

## **Licenciatura en Psicología Industrial**

### **Diplomado:**

Gestión De Equipos Orientados A Resultados

### **Proyecto:**

Potencialidades en la Gestión Equipos Eficientes

### **Autores:**

Jennifer M. Céspedes Taveras

Wandy M. Pérez Rodríguez

Ovelis W. Lazala

### **Facilitadora Acompañante:**

Eliana Campos Taveras

**22 de abril de 2022  
Santiago de los Caballeros,  
República Dominicana**

## CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO .....	3
INTRODUCCION .....	5
SECCIÓN I – ASPECTOS PRELIMINARES .....	6
Antecedentes .....	7
Planteamiento del Problema.....	7
Causas.....	9
Posibles Consecuencias .....	9
SECCIÓN II – OBJETIVOS DEL PROYECTO .....	11
Pregunta General .....	12
Preguntas Especificas .....	12
Objetivo General .....	12
Objetivos Específicos .....	12
Importancia y Justificación .....	12
Metodología .....	13
SECCIÓN III – PRESENTACIÓN DE ENCUESTA.....	14
Presentación Resultados de la Encuesta .....	15
Finalidad del Cuestionario .....	15
Tabulación de los Datos .....	15
Análisis de los Resultados.....	30
SECCION IV- GUIA EMPRESARIAL GESTION DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS. ....	31
Propósito de la Guía.....	32
Areas De Alcance.....	32
Importancia .....	32
Metodología .....	32
Secciones Que Contiene.....	32
Repositorio Multimedia .....	33
CONCLUSIONES .....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	35
ANEXOS.....	36
Miembros Del Equipo .....	36
Agradecimientos.....	37
Dedicatoria .....	37
Evidencias de Encuentros Realizados por el Equipo .....	38
Cuestionario de la Encuesta Realizada .....	39
Ficha de Recursos Multimedia .....	43
Vista Rápida de nuestra Guía empresarial “Gestión de Equipos Orientados a Resultados” .....	44

## RESUMEN EJECUTIVO

Como es esperarse y tratándose de lo que representa un proyecto de curso final de grado, hemos querido abordar en el mismo, un aspecto que puede abarcar las diferentes áreas del saber y que puede ser de beneficio general sin importar el área profesional que tenga contacto con este material, en tal sentido, tratamos en este proyecto lo que representa la “Gestión de Equipos Orientados a Resultados”.

Con un formato diferente e innovador por habersele dado carácter de “Diplomado” abordamos este tema, primero con la intención de aprender de manera más detallada acerca del mismo, y por el otro lado profundizar en los aspectos más relevantes y que pueden ser ayuda en la gestión exitosa de equipos en las organizaciones, considerando que, en un futuro, este proyecto pueda ser tomado como material de referencia para una correcta implementación de este modelo de trabajo.

En términos generales quisimos abordar en este, aspectos específicos y relevantes en cuanto a la formación de equipos de trabajo orientado a resultados, tomando como base primero, los antecedentes que nos llevaron a desarrollar este importante tema, el concepto de trabajo en equipo descrito por ciertos autores, pero llevado a un lenguaje llano y de fácil comprensión y aplicación.

Cabe destacar que en proyectos de investigación, es importante contar con referentes de las hipótesis de conocimiento general en cuanto al tema a tratar, así como aquellos en los que resultaría importantes resaltar, por ello, nos embarcamos en la realización de una encuesta en la que recogimos las impresiones generales de algunos segmentos de la población de diferentes niveles educativos y laborales, acerca del trabajo en equipo, sus experiencias, contacto con este e impresiones generales sobre aspectos positivos y negativos que han observado y considerado a lo largo de sus experiencias personales y profesionales.

De igual forma en su desarrollo y como veremos aquí, contamos con la elaboración de una “Guía empresarial”, un material, hecho con el objetivo básico de comprimir de una manera objetiva los principales y más importantes aspectos a tomar en cuenta, a la hora de optar por implementar equipos de trabajo exitosos dentro y fuera de las organizaciones.

Tratamos en esta guía, aspectos como la importancia e impacto del trabajo colaborativo, los objetivos de este, los factores claves que debemos tomar en cuenta para un trabajo colaborativo efectivo e identificamos los tipos de equipos profesionales, esto así, con el objetivo de conocer primero los conceptos que nos han de marcar las pautas de inicio cuando apostemos por la implementación del trabajo colaborativo.

Otros aspectos importantes abordados en esta, entendiendo la importancia de tenerlos esclarecidos, son los diferentes enfoques que posee el trabajo colaborativo, llámese el perfil

de sus miembros, la adaptación e integración, la ejecución, la definición de los roles y funciones dentro del contexto empresarial, así como una descripción breve, pero clara de los diferentes roles y funciones que deben ser adoptados una vez que implementamos el modelo del trabajo colaborativo.

Vimos también importante, mencionar una esquematización clara del trabajo en equipo de manera tal que se pueda identificar los procesos para conformar o estructurar equipos de trabajo efectivos.

Por último, pero no menos importante, abordamos también algunas ideas o propuestas para la conformación de equipos dependiendo de la cantidad de miembros que este deba tener. En términos generales se considera que los equipos altamente efectivos no deberían pasar de 5 miembros, sin embargo, en ocasiones por la naturaleza y el tamaño de la organización y del proyecto, se hace necesario que estos puedan ser más extensos llegando a tener inclusive de 12 personas, sabiendo esto, quisimos abordar o dar una idea de cuáles serían las estructuras ideales tomando en cuenta los roles las funciones y la cantidad de miembros que posea el equipo de trabajo.

Es importante destacar que dentro de la conformación de equipos debemos también identificar o aprender las diferentes estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, estas estrategias deben ser tomadas en cuenta para la distribución de roles y funciones, la distribución de actividades y tareas, así como también para el seguimiento de los miembros y las asignaciones que fueron otorgadas a cada uno.

Consideramos de vital importancia también abordar, las estrategias de comunicación que deben ser implementadas, de manera tal que el flujo sea constante y efectivo para los fines del equipo, así como las estrategias de manejo de conflictos, ya que es prácticamente inherente al equipo que pueda presentarse un conflicto en alguna manera, pero, depende de si este conflicto es productivo o no, la manera en la que éste sea abordado, de ahí que sea también requerido o importante conocer las diferentes estrategias de acompañamiento y supervisión que pueden utilizar los líderes de equipo y de la organización en general para la gestión efectiva de los distintos equipos de trabajo.

Como ya hemos mencionado, abordamos este proyecto de una forma diferente, por lo que quisimos además agregar en el mismo un “Repositorio de Recursos Multimedia” es decir, una serie de videos de apoyo, que sirvan como sustento y aclare, poniendo en escena algunas características tanto positivas, como negativas, que adoptan los equipos de trabajo, y que pueden traducirse en perjuicio o beneficio de estos, y como pueden afectar sus resultados y el alcance de sus objetivos.

Este proyecto aborda de manera particular todos aquellos aspectos que deben ser tomados en cuenta, tanto dentro de los miembros del equipo como por la organización en general, para la conformación de equipos de trabajo o equipos profesionales altamente efectivos u orientados a resultados.

## INTRODUCCION

En los últimos años hemos visto cómo las organizaciones se han preocupado por identificar modelos de trabajo que puedan eficientizar sus operaciones. Ha sido evidente como el mundo laboral ha cambiado más de lo que habíamos esperado o deseado, algunas tendencias que tímidamente habían sido puestas en marcha simplemente se aceleraron para una adopción más amplia de ideas, de conocimientos y de técnicas que permitan a las organizaciones eficientizar sus resultados, otras simplemente, surgieron como consecuencia directa de nuestro aprendizaje con el tiempo, mismo que ha demostrado que algunas estructuras básicamente la jerárquica, no necesariamente tenían todas las herramientas para el crecimiento que demandaba el mundo actual, es por esto que surge dentro de los experimentos, en miras de mejorar y dentro de las valoraciones de unos pocos que se han atrevido a ir más allá, el trabajo colaborativo o trabajo en equipo.

Esto así, porque los líderes se han dado cuenta con los años, que el talento no está solo en los ejecutivos, que si bien es cierto que ocupan cargos importantes por sus niveles de conocimiento y experiencia, también las soluciones e ideas pueden estar distribuidas dentro de toda la organización, esta fuerte tendencia o identificación de estos aspectos ha permitido que cada vez más y más empresas se interesen y apuesten por la puesta en marcha del trabajo colaborativo como parte de sus herramientas de crecimiento y desarrollo organizacional.

Si bien es cierto que existe diversidad de información tanto en libros de autores reconocidos y de mucha credibilidad, como en las redes y en distintos medios que pueden ser consultados a la hora de apostar por esta técnica, no es menos cierto que muchos de estos representan una gran lectura o una investigación rigurosa para poder identificar cuáles serían en primer lugar , los equipos ideales, en segundo, las técnicas que podrían ser utilizadas y en tercer lugar, cuáles serían las características de un equipo de trabajo altamente efectivo u orientado a resultados .

Es por esto que en este material hemos querido hacer una recopilación de los aspectos más importantes del trabajo colaborativo de manera tal que pueda ser una guía de consulta eficaz, eficiente y práctica, que permita a los líderes y a las organizaciones identificar todas aquellas características que contribuyan, no solo la puesta en marcha de este modelo de trabajo, sino también los elementos indispensables que deben ser tomados en cuenta para que los equipos de trabajo o el trabajo colaborativo, sea efectivo y pueda ir en consonancia con los resultados esperados .

## **SECCIÓN I – ASPECTOS PRELIMINARES**

En esta sección del proyecto veremos los antecedentes de cómo los equipos colaborativos desde su comienzo se han esforzado con el tiempo para lograr el éxito y el crecimiento. Desde su antigüedad siempre se ha trabajado en equipo de alguna forma u otra.

Los equipos de trabajo nacen como una necesidad de tener relaciones con otras personas en el ámbito laboral. El desarrollo de equipos debe comenzar con el sentimiento de una firme necesidad de mejorar algunas condiciones o procesos básicos que están interfiriendo en el logro de las metas organizacionales. O bien, para integrarse ante la necesidad de acometer algún proyecto, trabajo o esfuerzo orientado a alguna meta específica, como serían una reingeniería, la racionalización de algún área o proceso, cambios en la organización, los protocolos o los procedimientos, el establecimiento de políticas u otras en particular.

También dentro de esta sección apreciamos el planteamiento del problema del trabajo en equipo en donde se presenta de manera detallada las debilidades que pueden presentar los equipos de trabajo en su desarrollo.

Es importante también destacar otros aspectos relevantes, donde se evidencian sus causas, y posibles consecuencias.

## **Antecedentes**

A pesar de que las organizaciones estaban acostumbradas al trabajo delegado desde una línea de jerarquía, y se entendía que esta era la manera correcta de trabajar para obtener el éxito y crecimiento que cada organización desea.

Sin embargo, el tiempo y los experimentos de unos pocos osados, han ido demostrando que el conocimiento, la información y las respuestas existen dentro de toda la organización, y por tanto es en la búsqueda de las capacidades y conocimientos de cada miembro de la organización que surge el trabajo en equipo y con ello los equipos de trabajo.

