

## **Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.**

### **Diplomado:**

Gestión de equipos orientados a resultados.

### **Proyecto:**

Gestión de Equipos orientados a logros efectivos

### **Autores:**

Ana Luz Duran Marmolejos  
Claribel Núñez De Jesús  
Ydalina Díaz Rosario

### **Facilitadora Acompañante:**

Eliana Campos Taveras

**25 de abril de 2022  
Santo Domingo,  
República Dominicana**

## Contenido

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Resumen Ejecutivo. ....                                 | 3  |
| Introducción.....                                       | 5  |
| Antecedentes del proyecto.....                          | 7  |
| Planteamiento del problema.....                         | 8  |
| Pregunta general.....                                   | 9  |
| Preguntas específicas.....                              | 9  |
| Objetivo general.....                                   | 9  |
| Objetivo específicos.....                               | 9  |
| Importancia y justificación.....                        | 9  |
| Metodología de estudio.....                             | 10 |
| Descripción secciones del proyecto.....                 | 10 |
| Presentación y Análisis de los Resultados Encuesta..... | 11 |
| Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial.....  | 27 |
| Propósitos de la guía.....                              | 27 |
| Necesidades que pretende cubrir.....                    | 27 |
| Metodología de elaboración.....                         | 27 |
| Secciones.....                                          | 28 |
| Repositorio multimedia (Enlaces de acceso Youtube)..... | 31 |
| Conclusiones.....                                       | 41 |
| Referencias Bibliograficas.....                         | 42 |
| Anexos.....                                             | 44 |

## **Resumen Ejecutivo.**

Este importante proyecto sobre equipos orientados a resultados trata la importancia y los beneficios que presenta el trabajo colaborativo en las empresas u organizaciones.

El objetivo de esta guía es enseñar y dar a conocer a las empresas el alcance que tiene el trabajo colaborativo en el ámbito empresarial y saber diseñar estrategias para trabajar enfocados en resultados claros y precisos.

Esta herramienta permitirá a las empresas y a sus colaboradores que trabajen de forma colaborativa para obtener los mejores resultados para cada uno de sus proyectos.

En la primera sección de esta guía trata del trabajo colaborativo profesional, en esta sección podemos conocer cuál es su importancia.

El trabajo colaborativo profesional ayuda a que en las empresas se realicen trabajos más eficientes y que las tareas estén orientadas a resultados que requiere un esfuerzo continuo por parte de los miembros del equipo.

Se debe tener muy claro cuáles son las claves para lograr que las empresas cuenten con colaboradores que estén enfocados para alcanzar un objetivo común, que aumente la eficiencia y la productividad de la empresa.

Existen distintos tipos de equipos que poseen distintas habilidades, conocimientos e ideas como los multidisciplinarios, funcionales, autónomos, auto dirigidos y de solución de problemas.

En la Segunda sección ampliaremos el tema de los roles y funciones claves en el trabajo colaborativo. En este apartado se encuentran claramente los enfoques, roles y perfil de los miembros del equipo, como las habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, competencias y las destrezas que posee un individuo.

También se toman en cuenta los roles y funciones para saber qué papel van a desempeñar cada uno de los integrantes del equipo y las actividades que pueden realizar determinando su puesto o área.

Cuando se habla de los roles y funciones en el trabajo colaborativo se hace referencia al rol creativo, evaluador, investigador, implementador, finalizador, cohesionador, impulsor y especialista.

En la tercera sección se muestra detalladamente cómo conformar un equipo efectivo de trabajo y explica de forma clara cuál sería el proceso para conformar o estructurar equipos.

Un punto muy importante que se debe tomar en cuenta es el factor humano y la forma en que cada uno de los integrantes se relacionan entre sí, esta parte muestra detalladamente los pasos que se tienen que llevar a cabo para contar con un equipo efectivo.

También se podrán encontrar definidos cada uno de los enfoques como la adaptación, integración y ejecución.

En la cuarta sección se muestran las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, estrategias para la distribución de roles y funciones, estrategias de distribución de actividades y tareas, de seguimiento a miembros y asignaciones, de comunicación y manejo de conflictos.

En estas se establecen las habilidades y competencias de cada uno de los miembros para mantener la equidad en el equipo, las estrategias de seguimiento a los miembros para mantener un ambiente de comunicación y colaboración rápida, como mensajes de texto, video llamadas etc.

Con estas estrategias se crean distintos tipos de grupos que tienen como propósito redefinir la participación de cada uno de los miembros del equipo y poder contar con la responsabilidad personal de cada uno de los integrantes para obtener resultados que cumplan con el objetivo común del equipo.

En cada una de las secciones mencionadas anteriormente se podrán encontrar informaciones y pautas importantes con relación al trabajo en equipo orientado a resultados.

