensan que el ser dictador o autoritario es necesario para poder inspirar respeto y para que todo salga de la manera esperada. Sin embargo, esto está lejos de ser cierto. Cuando el equipo trabaja bajo presión y no es escuchado tiende a sucumbir en errores, a veces sin planearlo, pues trabaja en un ambiente de estrés. En ocasiones se vuelven personas robóticas temerosas a innovar y es que, aunque sus sugerencias sean buenas no son tomadas en consideración.

Personal con bajo nivel de capacitación o preparación. Lamentablemente en nuestro país se ve muy a menudo el escenario en el que alguien es premiado con algún puesto de trabajo simplemente porque es el amigo o pariente de algún gerente o corporativo (son las famosas cuñías), en ocasiones son personas que no se han preparado académicamente para poder cumplir con ciertos roles, no tienen la capacidad profesional, psicológica o la experiencia para desarrollar los roles que le son designados. Esto niega la oportunidad a profesionales de egreso de las universidades o de las instituciones encargadas de suplir personal competente a la sociedad, también a otros que ya tienen suficiente experiencia en lo que se requiere. Si el personal no es capacitado constantemente no estará en la capacidad de cumplir apropiadamente con lo que se requiere.

Un equipo sin motivación, suele ser un factor limitante. A menudo se escuchan personas decir *“qué más da, al final, aunque me mate trabajando eso no lo notan, solo notan lo negativo”*. Si bien resaltar y tratar de corregir las fallas incurridas durante la práctica, es mucho más importante hacerle saber a las personas cuando tienen un excelente desenvolvimiento, pues esto se convierte en un combustible que los impulsa a seguir mejorando, innovando y creciendo.

Ausencia de compromiso y empatía entre los miembros de los equipos. Si bien es

importante tener excelente desempeño en lo que hacemos, también lo es poder integrarnos dentro de los equipos plenamente. Para ello es necesario limar asperezas, conocernos mejor, compartir socialmente, etc. Cuando logramos integrarnos completamente al equipo colaborativo, el ambiente se hace más llevadero, hay más confianza y mejor receptividad entre uno y el otro. ¿Cómo han de pedirte ayuda o colaboración cuando tu actitud es muy cerrada, arrogante o despreocupada? de igual modo en sentido contrario, también dudarías pedir intervención o cierta guía cuando te fuese necesario. Obviamente siempre habrá cierta incomodidad al momento de interactuar mutuamente, si los miembros del equipo no se tienen confianza entre sí; esto afecta la comunicación asertiva y naturalmente entorpece el logro de los objetivos.

Asumir la responsabilidad por parte de los integrantes en los equipos. Como hemos visto en trabajos anteriores propios de este diplomado, es muy importante que cada persona se empodere de su rol y haga sin dudar y con dedicación lo que se le ha designado. Si cada uno lo hace así, es mucho más fácil lograr los objetivos con éxito y en menor tiempo. Contrario a cuando el miembro del equipo no colabora, pues este retrasa a los demás y la operación corre el riesgo de estropearse. Aquí se da cuando decimos que *“pagan justos por pecadores”* al final de la jornada, no juzgan a esa persona que no cumplió con lo propuesto, si no que juzgan a todo el equipo o peor a la empresa en cuestión.

Apegados a su zona de confort. Mayores responsabilidades, pues a veces no se sienten con la capacidad de poder lograrlo o simplemente no les interesa destacar o convertirse en líderes y es que esto conlleva quizás a menos tiempo disponible y a mayores preocupaciones. Sin embargo, es importante recordar que, si se hace buen manejo del tiempo, nos enfocamos en lo que hacemos, trabajamos conjuntamente en equipo con responsabilidad, todo se logra. Aun cuando surja lo imprevisto, estaremos en la capacidad de salir a flote.

PREGUNTA GENERAL

¿Cómo podemos crear equipos de trabajos funcionales y eficientes dentro de las empresas?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- 1- ¿Qué se necesita para ser eficiente dentro del equipo colaborativo?
- 2- ¿Cuáles aptitudes debe tener cada miembro del equipo de trabajo colaborativo?
- 3- ¿Cuál es la importancia del cumplimiento de los roles dentro del equipo colaborativo?
- 4- ¿Cómo podemos fortalecer la comunicación integral dentro del equipo colaborativo?

OBJETIVO GENERAL

- Crear equipos de trabajos funcionales y eficientes dentro de las empresas para fomentar su desarrollo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las cualidades para ser eficiente dentro de un equipo de trabajo colaborativo.
- Enumerar las aptitudes que caracterizan un equipo de trabajo exitoso.
- Desarrollar la importancia del cumplimiento de los roles dentro del equipo de trabajo
- Indicar cómo podemos fortalecer la comunicación integral dentro del equipo de trabajo.

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

Para las instituciones resulta vital tener equipos de trabajo bien estructurados, sincronizados, coordinados y comprometidos, capaces de lograr las metas propuestas para el desarrollo integral de la organización.

Una empresa en donde sus colaboradores no comprenden ni se esfuerzan por trabajar en conjunto, está prácticamente arruinada.

Cuando la empresa no cuenta con un buen equipo de trabajo, se torna descontrolada. No tienen claro cómo organizarse para la realización de sus actividades, mismas que definirán su futuro.

Entre las ventajas que la empresa puede aprovechar del trabajo colaborativo están:

- Mejor ambiente de trabajo, porque la labor se torna más armoniosa.
- Mejor manejo del tiempo, pues se optimizan las horas de trabajo.
- Aumenta la productividad ya que se priorizan las tareas frente a los principales objetivos.
- Se optimizan los recursos, sobre todo el factor humano, ya que la unión entre el equipo permite complementar puntos fuertes y débiles que pueda tener cada individuo.
- Mejora significativa en la comunicación, de esta manera se evita incurrir en errores.
- Mejor habilidad para la resolución de problemas, ya que, al tener diferentes puntos de vista, es más fácil encontrar la solución más apropiada.
- Permite y facilita el aprendizaje a través del conocimiento y las percepciones de cada uno de los miembros del equipo.
- Fomenta la innovación y está a su vez la mejora continua.
- Lograr las metas, muchas veces superando las expectativas

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

Hemos consultado fuentes diversas, las cuales dan apoyo a nuestro trabajo y nos sirven de referencia. Elaboramos nuestros reportes sustentado en investigación documental y digital sobre los fundamentos del trabajo en equipo, además de conclusiones propias de experiencias.

Aplicamos la encuesta que nos proporcionó los datos para el documento de tabulación, y trabajamos con casos de estudios de trabajo en equipo. Presentamos los informes con los parámetros que se nos han pedido desde el inicio del diplomado.

Utilizamos las técnicas de elaborar conceptos propios para responder los ejercicios, donde podemos aportar ideas y conclusiones personales. Realizamos trabajo colaborativo donde todos tenemos la libertad de opinar y agregar nuestra propia idea.

DESCRIPCIÓN SECCIONES DEL PROYECTO

El desarrollo de nuestro diplomado estuvo dividido en III módulos, con una duración de 5 semanas el desarrollo de cada módulo.

El contenido del Módulo I se desarrolló con temas referentes a los conceptos y lo que fue la parte introductoria del trabajo en equipo, utilizando ejercicios de cuestionarios principalmente, los participantes valoramos la importancia en la vida profesional, laboral y social del trabajo en equipo.

Temas como los mencionados más adelante han sido trabajados en el módulo I de este diplomado:

- Trabajo en equipo: Concepto e importancia.
- Enfoques claves del trabajo en equipos
- Tipos de equipos
- Beneficios del trabajo en equipo.

- Estructuración de un equipo de alto rendimiento.

Para el cierre de nuestro primer módulo elaboramos un cuestionario de 16 preguntas aplicadas a un total de 57 personas. Recolectamos datos acerca de la experiencia y satisfacción de los encuestados en relación al trabajo colaborativo; así como sus consideraciones sobre las debilidades que presentan las empresas al implementar esta estrategia de trabajo, las actitudes de un equipo de trabajo eficiente y los objetivos que se esperan lograr al fomentar este en las instituciones.

Durante el módulo II elaboramos una propuesta de guía empresarial con el objetivo de responder dudas e inquietudes a empresas que se orientan por trabajar en equipo.

El contenido de nuestra guía se elaboró con la finalidad de desarrollar temas de interés para los lectores, tales como:

- 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.
- Roles y funciones de los miembros de un equipo.