Como menciona el sitio web “Liderman” refiriéndose a la importancia del trabajo en equipo, “La importancia del 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” (Liderman, 2018)

Esto es lo que el día de hoy es valorado y tomado en cuenta para que cada vez más y más organizaciones se embarquen en el uso de esta importante herramienta, como canal de desarrollo y posicionamiento dentro de las organizaciones.

La realidad actual es que se considera el trabajo colaborativo como “una forma de generar sinergias y aprovechar los beneficios del grupo en favor del aprendizaje y la actividad” como también mencionan. Cerem international Business, dentro de su artículo en sobre el trabajo colaborativo en la red, (Jesus Gómez, 2017)

Es bien sabido, además, que la habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día. Ya sea en un ambiente laboral, deportivo o cotidiano, refieren que apoyarte en los demás y al mismo tiempo brindarles a ellos lo mejor de uno mismo, es la clave para alcanzar fácilmente todo lo que se proponga, así lo han establecido algunos autores corporativos por haberlo identificado en sus investigaciones sobre el trabajo colaborativo y su incidencia en las organizaciones en la actualidad.

Muchos son los factores que componen el trabajo colaborativo, sobre todo si hablamos de este en las instituciones, y mucho es lo que se ha ido avanzando en cuanto a la estructuración, elementos principales y hasta las debilidades encontradas a la hora de apostar por la implementación de este modelo, como ente de desarrollo y crecimiento para las empresas.

## **Planteamiento del Problema**

Aunque de primeras el trabajo colaborativo puede parecer un modelo idílico, su estructura está lejos de carecer de puntos a mejorar. Cuestiones como la distribución deficiente de las funciones, la falta de entendimiento entre los colaboradores y la mala proporción de las responsabilidades, hacen que el trabajo en equipo sea un modelo que cuando menos, necesita ser perfeccionado.

De igual manera, es sabido que el método más eficaz para mejorar debilidades es identificarlas, sin embargo, esto último, no necesariamente es apreciado por las organizaciones, lo que genera que dichas debilidades no puedan ser mejoradas, al menos no con la agilidad que deberían, si se quiere tener un equipo de trabajo exitoso.

A groso mencionamos en el párrafo anterior las más notables, sin embargo, podemos identificar y analizar de manera detallada los siguientes aspectos como puntos de mejora ineludibles, si se espera tener un equipo de alto desempeño.

- **Falta de Comunicación entre los miembros y con el líder**, lo que representaría un error o una debilidad considerable, ya que esto impediría en cierta medida que los objetivos no estén esclarecidos y por tanto la forma de trabajo y los resultados del equipo se verían afectados.
- **Pensamientos individualistas**, debido a que algunas personas dicen preferir trabajar solas, muchas veces el verse involucradas en un equipo de trabajo siguen pensando y actuando de manera individual y esto de manera casi automática representa que no se integre correctamente al equipo de trabajo y en consecuencia sus aportes no pueden ser para el beneficio de todo el equipo.
- **Falta de dirección:** aunque suene ilógico muchas veces los equipos tienen líderes, pero no tienen dirección, ya que quien actúa como líder no está ejerciendo de manera efectiva sus funciones dentro del equipo, que no es más que informar claramente lo que se debe hacer, aportar diversas ideas y recomendaciones y motivación necesarias para el buen desempeño del equipo, en consecuencia, el equipo, sin directrices claras, se puede ver estancado y no dar u obtener los resultados esperados.
- **Falta de preparación**, que puede existir entre los miembros del equipo puede que tal vez no sean las adecuadas porque puede ser personas que tienen una carencia en su preparación y que vamos a tener la obligación de estar supervisando muy constante.
- **Exceso de reuniones.** De mucha tendencia en el trabajo colaborativo en la actualidad, pero que no representa un aspecto positivo para el trabajo colaborativo, ya que, si bien es cierto que para trabajar en equipo se necesitan de ciertos espacios para intercambiar y llegar a acuerdos, hay que tomar en cuenta, el no pecar de exceso y encontrar cualquier motivo para llamar a una reunión.

Esto podría demostrar falta de liderazgo y desorganización. Dos rasgos que influyen negativamente en la energía del grupo e, incluso, pueden provocar desmotivación y pasividad entre los participantes.

- **Abundancia de personal.** En un equipo de trabajo, los roles deben quedar bien establecidos. De lo contrario, sus integrantes quedan expuestos a la difícil situación de no conocer a sus compañeros, de no saber sus aptitudes o debilidades.

Por otro lado, tener un gran número de integrantes también puede generar cierto desorden, debido a que la asignación de tareas no queda clara y la desinformación inunda al equipo.

### **Otro aspecto Relevante.**

Es importante destacar que en la encuesta realizada en donde se evaluó las impresiones de un grupo de individuos sobre el trabajo en equipo, muchos coincidieron en que una de las debilidades comunes equipo de trabajo puede fracasar porque no exista un clima agradable de trabajo, dato que sin duda debe llamar la atención de los líderes ya que, de persistir esta debilidad, la cohesión del equipo sería imposible, y en consecuencia el éxito también.

### **Causas**

Estas debilidades identificadas, tomando en consideración que, si bien es cierto que el modelo de trabajo en equipo no es del todo nuevo, no es menos cierto que con frecuencia, las organizaciones se embarcan en este modelo sin necesariamente sentar las bases para que el mismo sea exitoso, y no solo para ir con la ola de lo “tendencial” como lo es el trabajo en equipo.

Otro de los errores comunes que con dificultad se puede identificar a tiempo en el trabajo en equipo, es el hecho de que algunos líderes de equipo, se convierten más bien en “jefes” y solo delegan tareas en el mismo, llevando el equipo de trabajo del modelo colaborativo, al modelo jerárquico indistintamente de que sea un equipo de trabajo, de esta forma los miembros del equipo se sienten peones más bien, y no miembros autónomos que están allí para poner en sus habilidades y capacidades al servicio de un bien común.

Desafortunadamente, algunos líderes no están preparados para asumir este papel y de igual forma son puestos allí por tener ciertas posiciones dentro de la organización, y como ya hemos mencionado, esto invalida la eficacia y la motivación para el equipo de trabajo pueda ser altamente efectivo, que en términos reales es lo que se busca al adoptar este tipo de modelos.

### **Posibles Consecuencias**

Si no se puede establecer como organización un paro para, primero identificar cuáles podrían ser esas debilidades que afecten el éxito de los equipos de trabajo y luego buscar soluciones a los mismos, el fracaso no solo del uso del modelo, sino también de la consecución de los objetivos, será inminente, por carecer estos de la estructura correcta y del manejo adecuado aún en aquellos aspectos que pueden considerarse debilidades.

Hay que prestar atención al hecho de que una vez un equipo de trabajo fracasa dentro de la organización o en un proyecto determinado, los niveles de motivación de la organización en general disminuyen en forma significativa y esto puede generar una apatía colectiva que dificulte la integración y afecte en forma definitiva la credibilidad del modelo de trabajo colaborativo para futuros proyectos y más aún para futuros su incorporación al trabajo cotidiano.

El trabajo colaborativo tiene un sinnúmero de ventajas y aspectos positivos, pero mal manejado y sin la debida diligencia y cura pasa a ser como abrigo en tiempos de calor, no porque sea malo el modelo como tal, sino porque simplemente se le está otorgando el uso correcto.

## **SECCIÓN II – OBJETIVOS DEL PROYECTO**

En esta sección de este proyecto se apreciará los objetivos general y específico del trabajo en equipo en donde conoceremos las principales teorías necesarias para sensibilizar a los integrantes, así como las habilidades básicas para orientarse al trabajo colaborativo en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

También cabe resaltar que el trabajo colaborativo facilita la culminación de las metas, incrementa la motivación y la creatividad, y favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad grandemente valorada en el comercio laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.

Dentro de esta sección se presentará su importancia y su justificación de lo que es trabajar en equipo. La tarea de formalizar equipos de trabajo no es nada fácil, sin embargo, su importancia es imprescindible para el rendimiento de las empresas.

Seguramente las experiencias en las que usted haya sido integrante de un equipo colaborativo y donde la interacción de las personas fue la clave para un resultado sorprendente.

La importancia del trabajo en equipo es la consideración de que mientras más personas se juntan de forma comprometida para la elaboración de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados.

Por último, en esta sección se debe identificar y describir los métodos, técnicas y tipos de investigación estaremos usando durante todo este proyecto de estudio.

## **Pregunta General**

¿Cómo podemos definir el trabajo colaborativo?

## **Preguntas Específicas**

¿Cuál es la importancia del trabajo en equipo para conseguir la meta?

¿Somos conscientes de nuestras limitaciones y posibilidades?

¿Cómo podemos mejorar el trabajo en equipo?

¿Cómo hacer crecer a un equipo de trabajo?

## **Objetivo General**

Conocer en detalle lo que significa el trabajo colaborativo, así como los aspectos y características a tomar en cuenta en la conformación de estos. De igual forma las debilidades que podemos identificar dentro de los estos, que podrían generar una falta de eficacia y contribuir con el éxito o fracaso del trabajo colaborativo.

## **Objetivos Específicos**

- Dar a conocer la importancia del trabajo en equipo para conseguir la meta
- Reconocer de acuerdo con los criterios de autores y trabajo de campo cuales son las limitaciones y posibilidades que tenemos dentro del trabajo colaborativo.
- Identificar como podemos mejorar el trabajo en equipo
- Dar a conocer que aspectos pueden hacer crecer a un equipo de trabajo.

## **Importancia y Justificación**

La relevancia del trabajo colaborativo en el área profesional, laboral y organizacional es de gran impacto debido a que este influye dentro de la organización, ya que mientras más personas se comprometen de manera equitativa al momento de ejercer las asignaciones para el logro de los objetivos, los resultados son mejores y más efectivos.

Y es que se trata de ese gran aporte de cada uno de los miembros del equipo a través de su experiencia, dando cabida a la entrada de todas las habilidades y destrezas que enriquecen el trabajo colaborativo por parte de las personas que lo conforman. Esta práctica ayuda a maximizar las fortalezas de cada integrante, sacando lo mejor de sí y complementándose con los demás.

Como ventajas del trabajo colaborativo, podemos avalar que gracias al mismo se logra un mejor manejo de metas y objetivos, orientando a una buena motivación entre los miembros, donde exista una buena comunicación entre cada una de las partes, que dará como ciertos beneficios los siguientes:

- Fomentará la creatividad entre los miembros.
- Mejora el desempeño.
- Aumenta la eficiencia y la creatividad  
(Ruiz, 2011)

Tomar en cuenta que, a través de un buen trabajo colaborativo, se va manifestar el buen desempeño de los mismos a través de las metas trazadas por la empresa y que serán cumplidas a raíz del buen manejo interno del grupo en el cual se hará constar su exaltación de calidad de trabajo a través de los parámetros correspondientes que darán lugar a todos los beneficios de la empresa y empleados.

Contar con una cultura organizativa y una estrategia corporativa basada en el trabajo en equipo, pues es sinónimo de productividad, rentabilidad, motivación, implicación, buena imagen y mayor capacidad competitiva

### **Metodología**

Es bueno saber que un método es una serie de procedimientos con una finalidad específica, mientras que una técnica es la forma en que llevamos a cabo esos procedimientos.

Mencionado lo anterior, podemos decir que los métodos de investigación son las estrategias para la búsqueda científica de conocimiento, mientras que las técnicas de investigación son las herramientas que se usan para llevar a cabo dicha indagación. (Samperi, 2014)

Dicho esto, en la encuesta valorativa del trabajo en equipo, utilizamos el método de investigación descriptiva y método de investigación de campo ya que fue aquí donde recopilamos datos mediante el cuestionario previamente diseñado, que dieron lugar a los datos recogidos, representados en forma gráficas y que dieron como resultado final el análisis de lo recopilado. Siguiendo el mismo hilo, se usó también la investigación documental, que fue donde obtuvimos información mediante fuentes de uso bibliográficas, que dieron lugar a diversos contenidos en esta asignación. Gracias a este tipo de investigación se pudo obtener datos del ambiente y estudiarlos tal y como se presentan, sin manipular ni alterar las variables para que dieran resultados verídicos.

Mientras que el tipo de técnica que utilizamos fue la de recogida de datos (Instrumento de medida), pues esta hace referencia al procedimiento específico para obtener los datos de la investigación. Contiene ese conjunto de preguntas con las que se pretende obtener la información, y para cuya elaboración también se ha seguido una serie de acciones que detallamos en cada resultado de la encuesta ante expuesta.

### **SECCIÓN III – PRESENTACIÓN DE ENCUESTA**

En esta parte de esta sección se presentarán los resultados de la encuesta elaborada por el gran desempeño y esfuerzo de cada uno los integrantes de este equipo, los cuales son unos gráficos con respuestas dada por las personas encuestadas en donde ponen de manifiesto la manera en la ellos consideran que es el trabajo en equipo, en total fueron 33 personas encuestadas.

El objetivo de este cuestionario es comprobar el nivel de cumplimiento que alcanza la eficiencia colaborativa de cada integrante en un equipo de trabajo donde el mismo mide el nivel de comunicación, cooperación, participación y sentido de responsabilidad de las personas encuestadas.

En el mismo se presentarán 15 preguntas de selección personal, donde no hay ninguna respuesta correcta, sino que cada uno de los encuestados marcará su respuesta según su criterio, experiencia y percepción.

En esta sección se incluye además las conclusiones que, según el trabajo realizado hemos llegado como equipo en relación con los detalles y aspectos más relevantes del trabajo colaborativo.

## Presentación Resultados de la Encuesta

### Finalidad del Cuestionario

El objetivo de este cuestionario es comprobar el nivel de cumplimiento que alcanza la eficiencia colaborativa de cada integrante en un equipo de trabajo donde el mismo mide el nivel de comunicación, cooperación, participación y sentido de responsabilidad de las personas encuestadas.

A continuación, se presentarán 15 preguntas de selección personal donde no hay ninguna pregunta correcta, y cada uno de los encuestados marcara su respuesta según su criterio, experiencia y percepción.

### Tabulación de los Datos

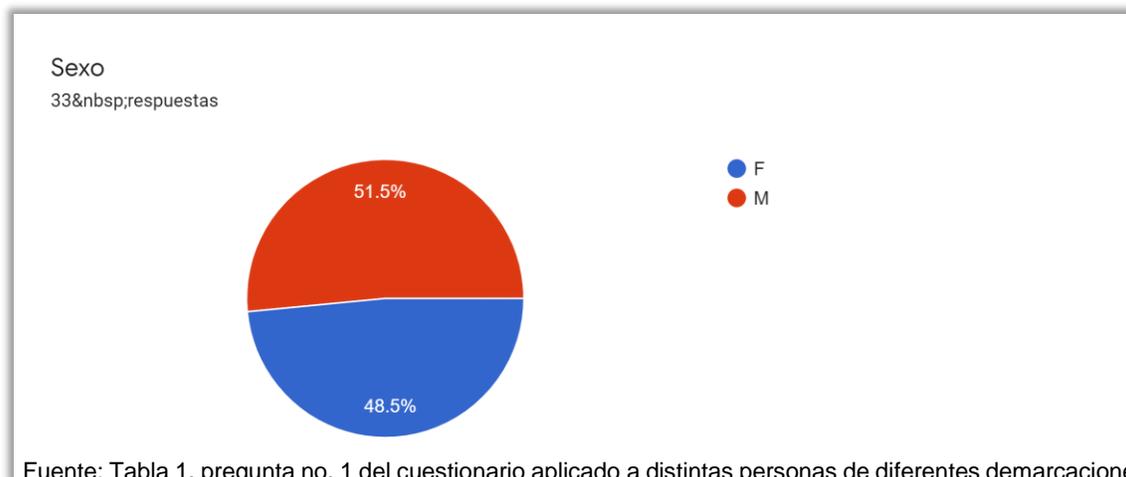
**Tabla No. 1**  
**Género**

Opción	Frecuencia	%
Femenino	16	48.50%
Masculino	17	51.50%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 1 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 51.5% de la respuesta encuestada fueron por los hombres, y el 48.5% fueron por las mujeres, es decir que la gran mayoría de las respuestas fueron por hombres.

**Grafica No. 1**  
**Género**



Fuente: Tabla 1, pregunta no. 1 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

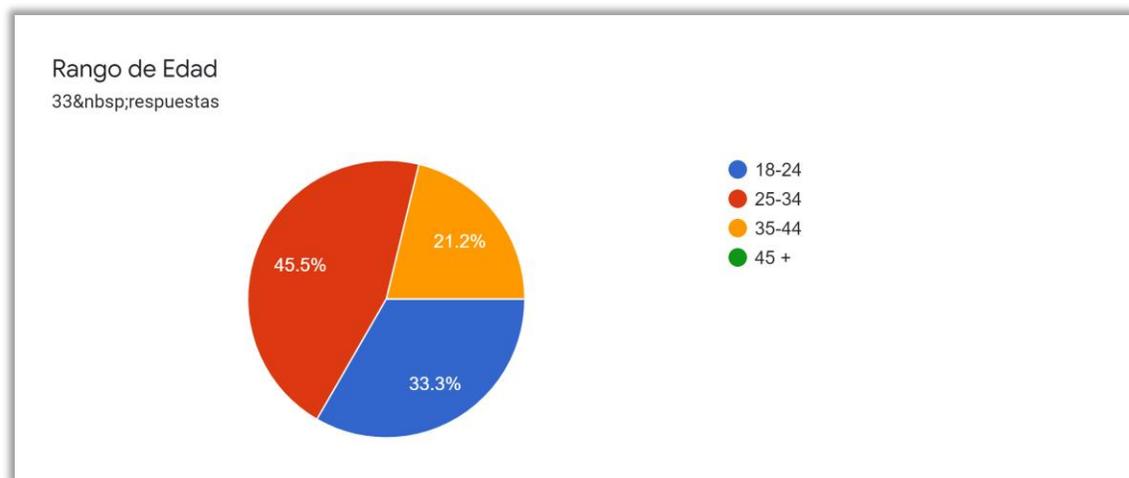
**Tabla No. 2**  
**Rango de edad**

Opción	Frecuencia	%
18 - 24	11	33.30%
25-34	15	45.50%
35-44	7	21.20%
45+	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 2 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 45.5% de las personas encuestadas están entre los 25-34 años, el 33.3% están entre los 18-24 años, el 21.2% están entre los 35-44 años. Es decir que la gran mayoría de los resultados fueron de adolescentes

**Gráfico No. 2**  
**Rango de edad**



Fuente: Tabla no. 2, pregunta no. 2 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

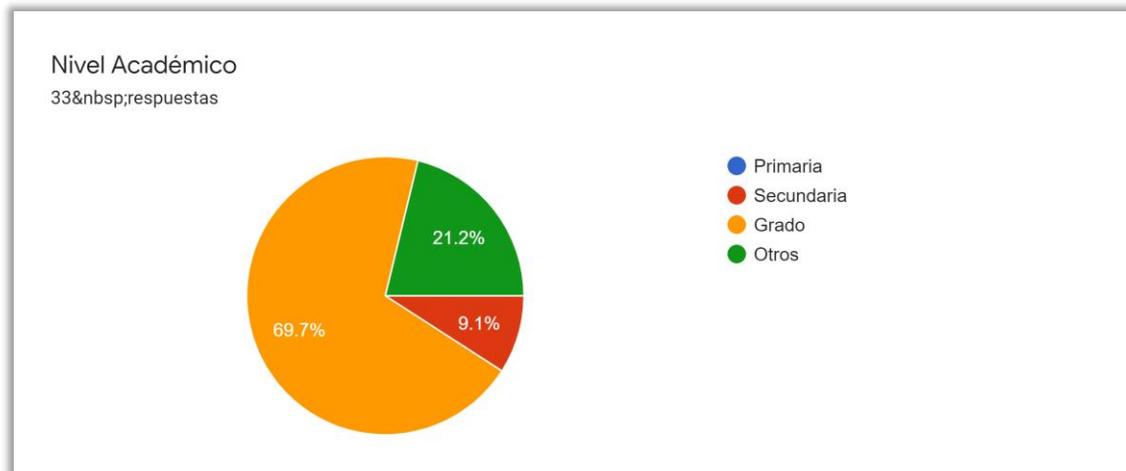
**Tabla No. 3**  
**Nivel académico.**

Opción	Frecuencia	%
Primaria	0	0.00%
Secundaria	3	9.10%
Grado	23	69.70%
Otros	7	21.20%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 3 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 69.7% de las personas encuestadas son personas de grado, el 21.2% es de nivel académico Otros, y el 9.1% de las personas alcanzaron el nivel de secundaria. Es decir que la gran población de los encuestados son personas profesionales.

**Grafico No. 3**  
**Nivel académico**



Fuente: Tabla no. 3, pregunta no. 3 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

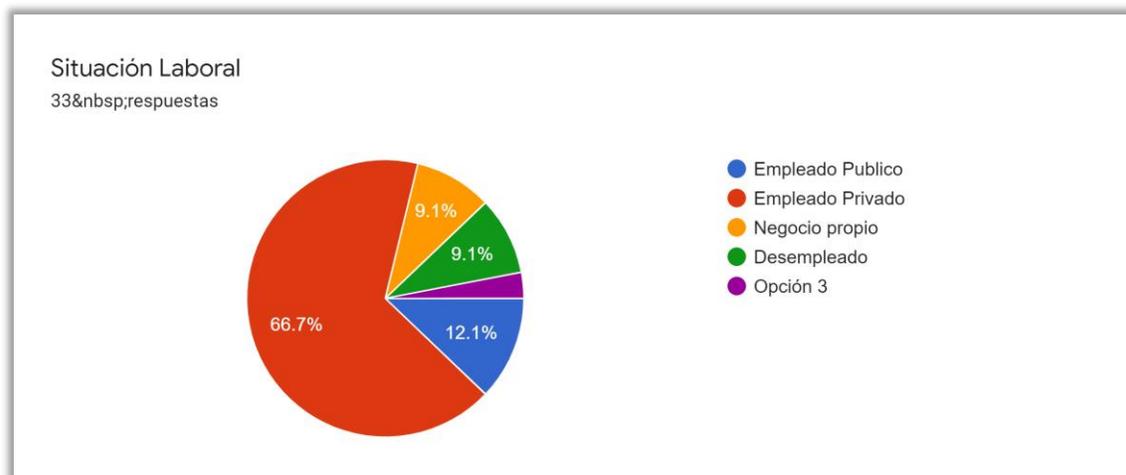
**Tabla No. 4**  
**Situación laboral**

Opción	Frecuencia	%
Empleado público	4	12.10%
Empleado privado	22	66.70%
Negocio propio	3	9.10%
Desempleado	3	9.10%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 4 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 66.7% de los resultados obtenidos son de personas que laboran como empleado privado, el 12.1% labora en el sector público, el 9.1% tienen su negocio propio, el 9.1% también está desempleado. Esto quiere decir que la gran mayoría de los encuestados de alguna forma u otro están laborando.