Para finalizar nuestro diplomado con el módulo III, creamos un repositorio complementario de la guía de trabajo en equipo. Las últimas 5 semanas de nuestro diplomado nos enfocamos en preparar la guía que utilizamos durante la parte final de nuestro diplomado, pero esta vez con videos.

Durante este tiempo a través de 3 vídeos desarrollamos la trama de un equipo eficiente, un equipo deficiente y por último, un cierre general de lo que realizamos durante los 4 meses que transcurrió nuestro diplomado.

El objetivo de nuestro último módulo fue elaborar un video tutorial sobre el trabajo en equipo orientado a resultados.

PRESENTACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA

TABLA NO.1

GÉNERO

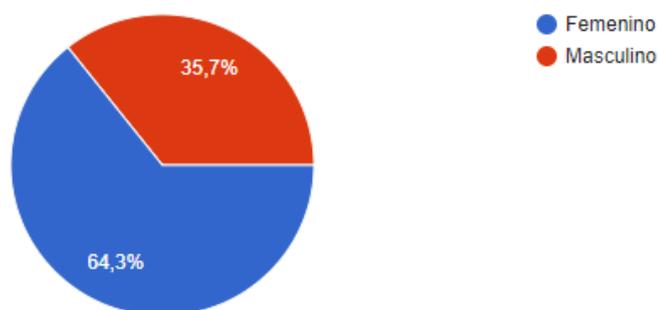
Opción	Frecuencia	%
Masculino	20	35.7%
Femenino	36	64.3%
Total	56	100%

Fuente: Pregunta no. 1 del cuestionario enfocado al trabajo equipo empresarial

COMENTARIO

Según los datos recolectados luego de aplicar la encuesta, pudimos concluir que el 64.3% de las personas encuestadas son femeninas y el 35.7% son hombres. Lo que nos arroja la información es que la mayoría de las respuestas fueron emitidas por el género femenino.

GRÁFICO NO.1
GÉNERO



Fuente: tabla no.1 pregunta no.1 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo en las empresas.

TABLA NO.2

RANGO DE EDAD

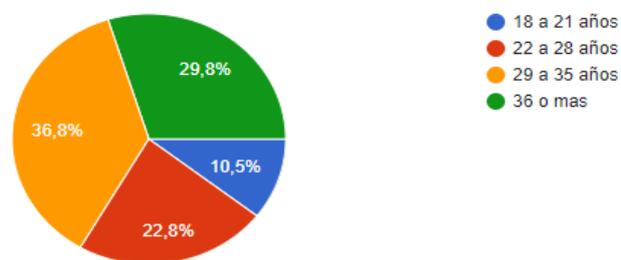
Rango de edad	Frecuencia	%
18 a 21 años	6	10,5%
22 a 28 años	13	22,8%
29 a 35 años	21	36,8%
36 o más	17	29,8%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no. 2 del cuestionario enfocado al trabajo equipo empresarial

COMENTARIO

De acuerdo al porcentaje de respuestas de la pregunta no.2 acerca del rango de edad, la cantidad mayor en la participación de los encuestados figura entre los 29 a 35 años obteniendo un 36,8%, le siguen las personas con edad de 36 o más con un 29,8%; en tercer lugar, están las edades de 22 a 28 años con 22,8% y por último de 18 a 21 años representando el 10,5% del gráfico.

GRÁFICO NO. 2 RANGO DE EDAD



Fuente: Tabla no. 2 pregunta no. 2 enfocada en el trabajo en equipo en las empresas

TABLA NO.3

NIVEL ACADÉMICO

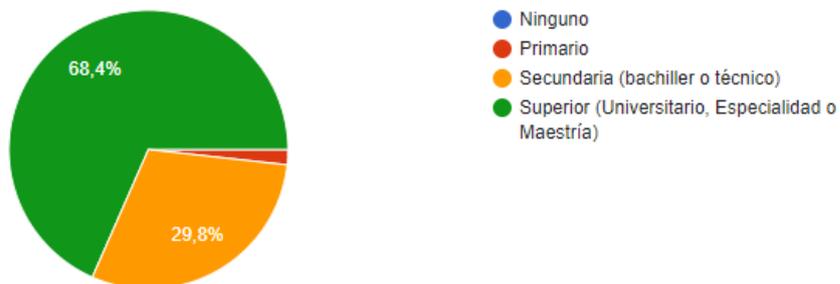
NIVEL ACADÉMICO	Frecuencia	%
Ninguno	0	0%
Primario	1	1,8%
Secundario (bachiller o técnico)	17	29,8%
Superior (universitario, especialidad o maestría)	39	68,4%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no. 3 del cuestionario enfocado al trabajo equipo empresarial

COMENTARIO

Tomando como referencia los datos obtenidos de la pregunta no. 3 acerca del nivel académico de los encuestados, el porcentaje mayor da como resultado que el 68,4% posee formación académica superior como mínimo de grado. A estos datos le sigue el 29,8% que representa la población encuestada con un nivel académico secundario o técnico; un 1,8% se encuentra en el nivel básico en su formación académica y ningún encuestado marcó no poseer alguna formación pedagógica.

**GRÁFICO NO. 3
NIVEL ACADÉMICO**



Fuente: Tabla no. 3 Pregunta no. 3 Enfocada en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.4

OCUPACIÓN

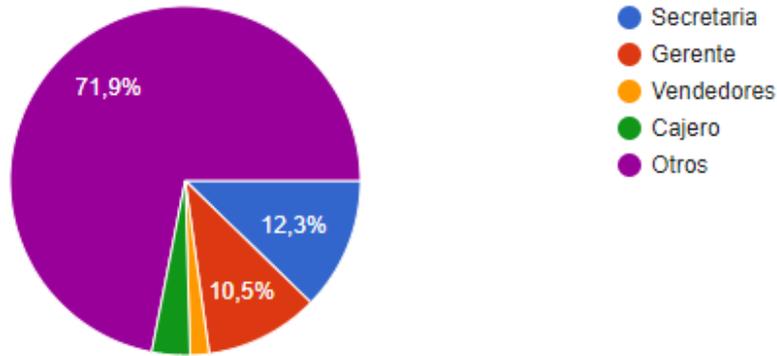
OCUPACIÓN	Frecuencia	%
Secretaria	7	12,3%
Gerente	6	10,5%
Vendedor	1	1,8%
Cajero	2	3,5%
Otros	41	71,9%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no.4 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Como parte del cuestionario se presentaron varias opciones de ocupación para los encuestados, sin embargo, y así lo muestra el porcentaje, en su mayoría estos se dedican a otras labores con un 71,9% de la participación. Siendo la ocupación de secretaria o servicio al cliente el segundo con más puntos, equivalente a un 12,3%, en ese mismo orden el puesto de gerente representa el 10,5%; el 3,5% de los encuestados se desempeña como cajero y por último el 1,8% manifiesta ser vendedor. Lo que nos indica que quienes participaron de dicha encuesta tienen cargos varios.

GRÁFICO NO.4 OCUPACIÓN



Fuente: Tabla no.4 Pregunta 4 Enfocado en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.5

¿HA TRABAJADO ANTERIORMENTE EN EQUIPO?

Opción	Frecuencia	%
Si	55	96,5%
No	2	3,5%
Total	57	100%

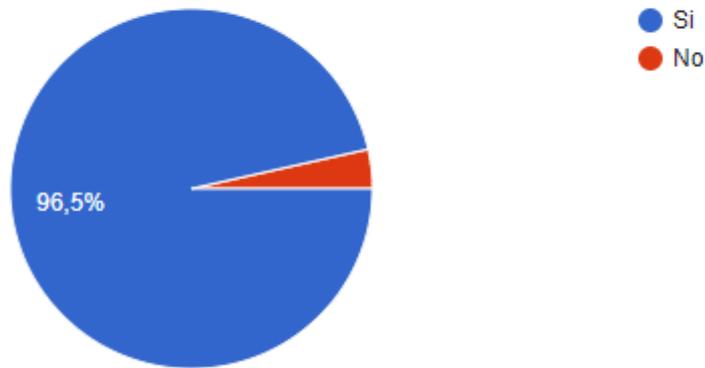
Fuente: Pregunta no.5 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

En la pregunta no. 5 los datos recolectados muestran que el 96,5% de las personas encuestadas en algún momento de su vida laboral o académica han sido parte de un equipo de trabajo; mientras que el 3,5% no tiene experiencia trabajando en equipo. Lo que indica que más de la mitad de los encuestados tienen experiencia en el trabajo en equipo.