**gráfico no. 4**  
**Situación laboral**



Fuente: Tabla no. 4, pregunta no. 4 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

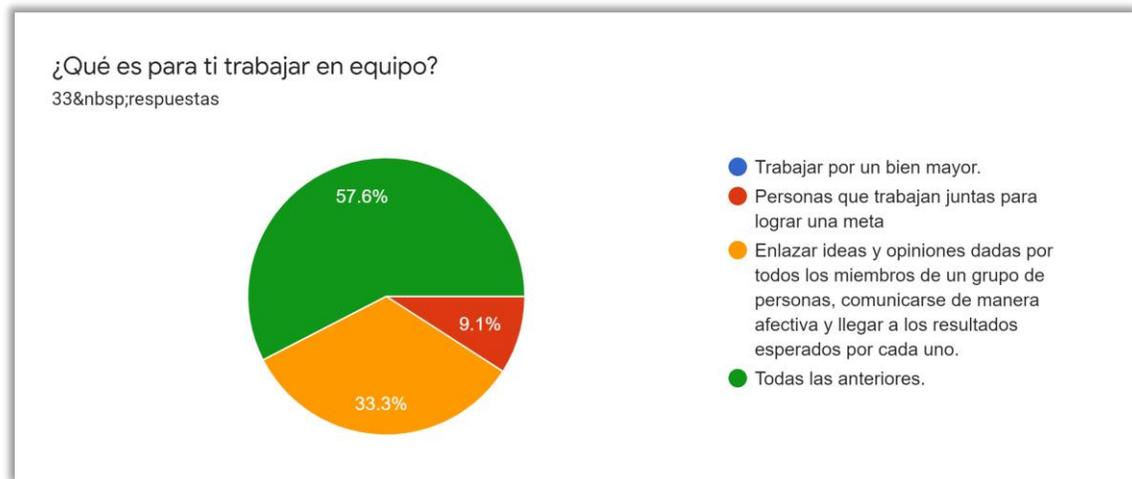
**Tabla No. 5**  
**¿Qué es para ti trabajar en equipo?**

Opción	Frecuencia	%
Trabajar por un bien mayor	0	0.00%
Personas que trabajan juntas para lograr una meta	3	9.10%
Enlazar ideas y opiniones dadas por todos los miembros de un grupo de personas, comunicarse de manera efectiva y llegar a los resultados esperados por cada uno	11	33.30%
Todas las anteriores	19	57.60%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 5 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 57.6% de las personas encuestadas dicen que todas las respuestas de esta pregunta son correctas, el 33.3% selecciono la opción amarilla, y el 9.1% dice que trabajar en equipo es personas que trabajan con una meta en común.

**Gráfico No. 5**  
**¿Qué es para ti trabajar en equipo?**



Fuente: Tabla no. 5, pregunta no. 5 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

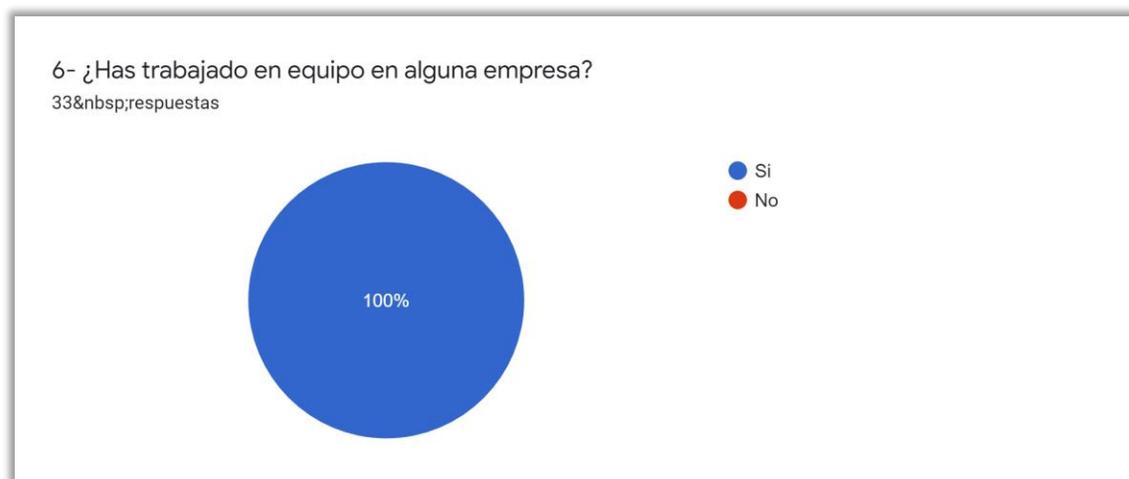
**Tabla No. 6**  
**¿Has trabajado en equipo en alguna empresa?**

Opción	Frecuencia	%
Si	33	100%
No	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 6 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 100% de las personas encuestadas han trabajado en equipo.

**Gráfico No. 6**  
**¿Has trabajado en equipo en alguna empresa?**



Fuente: Tabla no. 6, pregunta no. 6 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

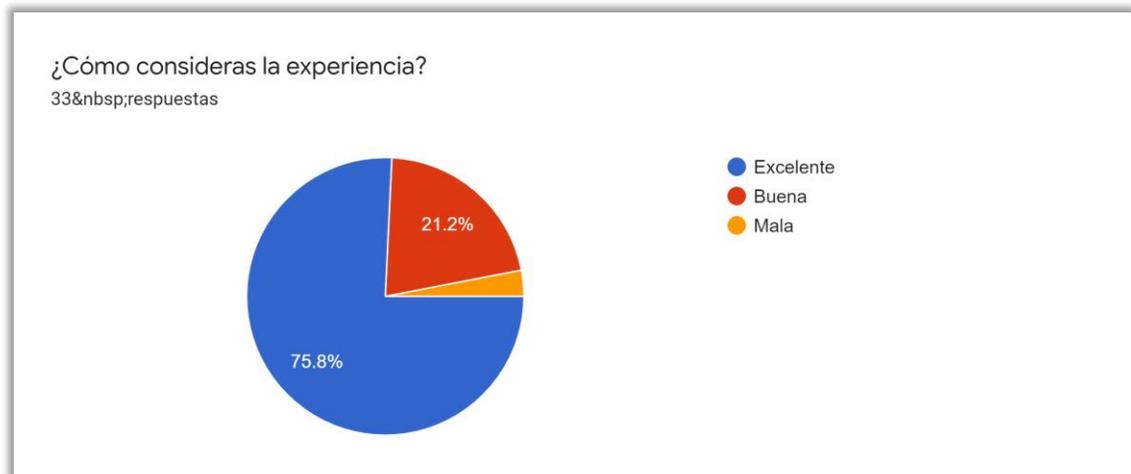
**Tabla No. 7**  
**¿Cómo consideras la experiencia?**

Opción	Frecuencia	%
Excelente	25	75.80%
Buena	7	21.20%
Mala	1	3%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 7 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 75.8% de las personas encuestadas dijeron que han tenido una excelente experiencia en el trabajo colaborativo, el 21.2% dice que ha tenido una experiencia buena y el 3% dice que has tenido mala experiencia, es decir que la gran mayoría de las respuestas marcan de manera positiva el trabajo colaborativo.

**Gráfico No. 7**  
**¿Cómo consideras la experiencia?**



Fuente: Tabla no. 7, pregunta no. 7 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Tabla No. 8**

**¿Si te tocará trabajar cuál rol entiende usted qué desempeñaría dentro del equipo?**

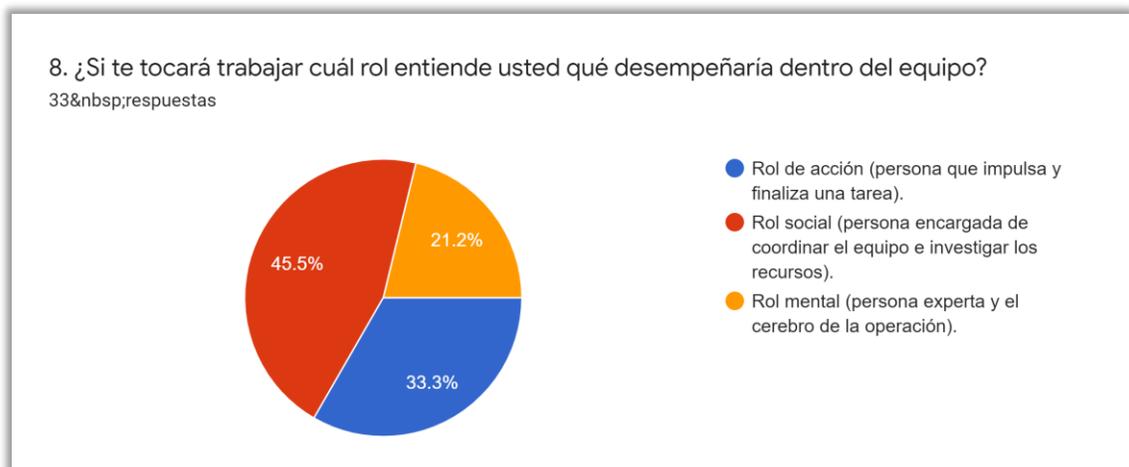
Opción	Frecuencia	%
Rol de acción	11	33.30%
Rol social	15	45.50%
Rol mental	7	21.20%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: pregunta no. 8 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 45.5% de las personas encuestadas dice que desempeñarían el rol social, el 33.3% el rol de acción y el 21.2% el rol mental. Es decir que la gran mayoría de los resultados impulsan personas encargadas de coordinar el equipo e investigan los recursos.

**Gráfico No. 8**

**¿Si te tocará trabajar cuál rol entiende usted qué desempeñaría dentro del equipo?**



Fuente: Tabla no. 8, pregunta no. 8 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Tabla No. 9**

**¿Cree usted que los objetivos del equipo de trabajo están claros siempre y son aceptados por todos?**

Opción	Frecuencia	%
Nunca	2	6.10%
Algunas veces	29	87.90%
Siempre	2	6.10%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 9 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 87.9% en su gran mayoría dice que algunas veces están claros y son aceptados los objetivos por los miembros del equipo, el 6.1% dice que nunca están claros, y el 6.1% también dice que están siempre claros a los objetivos en el equipo de trabajo. Es decir que en su gran mayoría según los resultados no siempre están claros.

**Gráfico No. 9**

**¿Cree usted que los objetivos del equipo de trabajo están claros siempre y son aceptados por todos?**



Fuente: Tabla no. 9, pregunta no. 9 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

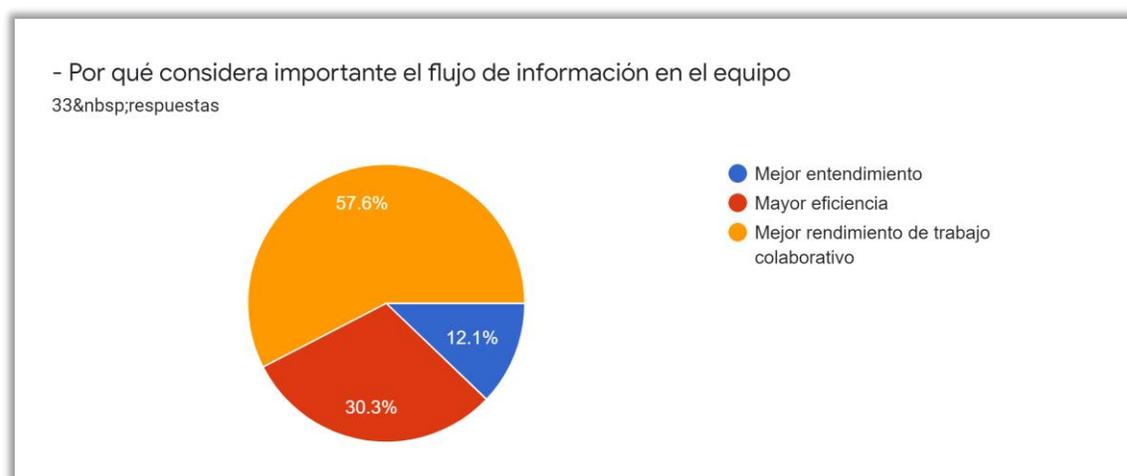
**Tabla No. 10**  
**- ¿Por qué considera importante el flujo de información en el equipo?**

Opción	Frecuencia	%
Mejor entendimiento	4	12.10%
Mayor eficiencia	10	30.30%
Mejor rendimiento de trabajo colaborativo	19	57.60%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 10 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 57.6% de las personas encuestadas consideran que el flujo de información es mejor rendimiento de trabajo colaborativo, el 30.3% dice que es mayor eficiencia y el 12.1% dice que es mejor entendimiento. Es decir que en su gran mayoría según los resultados obtenidos el flujo de información es mejor para el rendimiento del equipo colaborativo.

**Gráfico No. 10**  
**¿ Por qué considera importante el flujo de información en el equipo?**



Fuente: Tabla no. 10, pregunta no. 10 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Tabla No. 11**  
**¿Qué aspectos entiende que hacen que el trabajo en equipo sea exitoso?**

Opción	Frecuencia	%
Compañerismo	8	24.20%
Empatía	1	3%
Responsabilidad	5	15.20%
Colaboración	8	24.2
Autonomía	0	0.00%
Objetivos claros y definidos	11	33.30%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 11 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 33.3% de los resultados obtenidos dicen que los objetivos claros y definidos hacen que el trabajo sea exitoso, el 24.2% dice que es compañerismo, el 24.2% también dice que es la colaboración, el 15.2% dice que es la responsabilidad, y el 3% dice que es la autonomía. Es decir que la gran mayoría piensa que los objetivos bien claros, el compañerismo y la colaboración es lo que hace que un trabajo sea exitoso en equipo.

**Gráfico No. 11**  
**¿Qué aspectos entiende que hacen que el trabajo en equipo sea exitoso?**



Fuente: Tabla no. 11, pregunta no. 11 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

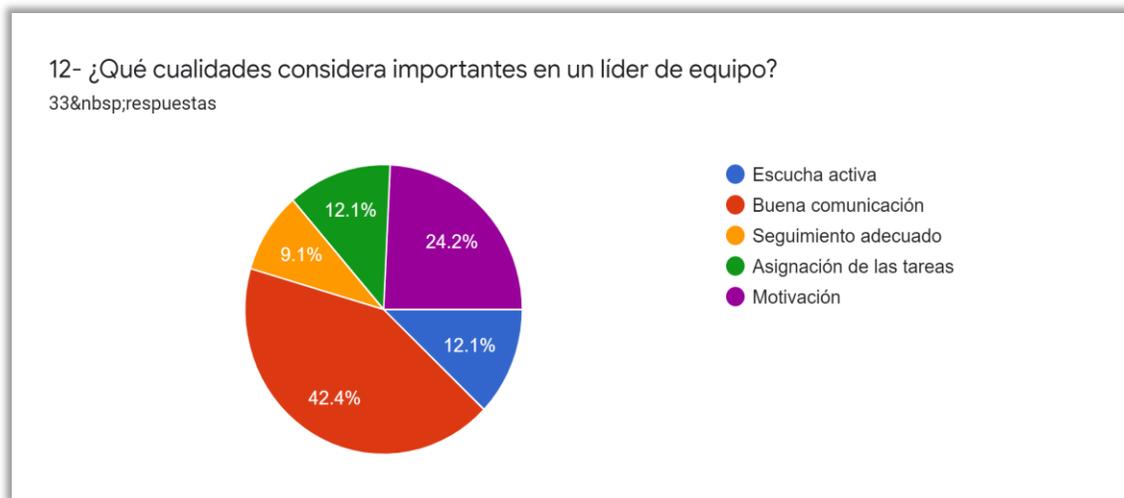
**Tabla No. 12**  
**¿Qué cualidades considera importantes en un líder de equipo?**

Opción	Frecuencia	%
Escucha activa	4	12.10%
Buena comunicación	14	42.40%
Seguimiento adecuado	3	9.10%
Asignación de las tareas	4	12.10%
Motivación	8	24.20%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 12 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 42.4% de las personas encuestadas en su gran mayoría considera que la cualidad más importante para un líder es la buena comunicación.

**Gráfico No. 12**  
**¿Qué cualidades considera importantes en un líder de equipo?**



Fuente: Tabla no. 12, pregunta no. 12 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Tabla No. 13**  
**¿Qué aspectos considera pueden motivar el trabajo en equipo?**

Opción	Frecuencia	%
Reconocimiento	16	48.50%
Compensación por los aportes o buen desempeño	17	51.50%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 13 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 51.5% de las personas encuestadas consideran que los aspectos que pueden motivar el trabajo en equipo es la compensación por sus aportes y por su buen desempeño. Mientras que el otro 48.5% dice que lo motiva el reconocimiento.

**Gráfico No. 13**  
**¿Qué aspectos considera pueden motivar el trabajo en equipo?**



Fuente: Tabla no. 13, pregunta no. 13 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Tabla No. 14**  
**¿Qué no puede faltar en un equipo de trabajo?**

Opción	Frecuencia	%
Una adecuada planificación	3	9.10%
Objetivos claros y bien definidos	0	0
Compromiso de todos los miembros del equipo	3	9.10%
Todas las anteriores.	27	81.80%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 14 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 81.8% de los datos de la encuesta marca que las personas dicen que todas las respuestas de esta pregunta son correctas, y el 9.1% dice que no puede faltar una adecuada planificación y compromiso de todos los miembros del equipo.

**Gráfico No. 14**  
**¿Qué no puede faltar en un equipo de trabajo?**



Fuente: Tabla no. 14, pregunta no. 14 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

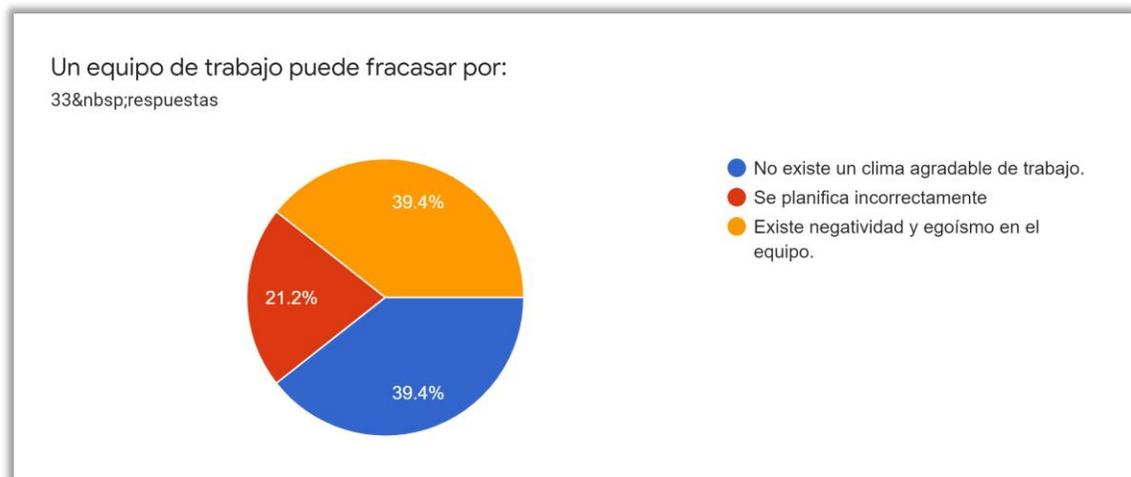
**Tabla No. 15**  
**Un equipo de trabajo puede fracasar por:**

Opción	Frecuencia	%
No existe un clima agradable en el trabajo	13	39.40%
Se planifica incorrectamente	7	21.20%
Existe negatividad y egoísmo en el equipo	13	39.40%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: Pregunta no. 15 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

**Comentario:** de acuerdo con los datos recolectados en la encuesta realizada, el 39.4% de las personas encuestadas dice que un equipo de trabajo puede fracasar porque no exista un clima agradable de trabajo y porque existe negatividad y egoísmo en el equipo. Mientras que el 21.2% dice que es porque se planifican incorrectamente.

**Gráfico No. 15**  
**Un equipo de trabajo puede fracasar por:**



Fuente: Tabla no. 15, pregunta no. 15 del cuestionario aplicado a distintas personas de diferentes demarcaciones acerca de sus consideraciones sobre el trabajo en equipo.

## **Análisis de los Resultados**

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta presentada y analizada, se puede evidenciar y comprobar que el trabajo colaborativo ha pasado a ser un ente de fuerte tendencia en las organizaciones en la actualidad.

De las 33 personas encuestadas todas afirmaron haber participado dentro de un equipo de trabajo o trabajo colaborativo en alguna de las variantes presentadas, lo que reafirma el uso de esta metodología como ente de crecimiento en los diferentes ámbitos.

Un aspecto para destacar sin lugar a duda es el hecho de que la mayor parte de los encuestados dice haber tenido una “excelente experiencia”, al trabajar en equipo, lo que, dicho en términos llanos le agrega puntos extras al por que cada vez más organizaciones ponen en práctica y apuestan por el trabajo en equipo para contribuir con el desarrollo de las mismas.

De igual forma podemos identificar como datos relevantes recolectados por esta, Los encuestados coinciden en los aspectos que no pueden faltar en un trabajo colaborativo es son los siguientes:

- una adecuada planificación
- Objetivos claros y bien definidos
- compromiso de todos los miembros del equipo.