GRÁFICO NO.5

¿HA TRABAJADO ANTERIORMENTE EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no.5 Pregunta no.5 Enfocada en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.6

SI SU RESPUESTA FUE SI, ¿CÓMO CALIFICA SU EXPERIENCIA?

Opción	Frecuencia	%
Muy Buena	34	60,7%
Buena	20	35,7%
Mala	2	3,6%
Total	56	100%

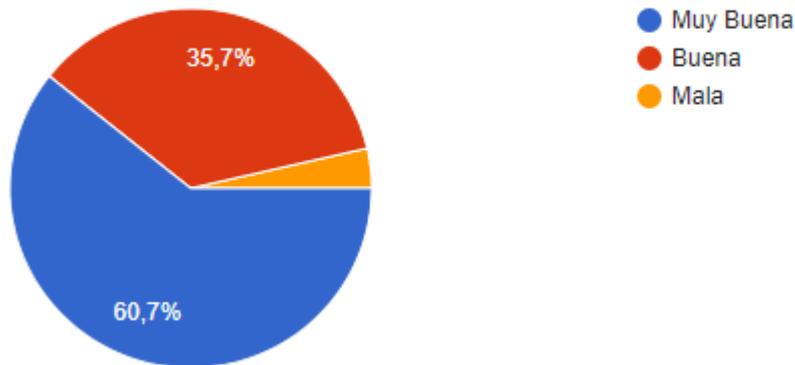
Fuente: Pregunta no.6 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Nos referimos al nivel de satisfacción de trabajar en equipo de los encuestados, donde nos indica que el 60,7% ha tenido muy buena experiencia siendo parte del trabajo en equipo, el 35,7% manifestó una buena satisfacción y el 3,6% indicando que no fue de su agrado trabajar en equipo.

GRÁFICO NO. 6

¿CÓMO CALIFICA SU EXPERIENCIA?



Fuente: Tabla no.6 Pregunta 6 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.7

¿CONSIDERA USTED QUE EL TRABAJO EN EQUIPO BENEFICIA A LAS ORGANIZACIONES?

Opción	Frecuencia	%
De acuerdo	56	98,2%
Desacuerdo	1	1,8%
Total	57	100%

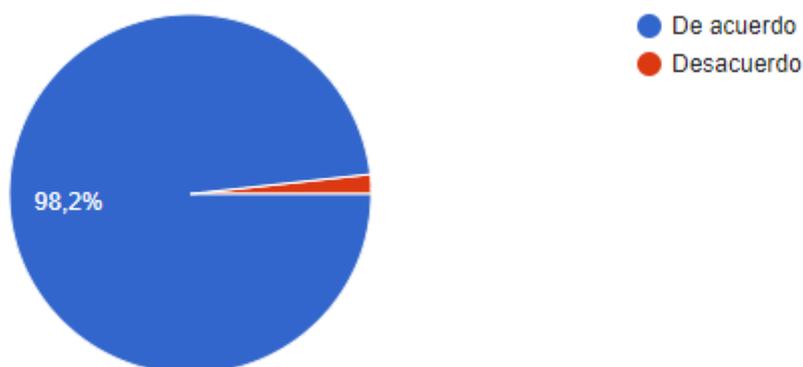
Fuente: Pregunta no.7 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Tomando en cuenta los resultados de los datos de la encuesta el 98,2% está de acuerdo que el trabajo en equipo beneficia a las organizaciones; mientras que el 1,8% está en desacuerdo. Lo que indica que la mayoría de los encuestados coinciden en el impacto positivo del trabajo en equipo para las empresas.

GRÁFICO NO.7

¿CONSIDERA USTED QUE EL TRABAJO EN EQUIPO BENEFICIA A LAS ORGANIZACIONES?



Fuente: Tabla no.7 Pregunta no.7 del cuestionario enfocada en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.8

SEGÚN SU EXPERIENCIA, ¿CUÁLES BENEFICIOS PROPORCIONA EL TRABAJO EN EQUIPO?

Opción	Frecuencia	%
Ahorra tiempo y recursos	5	8,8%
Mejora las relaciones entre compañeros de trabajo	6	10,5%
Los empleados comprenden mejor el horizonte de la empresa	2	3,5%
Todas las anteriores	44	77,2%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no.8 del cuestionario enfocada en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

De acuerdo a los datos recolectados a través del cuestionario, el mayor porcentaje un 77,2% indica que los encuestados consideran que los beneficios que el trabajo en equipo proporcionan son todos los mencionados anteriormente; ahorro de tiempo y recursos para la empresa, mejora las relaciones entre compañeros de trabajo y que este les permite a los empleados comprender el horizonte al que se dirige la empresa.

GRÁFICA NO.8

SEGÚN SU EXPERIENCIA, ¿CUÁLES BENEFICIOS PROPORCIONA EL TRABAJO EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no.8 Pregunta no. 8 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial.

TABLA NO.9

¿CREE USTED QUE EL TRABAJO EN EQUIPO AYUDA AL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS?

Opción	Frecuencia	%
De acuerdo	57	100%
Desacuerdo	0	0%
Total	57	100%

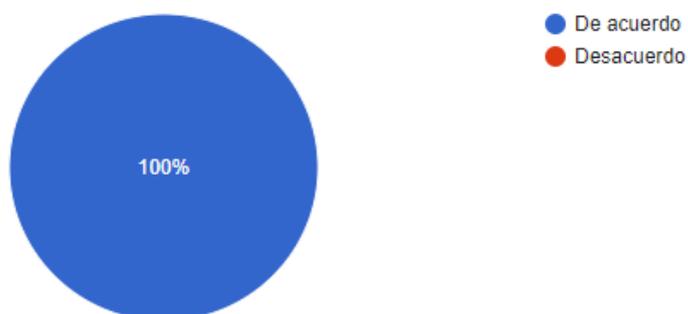
Fuente: Pregunta no.9 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

En vista de que los resultados del cuestionario que hace referencia del crecimiento a corto plazo que representa la implementación del trabajo en equipo; los encuestados coinciden en 100% que esta estrategia ayuda al rendimiento y crecimiento de las organizaciones.

GRÁFICO NO.9

¿CREE USTED QUE EL TRABAJO EN EQUIPO AYUDA AL CRECIMIENTO DE LAS EMPRESAS?



Fuente: Tabla no.9 Pregunta 9 del cuestionario Enfocada en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.10

SEGÚN SU PUNTO DE VISTA, ¿CUALES SON LAS CUALIDADES QUE CARACTERIZAN UN EQUIPO DE TRABAJO EFICAZ Y EFICIENTE?

Opción	Frecuencia	%
Responsabilidad	3	3,5%
Comunicación e Iniciativa	3	3,5%
Confianza y definición de roles	4	7%
Todas las anteriores	47	82,5%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no.10 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

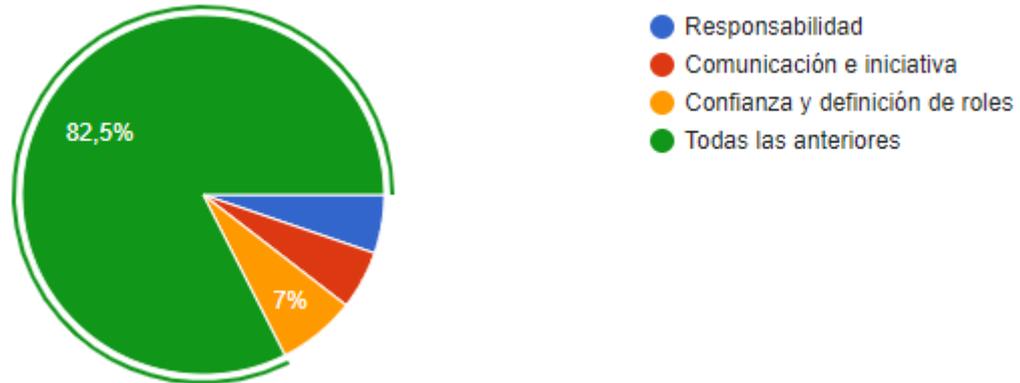
COMENTARIO

Como se muestra en la tabla no. 10 sobre las cualidades que caracterizan un equipo de trabajo eficiente y eficaz. A los encuestados le planteamos opciones que consideramos propias de un equipo funcional; indicando que el porcentaje mayor 82,5% considera que todas las cualidades propuestas son necesarias para lograr esto. Seguido con un 7% la confianza y definición de roles lo que significa que el líder debe entender que cada miembro del equipo tiene la capacidad para desempeñar el

rol que le sea asignado y en misma puntuación 3,5% están las cualidades de responsabilidad, comunicación e iniciativa.

GRÁFICO NO.10

SEGÚN SU PUNTO DE VISTA, ¿CUALES SON LAS CUALIDADES QUE CARACTERIZAN UN EQUIPO DE TRABAJO EFICAZ Y EFICIENTE?



Fuente: Tabla no.10 Pregunta no.10 del cuestionario Enfocada en el trabajo empresarial

TABLA NO.11

¿CONSIDERAS QUE ES IMPORTANTE LA DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ROLES DE TRABAJO?

Opción	Frecuencia	%
De acuerdo	30	52,6%
Desacuerdo	0	0%
En un equipo colaborativo todos son importantes	27	47,4%
Total	57	100%

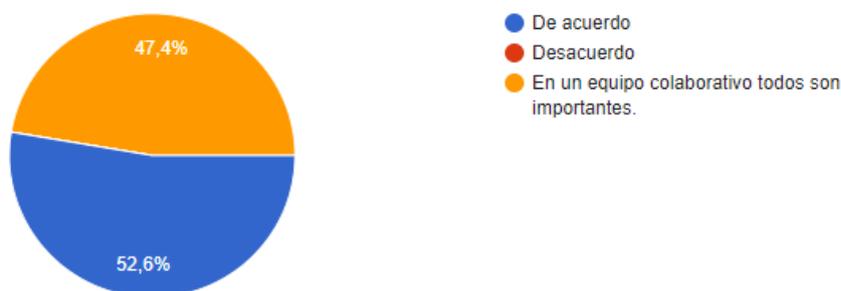
Fuente: Pregunta no.11 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Los datos obtenidos como resultado de la pregunta no.11 del cuestionario enfocado al trabajo en equipo empresarial, plantea que lo más recomendable es asignar y dividir roles en el equipo de trabajo con un 52,6% los encuestados entienden que definir la responsabilidad de cada miembro permite que los resultados del objetivo de cada proyecto se visualicen en menos tiempos; mientras que con un 47,4% se busca crear equidad dentro del equipo, sin desperdiciar capacidad de los miembros.

GRÁFICO NO.11

¿CONSIDERAS QUE ES IMPORTANTE LA DEFINICIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ROLES DE TRABAJO?



Fuente: Tabla no.11 Pregunta no.11 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.12

DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, ¿CUÁLES CONSIDERA USTED PUEDEN MEJORAR EL TRABAJO COLABORATIVO EN LAS EMPRESAS?

Opción	Frecuencia	%
Tener un buen líder	10	17,5%
Asumir el compromiso de los miembros	4	7%
Seguimiento constante	6	10,5%
Todas son correctas	37	64,9%
Total	57	100%

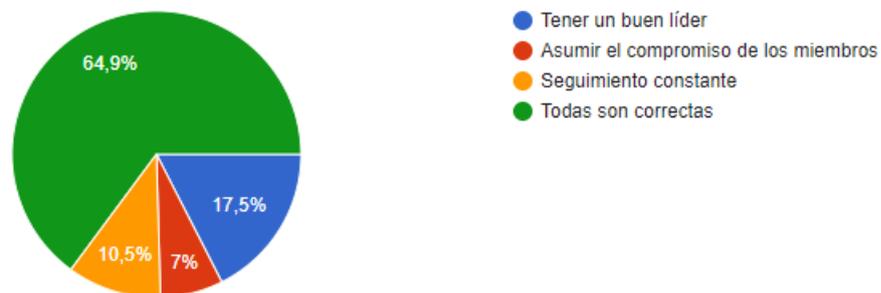
Fuente: Pregunta no.12 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial.

COMENTARIO

Analizando los datos recolectados a través del cuestionario, el mayor porcentaje 64,9% indica que los encuestados toman en cuenta que las mejoras para un buen trabajo colaborativo son todas las mencionadas anteriormente; tener un buen líder, asumir el compromiso de los miembros y mantener un seguimiento constante de los roles que desempeña cada miembro, sin embargo, algunos encuestados están de acuerdo que tener un buen ejemplo a seguir (líder) representa el 17,5% de la encuesta, lo que significa un indicador importante para las empresas.

GRÁFICO NO.12

DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, ¿CUÁLES CONSIDERA USTED PUEDEN MEJORAR EL TRABAJO COLABORATIVO EN LAS EMPRESAS?



Fuente: Tabla no.12 Pregunta no. 12 del cuestionario enfocado al equipo de trabajo empresarial

TABLA NO.13
SEGÚN SU CRITERIO, ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS MÁS IMPORTANTES
DEL TRABAJO EN EQUIPO?

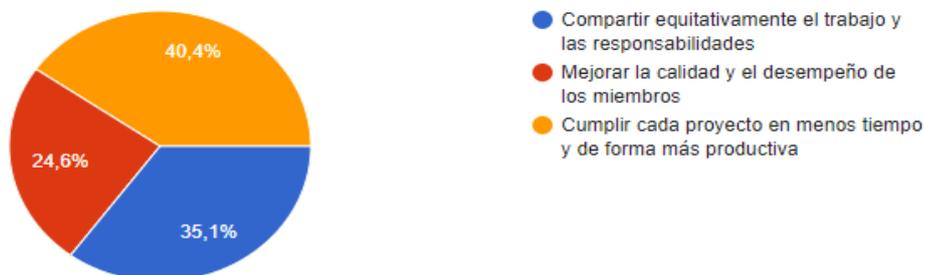
Opción	Frecuencia	%
Compartir equitativamente el trabajo y las responsabilidades	20	35,1%
Mejorar la calidad y el desempeño de los miembros	14	24,6%
Cumplir cada proyecto en menos tiempo y de forma más productiva	23	40,4%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no.13 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

De acuerdo a los datos de la pregunta no.13 del cuestionario, con un 40,4% los encuestados piensan que uno de los objetivos más importantes del trabajo en equipo es cumplir cada proyecto donde se ahorre tiempo y se obtengan resultados de calidad. El 35,1% concluye que otro de los objetivos más importantes es distribuir equitativamente las responsabilidades y roles para que todos los miembros colaboren; por último, el 24,6% indica que el objetivo de esta estrategia es mejorar la calidad y valoración de cada miembro del equipo. Sin embargo, podrías decir que todos están en lo cierto.

GRÁFICO NO.13
SEGÚN SU CRITERIO, ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS MÁS IMPORTANTES
DEL TRABAJO EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no.13 Pregunta no.13 del cuestionario enfocado al trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.14

¿CÓMO LE BENEFICIA A USTED EL TRABAJO EN EQUIPO?

Opción	Frecuencia	%
Mayor crecimiento personal	11	19,3%
Fomenta la motivación y creatividad al trabajar	12	21,1%
Mejores resultados	27	47,4%
Comunicación más asertiva con los miembros del equipo	7	12,3%
Total	57	100%

Fuente: Pregunta no.14 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

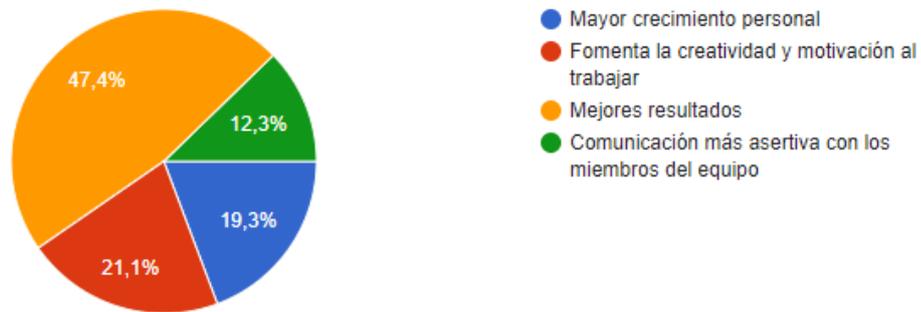
COMENTARIO

Según los resultados obtenidos, las personas asumen que a través del trabajo en equipo los resultados son mejores, con mejor calidad, representando el 47,4% de la pregunta no.14, los encuestados entienden que se logran mayores ventajas competitivas; el 21,1% que representan aquellos que encuentran en el trabajo en equipo un impulso motivador y creativo. el 19,3% de la población encuestada considera que el trabajo en equipo es una oportunidad de crecimiento personal y por

último el 12,3% está empoderado por aquellos que ven el trabajo en equipo como una forma de conocerse más y mantener una relación fluida y positiva.

GRÁFICA NO. 14

¿CÓMO LE BENEFICIA A USTED EL TRABAJO EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no.14 pregunta no.14 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

TABLA NO.15

¿CUÁLES CONSIDERA USTED SON LAS PRINCIPALES DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO?