Considerando estos aspectos clave para determinar el éxito de un equipo efectivo.

Un dato que nos llama la atención dentro de estos es que la mayoría, el 87.9% de los encuestados para ser más exactos, dice que solo “algunas veces” los objetivos en el trabajo en equipo están claros y son aceptados por todos, lo que denota una clara debilidad en este aspecto a la hora de apostar por el trabajo colaborativo.

Vemos además que la mayoría de los participantes de la encuesta considera que el flujo de información es un aspecto importante para el rendimiento de trabajo colaborativo, ya que la información clara y efectiva va de la mano con el establecimiento de los objetivos, y esto su vez que genera que el trabajo tenga un mayor índice de alcanzar el éxito.

Por último, pero no menos importante, ya que son aspectos a los que debemos ponerle especial atención a la hora, ya sea de ser parte o liderar algún equipo de trabajo, son aquellos aspectos que, de no ser manejados correctamente pueden influir en que el equipo no tenga éxito, uno de estos, a criterio de los encuestados es la “No existe un clima agradable y aflora el egoísmo y la negatividad dentro de los miembros del equipo” Estos, según los encuestados son aspectos que pueden representar el fracaso total en un equipo de trabajo.

## **SECCION IV- GUIA EMPRESARIAL GESTION DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS.**

Esta guía es una recopilación de informaciones de los aspectos a tomar en cuenta para la correcta implementación y ejecución de un equipo de trabajo orientado a resultados,

La misma cuenta con definiciones de fácil comprensión, descripciones, aspectos relevantes, estructuras y proceso de implementación de los equipos de trabajo, así como también con una parte cuantitativa de encuestas realizadas a una muestra de la población, que nos dan una idea generalizada de los aspectos que priman hoy en día en los equipos de trabajo, aquellos a mejorar y aquellos que tienen mayor importancia tanto para los integrantes como para los líderes que se han visto involucrados en un esquema de trabajo colaborativo organizacional.

Esta información a su vez ha de servirnos de apoyo, en cuanto a, en que aspectos debemos hacer hincapié, y cuales evitar a la hora de apostar por la implementación de este modelo de trabajo.

## **Propósito de la Guía**

La presente guía tiene como objetivo principal proveer a las organizaciones un material claro, compacto y práctico que contribuya con el conocimiento y la puesta en marcha de manera efectiva este modelo de trabajo.

## **Áreas De Alcance**

Tiene la intención de satisfacer las necesidades de las empresas en cuanto información concreta y pertinente, sobre el trabajo colaborativo, en función de tipos de equipos, de forma tal que pueda identificar el, o los más convenientes para su organización, en función de la naturaleza de sus operaciones, así como también los elementos necesarios para hacer estos equipos funcionales y exitosos en consonancia con los objetivos organizacionales.

## **Importancia**

El material expuesto en la presente guía esta cuidadosamente elaborado con una recopilación de las informaciones más relevantes e importantes en materia de trabajo colaborativo orientado a resultados, su importancia viene dada, en el hecho de que las organizaciones podrán contar un material elaborado de manera sencilla, practica y de fácil comprensión que podrá ser utilizado como guía, tal cual lo indica su nombre, para la ejecución efectiva de equipos de trabajo orientados a resultados.

## **Metodología**

Ha sido desarrollada con una estructura de texto de fácil lectura y comprensión, acompañada de una galería de imágenes que hacen más atractivo, claro y práctico su contenido, a los fines de que sea más efectiva y ágil su consulta para la implementación y/o mejoramiento del trabajo colaborativo dentro de la organización.

## **Secciones Que Contiene**

### **SECCION I**

#### **Hablemos sobre Trabajo Colaborativo Profesional**

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

### **SECCION II**

#### **Roles Y Funciones Claves En El Trabajo Colaborativo**

- 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.

### **SECCION III**

#### **Conformación De Un Equipo Efectivo De Trabajo**

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- Criterios fundamentales en la conformación de un equipo: Objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución del trabajo, mecanismos de comunicación, manejo de conflictos, estrategias de seguimiento, valoración de resultados, estilos de liderazgos, motivación, negociación, etc.
- Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+

### **SECCION IV**

#### **Estrategias Para Lograr Un Equipo Orientado A Resultados.**

- Estrategias de distribución de Roles y Funciones
- Estrategias de distribución de actividades y tareas.
- Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones.
- Estrategias de Comunicación y manejo de conflictos.
- Estrategias de acompañamiento y supervisión.

#### **Repositorio Multimedia**

En esta sección nos referimos a un repositorio de vídeos de apoyo en los cuales se muestra de una manera gráfica o escenificada por un lado las actitudes y acciones que caracterizan a los equipos de trabajo eficientes y por otro lado aquellas acciones erróneas que caracterizan a los equipos de trabajo deficientes o de poco éxito. De igual forma se muestra en video un resumen general de todo lo aprendido durante el desarrollo del diplomado “Gestión de Equipos Orientados a Resultados “  
Ver a continuación enlaces del repositorio multimedia.

- **Equipos de trabajo eficientes:**

<https://www.youtube.com/watch?v=PuVGA86pVF0>

- **Equipos de Trabajo deficientes**

[https://www.youtube.com/watch?v=zumch\\_W9gro&t=18s](https://www.youtube.com/watch?v=zumch_W9gro&t=18s)

- **Resumen general del diplomado.**

<https://www.youtube.com/watch?v=t7sMed7dKCM&t=14s>

## CONCLUSIONES

En el Diplomado Gestión de Equipos Orientados a Resultados nos comprometimos a ampliar nuestros conocimientos con la finalidad de aprender los contenidos propuestos por la facilitadora como nuestra guía durante el desarrollo de este, pues es de suma importancia también, nutrir nuestra mente e intelecto con informaciones que vayan acorde a nuestra carrera profesional para desempeñarla de la mejor manera posible.

Gracias a lo aprendido, tomamos en cuenta que los equipos de trabajo son grupos cuyos miembros se enfocan en trabajar para alcanzar un objetivo común y específico, actuando sobre la base de la responsabilidad individual y mutua con el fin de aprovechar aquellas habilidades mediante competencias adicionales para trabajar juntos, pues los esfuerzos coordinados y realizados por cada uno de los miembros, generan resultados de excelencia.

Además, como equipo identificamos la importancia de trabajar unidos, cada uno con su asignación entregaba lo mejor de sí mismo, y para aportar ideas nos apoyábamos y sacábamos una idea central para verificar cual sería la mejor opción. Es esto justamente por lo que velamos, porque al final de la jornada si el trabajo sale victorioso esto implica que un gran equipo veló para que se realizara el mismo.

Es de humanos cometer errores, y más si se trata de jornada laboral, pero cuando se trabaja con personas que luchan para obtener un mismo objetivo y meta, se minimizan los mismos, y minuciosamente nos enfocamos en realizar nuestras asignaciones correctamente.

Trabajar en equipo significa: integridad, comunión, fuerza, liderazgo, empatía y coordinación, pues son un conjunto de personas integra, competentes y comprometidas, mutuamente responsables, que interactúan con coordinación y se ayudan entre sí para lograr objetivos y propósitos comunes, enmarcados en la misma cultura que los rige.

Así de identificados nos sentimos cada uno de los miembros que conforma este grupo, nos llama el deber y el buen trabajo a desempeñar, teniendo como resultado final, la satisfacción de haber logrado con éxito la finalización de este proyecto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Jesus Gómez. (18 de Agosto de 2017). *Cerem Bussines Scholl*. Obtenido de Cerem.do: <https://www.cerem.do/blog/competencias-digitales-trabajo-colaborativo-en-la-red>
- Liderman. (20 de Octubre de 2018). *Liderman*. Obtenido de Liderman.pe: <https://www.liderman.com.pe/blog-importancia-trabajar-equipo/#:~:text=El%20impacto%20m%C3%A1s%20significativo%20de,flexibles%20y%20con%20menos%20jerarqu%C3%ADa.>
- Ruiz, M. V. (14 de Agosto de 2011). Obtenido de Escuela de Administracion Publica: [https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS\\_2021/docs/04\\_trabajo\\_equipoyco.pdf](https://www.ieem.org.mx/2020/MONITORISTAS_2021/docs/04_trabajo_equipoyco.pdf)
- Samperi, R. H. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F.: Editorial Mexicana .
- Rodríguez, Nelson. (2016). Gestión Exitosa de Equipos de Trabajo y Liderazgo Organizacional. In N. (pp. 8-11). Santo Domingo, Republica Dominicana: CAES. Retrieved enero 19, 2022
- COWORKINGFY. (2019, enero 21). Retrieved febrero 19, 2022, from COWORKINGFY: <https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>
- Figuerola, N. (2014, Febrero). Retrieved Febrero 22, 2022, from <https://articulosbm.files.wordpress.com/2014/01/descripcion-de-roles-y-puestos.pdf>
- R. Rodríguez, M. (2020, Enero 30). *inqmatic*. Retrieved Febrero 23, 2022, from inqmatic: <https://inqmatic.com/etapas-para-formar-un-equipo-de-trabajo/>
- Serrano, V. (2021, Julio 11). *Guia del Empresario*. Retrieved marzo 05, 2022, from Guia del Empresario: [https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#Estrategias\\_aplicables\\_en\\_la\\_supervision](https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#Estrategias_aplicables_en_la_supervision)
- Robert N. Lussier, C. F. (2011). *Liderazgo-Teoria Aplicacion y Desarrollo de Habilidades* (4ta. ed., Vol. 4). (R. D. Zendejas, Ed., & M. E. Treviño, Trans.) Mexico, DF, Mexico: Cengage Learning. Retrieved enero 19, 2022
- Judge, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13 ed.). (P. M. Guerrero, Ed., & J. H. Brito, Trans.) Mexico, Juarez, Mexico: Pearson Education. Retrieved enero 22, 2022
- Tovar, R. (2010). *Trabajo en Equipo: Clave del Éxito en las organizaciones*. Costa Rica: Fipcaec. (n.d.).
- COWORKINGFY. (21 de enero de 2019). Recuperado el 19 de febrero de 2022, de COWORKINGFY: <https://coworkingfy.com/trabajo-colaborativo/>
- Figuerola, N. (febrero de 2014). Recuperado el 22 de febrero de 2022, de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2014/01/descripcion-de-roles-y-puestos.pdf>
- R. Rodríguez, M. (30 de Enero de 2020). *inqmatic*. Recuperado el 23 de febrero de 2022, de inqmatic: <https://inqmatic.com/etapas-para-formar-un-equipo-de-trabajo/>
- Serrano, V. (11 de Julio de 2021). *Guia del Empresario*. Recuperado el 05 de Marzo de 2022, de Guia del..Empresario: [https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#Estrategias\\_aplicables\\_en\\_](https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/#Estrategias_aplicables_en_)

## ANEXOS

### Miembros Del Equipo



**Jennifer Céspedes Taveras**, nacida en Santiago de Los Caballeros, en fecha 22-09-1999, actualmente estudiante de término de la Carrera Psicología Industrial, en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA). Empleada Pública, apasionada por la naturaleza y el don de servir a los demás. Es más apreciado el humilde que el que se impone. Quien enfoca su vida en servir, siempre tendrá una razón para vivir y nunca le faltará trabajo



**Wandy Manuel Pérez R.** Nacido en Moca en el año 1999, primero de dos hermanos. Desde niño, me place ayudar a los demás, como una forma de retribuir en otros todo el amor y apoyo que recibo de mis seres queridos. Con fuerte inclinación al cuidado y protección de las mascotas, considerando mi interacción con ellos como algo mágico. Comencé los estudios superiores en enero 2018, en el programa de Psicología Industrial en la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), donde también he realizado estudios a nivel de Diplomado en el área Gestión Humana. Desde que inicié el primer ciclo supe que me esperaba un gran reto por recorrer, sin embargo, lejos de ser un obstáculo, fue una motivación para seguir y llegar hasta el final.