Opción	Frecuencia	%
Falta de compromiso de los miembros	29	51,8%
Iniciativas individualistas	20	35,7%
Temor al trabajo colaborativo	7	12,5%
Total	56	100%

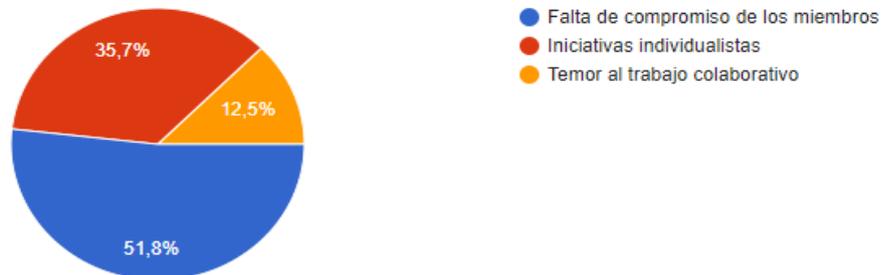
Fuente: Pregunta no.15 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Casi siempre una de las razones de las personas preferir desempeñar su labor de forma individual es que la carga sólo la asume una parte de los miembros, con el mayor porcentaje 51,8% los encuestados consideran que una de las principales debilidades que aqueja el trabajo en equipo es la falta de compromiso de algunos miembros, donde a pesar de cumplir con sus roles, reciben remuneraciones por hacer menos trabajo. En segundo lugar 35,7% tenemos las ideas individualistas, donde a algunos integrantes se les dificulta llegar a conclusiones grupales; adaptarse a un ambiente donde la opinión de cada uno tiene el mismo impacto dentro del grupo. Por último, el 12,5% son aquellos con temor al trabajo colaborativo, que realmente son consecuencia de las problemáticas antes mencionadas.

GRÁFICO NO.15

¿CUÁLES CONSIDERA USTED SON LAS PRINCIPALES DEBILIDADES DEL TRABAJO EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no. 15 Pregunta no. 15 del cuestionario enfocado en el trabajo de equipo empresarial.

TABLA NO.16

¿DE QUÉ MANERA LAS EMPRESAS DEBERÍAN MOTIVAR A SUS MIEMBROS PARA OBTENER MAYOR RENDIMIENTO EN EQUIPO?

Opción	Frecuencia	%
Fomentar la participación colectiva	19	33,3%
Seguimiento por parte del líder a cada miembro individual	9	15,8%
Proporcionar herramientas y recursos que faciliten el cumplimiento del objetivo	29	50,9%
Total	56	100%

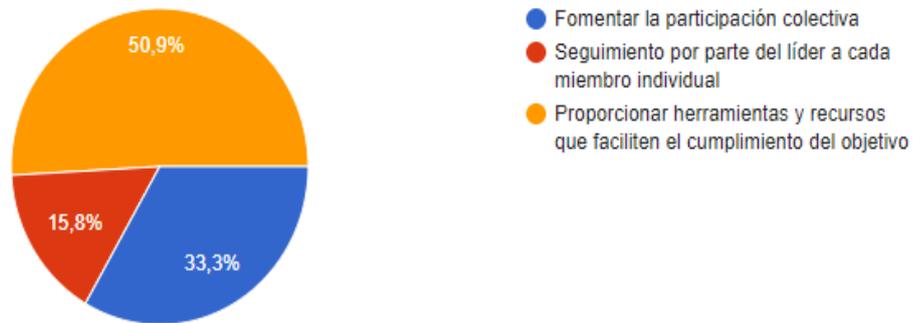
Fuente: Pregunta no.16 del cuestionario enfocado en el trabajo en equipo empresarial

COMENTARIO

Las empresas necesitan estrategias que le ahorren tiempo y gastos, sin embargo, el 50,9% de los encuestados creen que si las empresas proporcionan más herramientas y recursos el cumplimiento de las metas se dificulta menos; otra de las formas de motivar los miembros de equipo con un 33,3% es fomentando la participación de todos los miembros, sin preferencias ni excepciones.

GRÁFICO NO.16

¿DE QUÉ MANERA LAS EMPRESAS DEBERÍAN MOTIVAR A SUS MIEMBROS PARA OBTENER MAYOR RENDIMIENTO EN EQUIPO?



Fuente: Tabla no. 16 Pregunta no. 16 del cuestionario enfocado al trabajo en equipo empresarial.

PRESENTACIÓN PROYECTO GUIA EMPRESARIAL

Nuestra guía empresarial tiene como finalidad ser referencia para las empresas y colaboradores que deseen formarse en cuanto al desarrollo oportuno de las operaciones a ser realizada en los equipos de trabajo colaborativo, con miras de desarrollar equipos orientados a resultados.

Con esta guía pretendemos responder a las dudas en cuanto a que se debe hacer para manejar y formar parte de equipos colaborativos exitosos. Detallaremos las cualidades que debe tener cada integrante dentro del equipo colaborativo.

Luego de ver las debilidades que surgen entre los equipos de trabajo colaborativo dentro las empresas dominicanas, creemos que es importante identificar factores que quizás inconscientemente nos lleven a incurrir en errores los cuales a su vez no nos permiten desarrollarnos como quisiéramos dentro de nuestros equipos.

Es importante saber cuán importantes son los roles y que podemos hacer para mantener una buena comunicación y relación entre cada uno de los integrantes del equipo colaborativo.

Elaboramos definiciones propias sobre qué es el trabajo en equipo, el cual es conocido hoy día por las empresas como trabajo colaborativo, mencionamos consejos y sugerencias fundamentadas en fuentes confiables acerca de cómo lograr trabajar en equipo orientados a los resultados

Nuestra guía se desarrolló en IV secciones de contenidos. Cada semana nos permitió enriquecernos de los componentes necesarios para cumplir las competencias requeridas. Las secciones se desglosaron de la siguiente manera:

Sección I:

Definición del trabajo colaborativo profesional, Importancia e impacto del trabajo colaborativo; Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo, Factores claves del trabajo colaborativo efectivo. Trabajo en Equipo y Tipos de Equipos Profesionales

Sección II:

Enfoques del trabajo colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución Definición de rol y función en el contexto empresarial; Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo. Esquematización del trabajo colaborativo

Sección III:

Proceso para conformar o estructurar un equipo, Criterios fundamentales en la conformación de un equipo; Propuestas de estructuración de equipos de 3 4 personas, 5 8 personas, 9+.

Sección IV:

Estrategias de distribución de roles y funciones, Estrategias de distribución de actividades y tareas, Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones, Estrategias de comunicación y manejo de conflictos y Estrategias de acompañamiento y supervisión.

ENLACES MULTIMEDIAS

Videos Equipos Eficiente

<https://youtu.be/5EDbN9IqoEw>

Videos Equipos Deficiente

https://youtu.be/MjQrGYLp_Hs

Enlace Video Presentación Final

<https://youtu.be/D-XOY5u7LBg>

CONCLUSION

Son muchas las expectativas cumplidas al momento de escribir estas líneas. Durante 4 meses nos hemos desafiado como persona, como profesional y como equipo, lo que nos ha dado como resultado nuestro informe final, del curso final de grado para obtener nuestra licenciatura en UAPA.

Luego de elaborar una encuesta debidamente y con los parámetros solicitados, aplicar la misma a una cantidad de 57 personas, y preparar la tabulación de datos para cerrar nuestro primer módulo. Nos emociona grandemente saber que gracias a esta práctica desarrollamos la capacidad de interpretar y valorar datos recolectados a través de técnicas de investigación.

La elaboración y propuesta de una guía empresarial dirigida a las empresas que buscan mejorar sus beneficios por medio de estrategias de un trabajo eficiente nos ha dejado muy satisfechos, pues el mismo curiosamente nos ha permitido ponerlo en práctica durante el desarrollo del mismo. Cada uno de nosotros ha puesto su granito de arena y esfuerzo para lograr esta meta, que en su momento se sumó a los retos asumidos durante el curso de este Diplomado.

Gracias al desarrollo de los audiovisuales durante el módulo III, pudimos completar lo que durante varias semanas fuimos mencionando sobre las cualidades de un equipo eficiente y el compromiso de cada miembro de un equipo de trabajo; de la misma manera las debilidades que presentan equipos, ya sea por la falta de comunicación, el desinterés y sin duda el desconocimiento de los objetivos que la empresa pretende lograr que para esto necesita un equipo con la misma motivación.