**Ovelis W. Lazala.** Nacida en Santo Domingo, madre, amante de la música y la escritura. Creyente de que la empatía es una virtud y la resiliencia un regalo. Desarrollada en el área de Gestión Humana a nivel laboral, con más de 15 años de experiencia, embarcada en esta aventura de especializarme en el área de Psicología Industrial en la UAPA, esta aventura que recién concluye y que dejó grandes enseñanzas y enriquecimiento en mi vida personal y profesional.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos llegar hasta aquí, a nuestros docentes y en especial a nuestra tutora por su ayuda, colaboración, paciencia y dedicación.

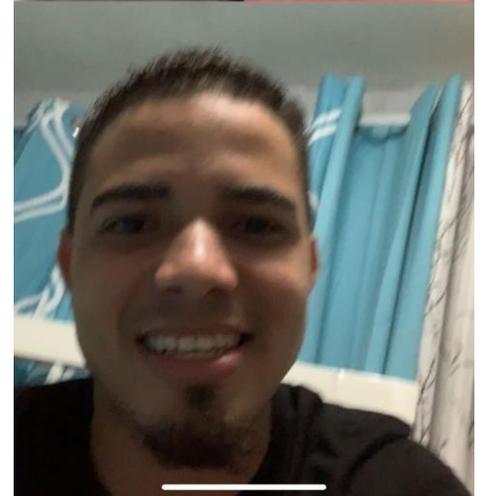
Gracias a la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), por convertirnos en seres profesionales en lo que tanto nos apasiona que es la rama de la Psicología Industrial, gracias a cada facilitador que plasmó sus conocimientos sobre nosotros siendo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado esta conformación de equipo de trabajo.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **Dedicatoria**

A nuestros familiares, hijos, padres y parejas, quienes se embarcaron en esta aventura junto a nosotros cuando decidimos iniciar hace cuatro años, y han sido parte integral del proceso, siendo en la mayoría de los casos, los más sacrificados en tiempo, recursos y espacios que debían ser dedicados a ellos.

# Evidencias de Encuentros Realizados por el Equipo



## Cuestionario de la Encuesta Realizada

### Trabajo en Equipo



1. Sexo \*

Marca solo un óvalo.

F

M

2. Rango de Edad \*

Marca solo un óvalo.

18-24

25-34

35-44

45+

3. Nivel Académico \*

Marca solo un óvalo.

- Primaria
- Secundaria
- Grado
- Otros

4. Situación Laboral \*

Marca solo un óvalo.

- Empleado Publico
- Empleado Privado
- Negocio propio
- Desempleado

5. ¿Qué es para ti trabajar en equipo? \*

Marca solo un óvalo.

- Trabajar por un bien mayor.
- Personas que trabajan juntas para lograr una meta
- Enlazar ideas y opiniones dadas por todos los miembros de un grupo de personas, comunicarse de manera afectiva y llegar a los resultados esperados por cada uno.
- Todas las anteriores.

6. 6- ¿Has trabajado en equipo en alguna empresa? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

7. ¿Cómo consideras la experiencia? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Excelente
- Buena
- Mala

8. ¿Si te tocará trabajar cuál rol entiende usted que desempeñaría dentro del equipo? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Rol de acción (persona que impulsa y finaliza una tarea).
- Rol social (persona encargada de coordinar el equipo e investigar los recursos).
- Rol mental (persona experta y el cerebro de la operación).

9. Cree usted que los objetivos del equipo de trabajo están claros siempre y son aceptados por todos: \*

*Marca solo un óvalo.*

- Nunca
- Algunas veces
- Siempre

10. - Por qué considera importante el flujo de información en el equipo

*Marca solo un óvalo.*

- Mejor entendimiento
- Mayor eficiencia
- Mejor rendimiento de trabajo colaborativo

11. ¿Qué aspectos entiendes que hacen que el trabajo en equipo sea exitoso? \*

Marca solo un óvalo.

- Compañerismo
- Empatía
- Responsabilidad
- Colaboración
- Autonomía
- Obejtivos claros y definidos

12. 12- ¿Qué cualidades considera importantes en un líder de equipo? \*

Marca solo un óvalo.

- Escucha activa
- Buena comunicación
- Seguimiento adecuado
- Asignación de las tareas
- Motivación

13. ¿Qué aspectos considera pueden motivar el trabajo en equipo? \*

Marca solo un óvalo.

- Reconocimiento
- Compensación por sus aportes o buen desempeño

14. ¿Qué no puede faltar en un equipo de trabajo? \*

Marca solo un óvalo.

- Una adecuada planificación.
- Objetivos claros y bien definidos.
- Compromiso de todos los miembros del equipo.
- Todas las anteriores.

- No existe un clima agradable de trabajo.
- Se planifica incorrectamente
- Existe negatividad y egoísmo en el equipo.

## Ficha de Recursos Multimedia



Escenificación de las características y actitudes erróneas que muchas veces adoptan los equipos de trabajo en el curso de sus labores e interacciones diarias y que conducen al fracaso de este, y que se traducen en perjuicio de toda la organización.

[https://www.youtube.com/watch?v=zumch\\_W9gro&t=18s](https://www.youtube.com/watch?v=zumch_W9gro&t=18s)

Una escenificación en la que se presentan en video, aquellas acciones y actitudes que caracterizan a los equipos de trabajo exitosos, con objetivos claros y orientados a resultados.



Tienen una comunicación fluida, libre y espontánea, que fomenta el diálogo, la escucha y el conocimiento de los diferentes puntos de vista.

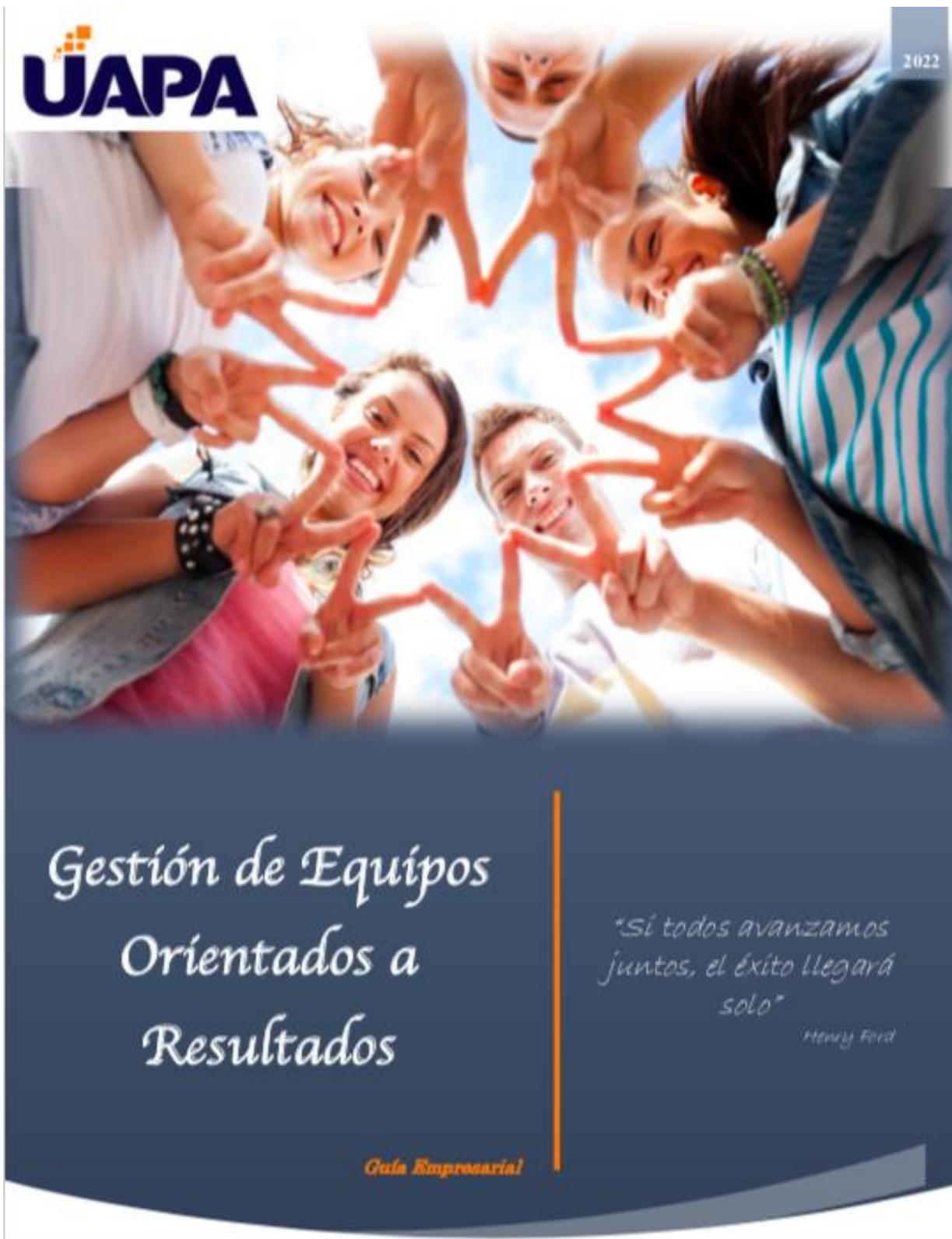
<https://www.youtube.com/watch?v=PuVGA86pVF0>



Tercer y último video, en el que tratamos de forma resumida los aspectos más relevantes tratados durante el diplomado, tratando de explicar en el mismo, además de los conceptos tratados, nuestras experiencias como equipo de trabajo y la forma en la que nos ha enriquecido este importante ejercicio, resaltando sus aportes para nuestra vida personal y profesional.

<https://www.youtube.com/watch?v=t7sMed7dKCM&t=14s>

Vista Rápida de nuestra Guía empresarial “Gestión de Equipos Orientados a Resultados”





## *Hablemos sobre Trabajo Colaborativo Profesional*

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

## Definamos Trabajo Colaborativo Profesional

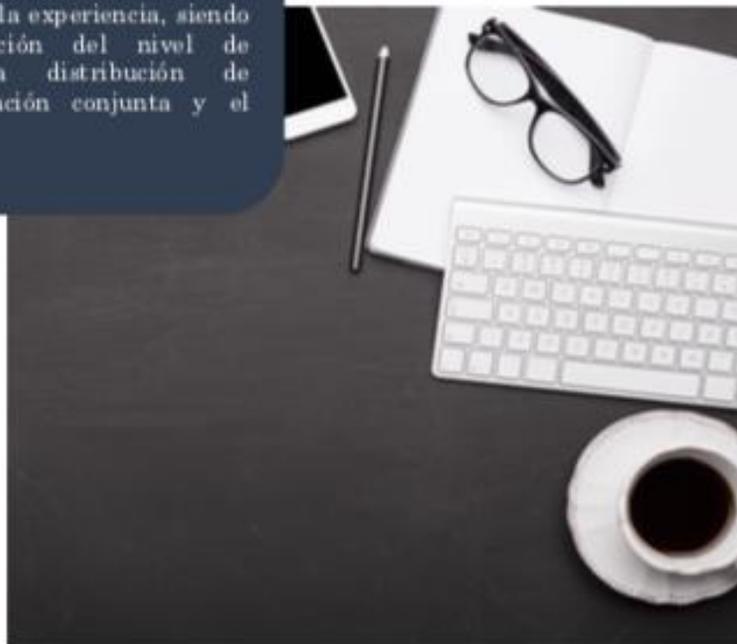
El trabajo colaborativo profesional se da cuando un grupo de personas intervienen aportando sus ideas y pensamientos para lograr un objetivo común dentro de una organización. De igual forma, no solo comparten sus conocimientos, sino también sus habilidades y actitudes.

El trabajo colaborativo, forma una base de aprendizaje participativo, que ofrece a los profesionales el construir juntos, lo cual hace conjugar esfuerzos, talentos y competencias, por medio de una serie de estrategias que les permitan lograr los objetivos establecidos.

Es decir, que el trabajo colaborativo renace mediante el apoyo espontáneo entre un equipo de personas con la motivación del objetivo que deben de cumplir.

El trabajo colaborativo profesional estimula y fomenta la lluvia de ideas de todos los integrantes, resaltando una interdependencia, por lo tanto cada mínimo detalle del equipo sirve, siempre y cuando dicha idea ayude para el objetivo que entre todos deben conseguir.

Según Díaz Barriga ( 1999) "El trabajo colaborativo profesional se caracteriza por la igualdad que debe tener cada individuo en el proceso de aprendizaje y la mutualidad, entendida como la conexión, profundidad y bidireccionalidad que alcance la experiencia, siendo ésta una variable en función del nivel de competitividad existente, la distribución de responsabilidades, la planificación conjunta y el intercambio de roles."



## Factores Claves del Trabajo Colaborativo Efectivo



El trabajo colaborativo efectivo, para lograr ser exitoso necesita renacer de una serie de prácticas que harán de su funcionamiento un mejor manejo de metas y objetivos, sustentado en una buena motivación entre los miembros, donde existan canales de comunicación eficaces entre cada una de las partes, ejerciendo de esta manera un trabajo efectivo y orientado a resultados, empresa y empleados.

Dentro de los factores mas importantes a tomar en cuenta podemos mencionar:



- ✓ Responsabilidades compartidas, para que cada quien sea designado con la tarea correspondiente, según sus habilidades, destrezas y conocimientos.
- ✓ Objetivos con propósito, para el cumplimiento de las metas trazadas con éxito.
- ✓ Roles claramente definidos, para que cada quien se entregue a su tarea, y se ajusten a realizar su trabajo con el propósito común.
- ✓ Contar con un buen líder, para motivar, guiar a los miembros del equipo a los objetivos trazados.
- ✓ Buena comunicación, para poder efectuar el trabajo en armonía y que exista un buen entendimiento entre las partes.
- ✓ Capacidad para resolver problemas, para debatir en conjunto cualquier posible situación que se presente.



## *Roles y Funciones Claves en el Trabajo Colaborativo*

- 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.





### El creativo

Este es caracterizado por ser una persona con gran potencial para resolver problemas y desarrollar estrategias, pues él mismo prefiere buscar y aportar diferentes ideas antes que hacerlo como ya ha hecho, es mas de sugerir ideas. Es innovador y confía mucho en sus posibilidades

### El impulsor

Este perfil se centra en presionar al resto del equipo, pulir las discusiones, los resultados y dar forma a las actividades. Algunas veces puede provocar a los demás llegando incluso a faltar el respeto.

Se desempeña bien bajo presión y cuando tienen le toca el puesto de liderazgo porque no tiene más remedio, les es necesario un control constante.



### El observador

Es una persona introvertida, le cuesta expresar lo que opina y pocas veces toma la iniciativa. En cambio, es inteligente, crítico, objetivo, tranquilo y evalúa muy bien las consecuencias de las decisiones tomadas por su observación.

### El disciplinado

Este miembro del grupo es muy correcto y responsable y esta forma de hacer las cosas tan perfectas hace que sea mas productivo en sus asignaciones.. Le gusta que alguien le marque su camino y es eficaz en su planificación de tareas y en el desarrollo de estas.



## Adaptación



Consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

Esta adaptación puede ser tanto digital, es decir, aquella relacionada con el uso de las nuevas tecnologías; como cultural o social, orientada a trabajar con personas de múltiples orígenes y trayectorias profesionales. Esta puede referirse también a aquellos cambios bruscos o repentinos en los que puede verse involucrada la organización en un punto determinado.

Estos son de suma importancia, puesto que gracias a la integración y ejecución dentro de los equipos ha de convertir a un grupo de empleados individuales, en un equipo unido. Será un grupo de personas organizadas para trabajar juntas, de manera interdependiente y cooperativa, para cubrir las necesidades organizacionales, alcanzando metas y objetivos en conjunto. La manera en la que se integren determina en cierta forma, la ejecución exitosa del proyecto.

## Integración y Ejecución





## *Conformación De Un Equipo Efectivo De Trabajo*

# SECCION III

- Proceso para conformar o estructurar un equipo.
- Criterios fundamentales en la conformación de un equipo: Objetivos, reglas, coordinación, organización, distribución del trabajo, mecanismos de comunicación, manejo de conflictos, estrategias de seguimiento, valoración de resultados, estilos de liderazgos, motivación, negociación, etc.
- Propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+

## Criterios Fundamentales En La Conformación De un equipo



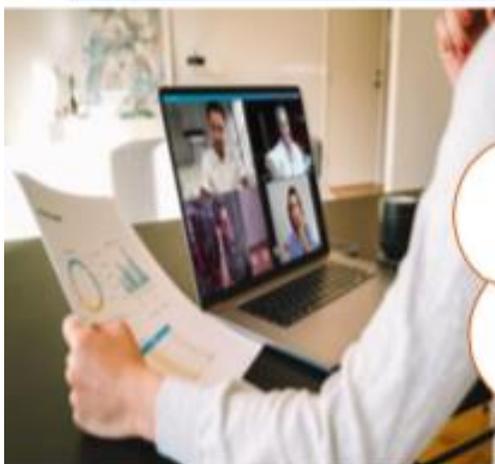
<b>Objetivos Claros</b>	<b>Buena comunicación y Motivación</b>	<b>Gestión de Conflictos</b>
<p>Dicho de una forma llana, es imprescindible tener un norte claro, hacia donde se dirigen como equipo, como lograrlo, cuales son las actividades que se deben realizar de forma individual, pero que impactan el desempeño del equipo para lograr alcanzar la meta previamente trazada.</p> <p>Involucra, funciones, tareas, roles, etc.</p>	<p>Que todos los miembros del equipo estén claros de sus asignaciones y su papel en este, del impacto que generan y que mantengan canales de comunicación siempre abiertos tanto con el líder como con lo demás miembros, ha de determinar en cierta medida la efectividad del equipo, esto por su parte se traduce en motivación de los miembros en la medida en que estos se sienten involucrados en el trabajo y entienden la importancia de su participación en el mismo.</p>	<p>Lejos de lo que se piensa acerca de los conflictos, de que estos son negativos y solo generan fricción y problemas, dentro de un equipo, el conflicto puede fomentar la creatividad y productividad del equipo.</p> <p>Aquí es donde se debe entender conflicto como contraste, hasta oposición, de ideas y actitudes, nunca como una guerra.</p> <p>Todos los equipos (efectivos o no) experimentan conflictos. La diferencia radica que en los equipos efectivos el conflicto se gestiona de manera constructiva, esto es, que los problemas no se "esconden debajo de la alfombra" o ... que los problemas se discuten o ... que el conflicto pasa a ser visto como una manera sana de aportar nuevas ideas.</p> <p>Y que a raíz del conflicto surgen nuevos puntos de vista y soluciones consensuadas, que se traduzcan en el bienestar de todos.</p>

### Valoración de los Resultados

Evaluar con cierta periodicidad las actividades de los miembros del equipo ofrece una gran cantidad de información. Permite reconocer un buen trabajo, así como las áreas de mejora en las que se necesita invertir.

Mencionemos algunas razones por las que es importante medir el desempeño y contar con indicadores del trabajo que el equipo va realizando.

- **Reconocer los aportes individuales:** Algunos miembros trabajan más que otros. Reconocer los distintos niveles de aporte es esencial para su crecimiento, desempeño, y motivación y desarrollo dentro del equipo de trabajo.
- **Identificar fortalezas y puntos de mejora.** Comprender las competencias positivas y negativas de manera individual, arrojará una mejor imagen de las competencias del equipo en general y su potencial para lograr un trabajo más productivo.
- **Crea un clima y entorno de trabajo saludables.** El reconocimiento del equipo de trabajo y su análisis, intervienen el sentido de pertenencia de los miembros, y esto a su vez, generará un entorno de trabajo más agradable y cooperativo.



*“Medir es importante,  
pero medir lo que se  
necesita medir y medirlo  
de la manera correcta es  
fundamental”.*

Jeff Haden, autor de “The Motivation Myth”



### *Estrategias Para Lograr Un Equipo Orientado A Resultados.*

#### 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.



## Estrategias de Comunicación y manejo de conflictos.

La comunicación es fundamental para nuestro día a día, tanto a nivel personal como laboral, tanto más esencial, cuando se trata de la gestión en el trabajo colaborativo empresarial, donde se hace más necesaria una comunicación efectiva, eficiente, y constante y para ello se hacen necesarias un conjunto de estrategias que permitan llevar este proceso con éxito.

En ese sentido las estrategias de comunicación son aquellas herramientas que ayudan a la organización a definir, elaborar y encaminar sus mensajes de la manera más afectiva.

Por su parte, el manejo de conflictos es el proceso en el que se gestiona desacuerdos entre los integrantes y el propósito del mismo es minimizar el impacto negativo que puede generar dicho problema, reducir la tensión y alcanzar un acuerdo satisfactorio. Cabe mencionar ambos como un todo, porque el manejo de conflictos va de la mano con la comunicación, es saber lidiar y buscar la mejor estrategia para evitar de que en la organización las probabilidades de conflictos sean mínimas, al menos al tratarse de conflictos destructivos.



## *Estrategias de Acompañamiento y Supervisión.*

Unidad  
Alta Para  
Adultos (APA)  
"Gestión de  
Equipos  
Orientados a  
Resultados"

**Diplomado “Gestión de Equipos Orientados a Resultados”  
Universidad Abierta para Adultos - UAPA  
Abril 2022**