Al finalizar nuestro diplomado hemos sido capaces de aprender a comunicarnos asertivamente, fortalecer las relaciones interpersonales. Esto es tan necesario e importante como lo es cada uno de los puntos arriba mencionados.

Al conformar equipos de alto rendimiento enfocados a resultados dispondremos de mejor manejo del tiempo esto a su vez se traduce al logro de las metas propuestas incluso permitiendo crear nuevas metas cada vez más retadoras, superando lo previsto y logrando resultados óptimos

BIBLIOGRAFÍAS

BATEMAN, Thomas S., Scout A. Snell, Administración Una Ventaja Competitiva, Ed.McGraw Hill 4a Edición, 2004, México D. F.

Ezequiel Ander-Egg, María José Aguilar. (2001). Trabajo en Equipo. México: Progreso, S.A de C.V.

Jiménez Torrecilla G., Vallejo Ruiz M. (2010). Trabajo en Equipo y Cooperación. Murcia: Escuela de Administración Pública de la Región de Murcia.

KOONTZ, Harold, Heinz Wehrich, Administración "una perspectiva global"1998 11ª edición, editorial Mc Graw Hill. México D. F.

ROBBINS Stephen, Coulter Mary, Administración, 6ta edición, 2000, editorial Prentice Hall, Naucalpan, Estado de México

WEBGRAFÍAS

10 ventajas de trabajar en un ambiente colaborativo. Sitio web: <https://ceeielche.emprenemjunts.es/?op=8&n=16677>

7 claves del trabajo colaborativo. Sitio web: <https://www.bizneo.com/blog/7-claves-del-trabajo-colaborativo/>

Cámara de Comercio de Valencia. (2019). 8 Claves para construir equipos de alto rendimiento. 2022, de Cámara Valencia Sitio web: <https://www.mastermarketing-valencia.com/ventas-y-gestion-comercial/blog/claves-equipos-alto-rendimiento/>.

<https://www.appvizer.es/revista/colaboracion/herramientas-colaborativas/trabajo-colaborativo>

Jaime, H. (2019). Entorno Colaborativo. 2022, de HOMELSHR Sitio web: <https://www.holmeshr.com/blog/entorno-colaborativo/>

Lorenzo, R.. (2020). Trabajo en Equipo. 2022, de COWORKINGFY Sitio web: <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>

Que significa trabajo colaborativo en las empresas. . Sitio web:

FICHA PRESENTACIÓN MIEMBROS DEL EQUIPO

De los Autores



WANDA K. TAVERAS

Estudiante de término de Licenciatura en Mercadotecnia en la Universidad Abierta para Adultos, UAPA.

Madre de tres hijos, amante de la naturaleza y el bienestar.

Por más de 12 años ha desempeñado roles importantes, varios de ellos dentro de la gerencia, en los equipos de trabajo de empresas privadas, principalmente en el sector turístico. Lo que le da una fuerte convicción de que una importante es la colaboración de cada uno de los individuos dentro del entorno laboral para poder alcanzar el éxito de la empresa en conjunto.

RAMONA ALT. GOMEZ

Formo parte de la casa de estudio UAPA dando el último paso para obtener mi primera meta: Licenciada en Mercadeo.

Edad 26 años. Madre de una niña hermosa.

Lo importante del trabajo en equipo es que se crea un ambiente de trabajo motivador y creativo. Como consecuencia, la empresa, tendrá un personal enfocado en cumplir los objetivos de la misma orientada a resultados de calidad.



JUNIOR CENATUS

Administrador Signature 2, un complejo turístico de la zona de Las Terrenas, Samaná.

Director General New Vision Company NVC; estudiante de término Administración de Empresas turísticas en UAPA.

Es de suma importancia el trabajo colaborativo porque genera más ideas y da un mejor resultado dentro de una empresa.



Equipo C
Curso Final de Grado
Diplomado sobre Gestión de
Equipos Orientados a Resultados

Ac
Ve

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Inicialmente agradezco al ser supremo creador de todas las cosas, por haberme permitido llegar hasta aquí. Humanamente no creo hubiese sido posible por las exigencias de la vida misma; en el obtuve las fuerzas necesarias para seguir este camino. Le dedico este trabajo a quienes suponen los pilares de toda mi esencia, mi familia. Cada uno de ellos siempre dispuesto a ayudar para que pudiera sacar el tiempo necesario para dedicarle a las tareas. Ellos siempre tuvieron esa calidez en los momentos difíciles y esas buenas palabras de ánimo y amor incondicional. Este título no es mío, es de todos ellos. **"Wanda K. Taveras"**

Dedicado a: Aliss Correa y Clara Plasencia. Gracias hija por ser mi motivación, mi fuerza y fortaleza. Gracias por ser la razón más importante para yo decidir crecer y ser un ejemplo para ti. Gracias madre por ser el ser humano tan incondicional que eres, por creer en mí; jamás dudaste de mi capacidad y gracias a tu fe hoy estoy aquí dedicándote este proyecto que es un logro para ambas. Solo puedo decir que los sueños si se cumplen, que la dedicación y sacrificios son las herramientas para lograrlo. Citaré una frase que me ha enseñado mucho en este trayecto y que desconozco el autor: "Si lo puedes imaginar, lo puedes lograr". **"Ramona Gómez"**

Primero doy gracias a Dios. Dedico esta guía con todo mi corazón a mi madre que está en la gloria de Dios, y que luchó por mí como madre y padre; sin ella, hoy no habría logrado nada. Por esto doy este trabajo en ofrenda por su amor. Algún día volveremos encontrarnos en la gloria de Dios. Te amo por toda mi vida mami. **"Junior Cenatus"**

CUESTIONARIO UTILIZADO PARA LA ENCUESTA

A continuación presentamos un cuestionario de selección múltiple enfocado en el trabajo equipo en las empresas, agradecemos que responda de forma sincera y honesta por la razón de que sus respuestas nos servirán para obtener conclusiones del nivel de fortalezas y debilidades que representa trabajar en equipo. Sus respuestas son completamente anónimas.

1- Género

- Femenino
- Masculino

2 - Rango de edad

- 18 a 21 años
- 22 a 28 años
- 29 a 35 años
- 36 o más

3- Nivel Académico

- Ninguno
- Primario
- Secundaria (bachiller o técnico)
- Superior (Universitario, Especialidad o Maestría)
- Otra

4- Ocupación

- Secretaria
- Gerente
- Vendedores
- Cajero
- Otros

5- ¿Ha trabajado anteriormente en equipo?

- Si
- No

6- Si su respuesta fue Si, ¿Cómo califica su experiencia?

- Muy buena
- Buena
- Mala

7- ¿Considera usted que el trabajo en equipo beneficia a las organizaciones?

- De acuerdo
- Desacuerdo

8- Según su experiencia, ¿Cuáles beneficios proporciona el trabajo en equipo?

- Ahorra tiempo y recursos
- Mejora las relaciones entre compañeros de trabajo
- Los empleados comprenden mejor el horizonte de la empresa.
- Todas las anteriores

9- ¿Cree usted que el trabajo en equipo ayuda al crecimiento de las empresas?

- De acuerdo
- Desacuerdo

10- Según su punto de vista, ¿Cuáles son las cualidades que caracterizan un equipo de trabajo eficaz y eficiente?

- Comunicación
- Comunicación e iniciativa
- Confianza y definición de roles
- Todas las anteriores

11- ¿Consideras que es importante la definición e implementación de los roles de trabajo?

- De acuerdo
- Desacuerdo
- En un equipo colaborativo todos son importantes.

12- De las siguientes opciones, ¿Cuáles considera usted que pueden mejorar el trabajo colaborativo en las empresas?

- Tener un buen líder
- Asumir el compromiso de los miembros
- Seguimiento constante
- Todas son correctas

13- Según su criterio, ¿Cuáles son los objetivos más importantes del trabajo en equipo?

- Compartir equitativamente el trabajo y las responsabilidades
- Mejorar la calidad y el desempeño de los miembros
- Cumplir cada proyecto en menos tiempo y de forma más productiva

14- ¿Cómo le beneficia a usted el trabajo en equipo?

- Mayor crecimiento personal
- Fomenta la creatividad y motivación al trabajar
- Mejores resultados
- Comunicación más asertiva con los miembros del equipo

15- ¿Cuáles considera usted son las principales debilidades del trabajo en equipo?

- Falta de compromiso de los miembros
- Iniciativas individualistas
- Temor al trabajo colaborativo

16- ¿De qué manera las empresas deberían motivar a sus miembros para obtener mayor rendimiento en equipo?

- Fomentar la participación colectiva
- Seguimiento por parte del líder a cada miembro individual
- Proporcionar herramientas y recursos que faciliten el cumplimiento del objetivo

FICHA RECURSOS MULTIMEDIA.

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Wanda Herrera Ramona Gómez		Fecha de elaboración:	09/04/2022		
Nombre:	Video de un equipo de trabajo eficiente en el entorno empresarial					
Descripción del contenido:	El contenido de nuestro primer video se desarrolla en un entorno laboral que ejemplifica las consecuencias de un equipo eficiente. Los resultados positivos que gracias a la sinergia, buena comunicación y compromiso que posee el equipo, nos invita a fomentar estas actitudes tanto en nuestra vida social como laboral.					
Dirección Url:	https://youtu.be/5EDbN9lqoEw					
Tipo de material multimedia	Video	X	Audio		Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Wanda Herrera Ramona Gómez		Fecha de elaboración:	09/04/2022		
Nombre:	Video de un equipo de trabajo deficiente en el entorno empresarial					
Descripción del contenido:	Nuestro segundo video muestra un equipo de trabajo deficiente, debido a la poca coordinación y comunicación. Aquí podemos observar que si no asumimos el compromiso y desempeñamos nuestro rol asignado, entonces los objetivos propuestos no tendrán los resultados esperados.					
Dirección Url:	https://youtu.be/MjQrGYLp_Hs					
Tipo de material multimedia	Video	X	Audio		Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Wanda Herrera Ramona Gómez		Fecha de elaboración:	16/04/2022		
Nombre:	Cierre Diplomado en Gestión de Equipos orientados a resultados UAPA					
Descripción del contenido:	Presentamos un resumen de todo lo que durante nuestro diplomado en gestión de equipos orientados a resultados, desarrollamos con relación al trabajo colaborativo.					
Dirección Url:	https://youtu.be/D-XOY5u7LBg					
Tipo de material multimedia	Video	X	Audio		Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Ramona Gómez Wanda Herrera Junior <u>Cenatus</u>		Fecha de elaboración:	11/02/2022		
Nombre:	Formulario Encuesta Enfocado en el trabajo de Equipo Empresarial					
Descripción del contenido:	Cuestionario de selección múltiple enfocado en el trabajo en equipo en las empresas.					
Dirección Url:	https://docs.google.com/forms/d/1BBzOy0l8r7qk8kb-45Ls4oaDOjunvzVKR62LeXGKWLY					
Tipo de material multimedia	Video		Audio		Recurso	X

GUIA EMPRESARIAL



Guía Empresarial Sobre Gestión de Equipos Orientados a Resultados

Febrero-Marzo 2022

Presentado por:

Ramona Alt. Gómez

Wanda K. Taveras

Junior Cenatus

UAPA
Educación superior a distancia virtual

Modulo II CFG

Facilitadora:

Eliana Campos

Acti
Ve a

<h1>Indice</h1>	
Introducción.....	3
Resumen Ejecutivo.....	4
Sección I	
Definición del trabajo colaborativo profesional.....	7
Importancia e impacto del trabajo colaborativo.....	7
Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.....	8
Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.....	9
Trabajo en Equipo y Tipos de Equipos Profesionales.....	10
Sección II	
Enfoques del trabajo colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución.....	13
Definición de rol y función en el contexto empresarial.....	15
Descripción de los principales roles y funciones en el trabajo colaborativo.....	17
Esquemización del trabajo colaborativo.....	18
Sección III	
Proceso para conformar o estructurar un equipo.....	20
Criterios fundamentales en la conformación de un equipo.....	21
Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9.....	24
Sección IV	
Estrategias de distribución de roles y funciones.....	26
Estrategias de distribución de actividades y tareas.....	26
Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones.....	26
Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.....	27
Estrategias de acompañamiento y supervisión.....	28
Conclusión.....	28
Bibliografías.....	30
Anexos.....	31



El Trabajo Colaborativo Profesional

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas exitosamente, trabajando todos por igual en perfecta sincronización, comunicación y armonía.

Importancia e Impacto del Trabajo Colaborativo

Los equipos de trabajo son importantes porque representan la manera de obtener un alto rendimiento en cualquier proyecto que se planea.

Cuando tenemos un trabajo en equipo los integrantes pueden realizar funciones o desempeñar su labor de forma individual pero trabajando en función del objetivo. Esta estrategia de trabajo no implica ser todos de un mismo departamento o sección, si no que cada uno cumpla su rol para llegar a la meta.

Estos maximizan los recursos y es más fácil lograr las metas establecidas, se crea una atmósfera en donde todos tienen el mismo objetivo y dan lo mejor de sí para lograrlo plenamente.

En el trabajo colaborativo deben tener una meta común y una buena influencia, el cual tiene un propósito (un bien común), también pueden lograr una mejora más eficiente en el trabajo, el cual tiene como beneficio que los trabajos sean más ágiles y productivos a la vez.



Objetivos y Propósitos del Trabajo Colaborativo

- ➔ Unificar esfuerzos y aptitudes de los integrantes.
- ➔ Minimizar el tiempo que se emplea para llegar a la meta.
- ➔ Desarrollar la capacidad de fluir en el mismo orden con relación a los conocimientos.
- ➔ Aportar ideas y estrategias que conduzcan al crecimiento unánime de la empresa y de cada integrante de la misma.

Factores Claves del Trabajo Colaborativo Efectivo

- 🏠 Ser eje generador de confianza en el trabajo colaborativo
- ✚ Desarrollar en cada miembro del equipo la capacidad de hacer suyo el trabajo, proyecto o meta.
- 🔥 Crear un ambiente donde las dudas se puedan plantear y solucionar abiertamente con el equipo.
- ✖ Formar equipos pequeños para que los problemas sean pequeños
- 🔧 Mantener el constante recordatorio de la meta del equipo, hacia donde van.
- ✚ Establecer estándares de desempeño eficiente
- 🔥 Crear desafíos permanentes
- 🏠 Fomentar la comunicación constante entre cada miembro del equipo.

Trabajo en Equipo y Tipos de Equipos Profesionales

Autores como Ezequiel Ander-Egg y María José Aguilar (2001), definen el trabajo en equipo como un pequeño equipo de personas que con conocimientos y destrezas que se complementan y unifican sus habilidades entre sí para lograr un objetivo en común y desempeñar actividades orientadas con el fin de ejecutar los mismos.

Los mundialmente conocidos escritores sobre gestión empresarial y comportamiento organizacional, Stephen Robbins y Timothy Judge (1983) hablan del trabajo en equipo como un espacio donde surge una energía positiva por medio de los esfuerzos coordinados que realiza cada profesional del equipo y que como consecuencia expresan un nivel de rendimiento mayor al que refleja el trabajo individual.



Jhonson y Jhonson (1978) trabajo en equipo es una estrategia de aprendizaje donde los objetivos de los estudiantes están estrechamente unificados, de una manera tal que cada objetivo individual dependerá de los objetivos en grupo. Lo que conlleva a una relación en la intensidad con que se quiera obtener los objetivos.



Existen diferentes tipos de equipos de trabajos dependiendo la necesidad y el contexto en el que se trabaje:

Atendiendo su objetivo:

- De solución de conflictos
- De toma de decisiones
- De producción

Considerando el tiempo que duren pueden ser:

- Permanentes
- Temporales

Tomando en cuenta la organización jerárquica de la empresa encontramos equipos:

- Horizontales
- Verticales



Dependiendo el nivel de formalidad de los mismos:

- Formales
- Informales

Siendo equipos creados con tiempo indefinido estos pueden ser:

- Círculos de calidad
- Equipos de alto rendimiento o desempeño
- Equipos de mejora



SECCIÓN 2

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



Enfoques del Trabajo Colaborativo: Perfil miembros, adaptación, integración y ejecución.

Líder o coordinador: es el responsable de guiar a su equipo de trabajo para lograr los objetivos concretos, es quien debe motivar a los miembros del equipo cuando se presente la desmotivación; quien proyecte confianza a un punto que pueda aconsejar cuando se de una situación que requiera de su intervención; quien mantenga una energía positiva y motivadora para llegar a la meta.

El impulsor: es un segundo líder, pues posee muchas cualidades similares a este. El impulsor es aquel miembro alegre, dinámico y con capacidad de solucionar situaciones dentro del equipo. La diferencia entre el líder y el impulsor es que el segundo necesita estar bajo mandato del líder para cumplir su rol.

Definición de Rol y Función en el Contexto Empresarial.

El término rol es definido como un conjunto de patrones de conductas esperadas y atribuidas por alguien, que ocupa una posición o puesto determinado en un ente social. Que como consecuencia la posición o puesto va a definir las responsabilidades del rol que desempeñe el miembro. (Linton, 1945; Yinder, 1965; Aritzela y Ayestaran, 2003).

Los roles dentro del contexto empresarial se asumen de la siguiente manera: la organización es quien determina el cómo y cuándo se ejecutarán estos.

En las empresas el rol es una estrategia de cómo accionar ante cualquier tipo de situación (que por ser empresa y poseer una trama de roles), es necesario la intervención de las personas para adjudicar los roles a cada miembro. Para que los objetivos pautados en las organizaciones logren su meta, estas deben implementar lo que es distribución de roles. Si una institución considera que asignar roles no es muy importante, está caminando al fracaso.



Determinar qué función hace cada quien. No se puede asumir que cada miembro sabe lo que tiene que hacer. El deber del líder es sentarse con los miembros del equipo y definir lo más claro posible el rol de cada uno. Una técnica es dejar por escrito los roles de cada miembro para no dejar espacio a las dudas o confusiones.

El observador: Es una persona poco habladora, y prefiere ser cuestionado antes de emitir tomar la iniciativa para dar una opinión. Lo caracteriza su inteligencia, su nivel crítico, objetivo y tranquilo. Evalúa las posibles consecuencias de las decisiones que toma.



El creativo: Posee una gran capacidad de resolver problemas y desarrollar estrategias. Es un mundo de ideas, y prefiere resolver las situaciones con creatividad. Invierte el tiempo en ideas nuevas antes de trabajar.

El mediador: Es quien fomenta la sinergia; evitar conflictos mayores. es un ente social dentro del equipo, escucha atentamente los problemas de los demás, se enfoca en mantener cómodo y contento a todos.

El disciplinado: Su objetivo está influenciado en cumplir con las reglas establecidas. No es una persona de incumplir mandatos, es flexible pero conoce sus límites. Procura que alguien le marque su trayecto, es eficiente y eficaz con lo que se le pide.



El investigador: se caracteriza por su energía positiva cuando inicia un proyecto nuevo, sin embargo, con el pasar del tiempo no presenta el mismo entusiasmo. Tiene una comunicación fluida y le es fácil crear relaciones con los demás. Su agilidad y destreza para mantener la comunicación es una ventaja para el equipo y para la organización.

El perfeccionista: es un miembro exigente y meticuloso que en ocasiones sobrepasa su nivel de perfeccionismo. Le cuesta delegar funciones debido a su obsesión para que las cosas salgan perfectas. Sin embargo, es el que se encarga de cubrir el espacio cuando uno de los miembros no cumple con su responsabilidad.

SECCIÓN III



- Proceso para conformar o estructurar un equipo
- Criterios fundamentales en la conformación de un equipo
- Propuestas de estructuración de equipos de 3 4 personas, 5 8 personas, 9+

Acti
Ve a



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

Rol Mental: Aquellos integrantes que poseen características de creatividad, especialistas o la persona que maneja los conocimientos necesarios acerca de la situación y el evaluador quien considera las ideas o sugerencias buscando viabilidad.

Rol Social: Está compuesto por el cohesionador quien fomenta la unidad y las buenas vibras dentro del equipo, buscador de recursos en diferentes fuentes proporcionando lazos útiles para el equipo obtener información ; el coordinador quien indica el orden, motiva y administra las actividades del equipo.

Rol De acción: Son esos miembros impulsores que motivan al equipo a avanzar; esta el implementador quien transforma las ideas en acciones factibles para el equipo y por último el finalizador, se dedica a dar seguimiento para que el equipo cumpla sus tareas en menos tiempo y con excelente calidad.

Propuestas de Estructuración de Equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+



Se ha demostrado que para lograr éxito en un equipo de trabajo el número de sus integrantes debe ser limitado. Los equipos no pueden estar conformados por números elevados de personas, ya que no se lograría el seguimiento oportuno y los objetivos no se obtendrían en el tiempo determinado. Lo que crearía la posibilidad que dentro de la misma empresa se requiera formar varios equipos.

La fórmula de la cantidad de integrantes de un equipo de trabajo coincide que estos como mínimo deben constar de 5 personas, y como máximo 9 miembros. Esta fórmula plantea que si un equipo tiene menos de 5 integrantes los resultados no serían lo suficientemente productivos. Por otro lado, si sobrepasa los 9 miembros el equipo no tendría el tiempo suficiente para comunicarse entre sí y poder profundizar en cada opinión de los integrantes.



Criterios Fundamentales en la Conformación de un Equipo

Criterios

- Se contribuye a la cohesión grupal, evitando causar conflictos.
- Se aportan diferentes ideas y propuestas para desarrollar el trabajo.
- Buscan y plantean soluciones a diferentes problemáticas que puedan surgir.
- Se respetan los acuerdos de trabajo que se toman.
- Cumplen con las tareas asignadas con un mismo grado de compromisos.



Objetivos:

- Unificar esfuerzos y aptitudes de los integrantes.
- Minimizar el tiempo que se emplea para llegar a la meta.
- Desarrollar la capacidad de fluir en el mismo orden con relación a los conocimientos.
- Aportar ideas y estrategias que conduzcan al crecimiento unánime de la empresa y de cada integrante de la misma.

SECCIÓN IV



- Estrategias de distribución de roles y funciones
- Estrategias de distribución de actividades y tareas
- Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones
- Estrategias de comunicación y manejo de conflictos
- Estrategias de acompañamiento y supervisión

Act

Promover la competencia sana es una estrategia para obtener mejores resultados de aquellos miembros que no están dando su mayor potencial en el trabajo. Practicando esta podemos identificar de forma individualizada como se está desempeñando cada miembro.



→ Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.

Conocer los miembros de tu equipo. Cuando se conoce la capacidad de cada integrante de su equipo, las áreas donde más se desempeñan, las habilidades únicas que posee es más fácil crear una comunicación entre ellos.

Fomentar las relaciones personales. Es importante que los miembros fomenten un ambiente de confianza en su entorno laboral, lo que permite que se disminuyan las oportunidades de conflictos o malos entendidos y de surgir, sea diferente el escenario para resolver. Muchas de estas relaciones se concretan fuera del trabajo.

→ Estrategias de acompañamiento y supervisión

Promover la confianza. Los líderes se diferencian de los jefes porque no solo son quien tiene el poder de las decisiones en el equipo, sino que el líder debe ser eje de confianza donde el equipo sienta un apoyo y motivación para cumplir su rol.

Mantener carácter. Aunque el líder trabaja para fomentar la sinergia dentro del equipo, es necesario que los trabajos se cumplan en el tiempo establecido, y para esto, debe organizar al equipo para que cada uno cumpla con los objetivos de las tareas establecidas.

ESTRATEGIAS PARA LOGRAR UN EQUIPO ORIENTADO A RESULTADOS

→ Estrategias de distribución de roles y funciones.

Fomentar el sentido de pertenencia. Lograr que cada miembro del equipo se identifique con los objetivos que persigue la empresa, permite que estos desempeñen aquellos roles que le han sido asignados con mayor motivación.

Delegar y confiar. Cuando se distribuyen los roles y las funciones que deben cumplir los miembros, esto representa un desafío para ellos. Donde hay que fomentar la confianza y seguridad de que lo harán bien.



→ Estrategias de distribución de actividades y tareas.

Responsabilidad personal:

Cada miembro tiene asignadas tareas individuales para el cumplimiento de las acciones y el vencimiento de las metas finales. Cada integrante aporta y contribuye. De esta manera, el triunfo personal es el triunfo del grupo.

Favorece la productividad:

La búsqueda de las metas propuestas motiva a los miembros del equipo, lo que hace que los miembros motivados se impliquen más en sus labores, y además, las desempeñan con mayor satisfacción. Todo ello propicia el aumento de la productividad.

→ Estrategias de seguimiento de miembros y asignaciones.

Reconocer el buen trabajo. Alegrarse por el avance del equipo es una buena estrategia, permite que los miembros se sientan comprometidos en cumplir la meta y realizar un trabajo de calidad.

Establecer límites de tiempo. Cuando se establecen límites de tiempos reales, el equipo puede planificarse, por ejemplo: saber cuando tienen que entregar un reporte de los avances del trabajo. De no ser así el equipo no tendrá una fecha establecida y estará trabajando a ciegas.