## **Glosario de términos: 10 palabras.**

- 1. Equipo:** Grupo de individuos que trabajan de forma coordinada para lograr objetivos comunes.
- 2. Motivación:** Hace referencia al acto de animar o impulsar una persona para que logre una meta, puede ser a través de la propia experiencia.
- 3. Estrategias:** Son un conjunto de procedimientos que se llevan a cabo para lograr una metas u objetivos en específico.
- 4. Liderazgo:** Son las habilidades que puede poseer una persona para dirigir, organizar o influir en las demás personas para que realicen una acción.
- 5. Desempeño:** Son los resultados que muestra un individuo cuando realiza una actividad.
- 6. Rol:** Es la función o papel que puede desempeñar un individuo en un grupo o equipo de trabajo.
- 7. Trabajo en equipo:** Se refiere al trabajo que realizan un grupo de personas de forma organizada para alcanzar un objetivo en común.
- 8. Cooperación:** Se da cuando un grupo de personas unen esfuerzos para realizar una acción o actividad común.
- 9. Cohesión en equipo:** Hace referencia la unión, sentirse parte del equipo, respetar y compartir las reglas y las asignaciones.
- 10. Objetivo:** Es el propósito que se quiere alcanzar a través de determinada acción.

## **Introducción.**

Este proyecto muestra el impacto y los factores específicos que debe tener un equipo de trabajo para ser exitoso en cada una de las actividades que realiza.

Con su culminación queda claro que los equipos orientados a resultados aportan múltiples ventajas tanto para las organizaciones como para los colaboradores.

El trabajo colaborativo ofrece ventajas como el aumento de la productividad, mejoras en el clima laboral, desarrollo profesional y ofrece la oportunidad de contar con equipos de trabajo que no solo se enfoquen en la realización de las tareas, sino que se enfoque en que el trabajo este orientado a mejores resultados.

A través de la implementación de la importante herramienta creada como parte de este proyecto, las empresas podrán contar con un equipo de trabajo que esté involucrado directamente en cada proceso y que tome mejores decisiones.

Esta herramienta empresarial mejoraría muchos aspectos en las organizaciones, dentro de estos está el desempeño de cada colaborador y de la misma empresa, se potenciaría la calidad de las tareas y se fomentaría el desarrollo de las relaciones grupales.

Mediante el uso correcto de la guía elaborada en este diplomado se podrán optimizar la comunicación, las habilidades de cada miembro, conocer el rol y función que puede desempeñar cada persona dentro de un equipo de trabajo.

Se deben tomar en cuenta cada uno de los pasos plasmados para la correcta elaboración de equipos orientados a resultados.

## **Antecedentes del proyecto.**

Estos tres artículos citados (Ver Bibliografía.) destacan como punto principal el trabajo en equipo empresarial, sin embargo, cada uno de estos tiene diferentes connotaciones.

El primer artículo citado: Según artículo publicado en la plataforma EL PAÍS, titulado “Cómo gestionar equipos de trabajo tiempo de pandemia” por Oscar Granados donde resalta que el trabajo remoto requiere líderes capaces de mantener a sus empleados motivados y cohesionados a distancia.

Este artículo se basa básicamente en resaltar que los elementos que más inciden y que se deben tomar en cuenta para estos fines son la comunicación y la confianza.

Según Oscar Granados “Hoy, un buen líder es aquel capaz de equilibrar el control y la presión para transmitir confianza en su equipo y apoyarle en el cumplimiento de sus objetivos” Todo líder debe mantener el objetivo claro en su equipo, saber orientar y brindar retroalimentación sin importar a la distancia que se encuentren.

El Segundo artículo citado fue publicado en la revista Forbes, titulado “El trabajo en equipo no siempre será mejor”, realizado por el invitado de Forbes Gabriel Núñez quien resalta lo siguiente, “Centroamérica, como en la República Dominicana, cientos de líderes de empresas han tenido que tomar decisiones individualistas. Este es, en la mayoría de los casos, el modo más efectivo de proceder ante las crisis, por encima del trabajo en equipo.

Aunque incómodo para sus colaboradores y para sí mismos, es posible que necesiten mantener este ritmo por un largo tiempo”; en ese sentido, a propósito de los cambios que ha experimentado el mundo en los últimos años, las cabezas de las empresas han tenido que replantear sus proyecciones anuales y tomar decisiones individualistas sin involucrar a los empleados para poder sostener sus empresas.

El tercer artículo citado fue publicado en la plataforma Mercados y tendencias por Max Sequeira Cascante bajo el título “Trabajo en equipo, nuevas tendencias en tiempo de cambio”, trata básicamente de los puntos claves que se deben contemplar para mantener el trabajo en equipo, donde se deben contemplar puntos clave para poder mantener este último, tales como: líderes identificando las habilidades de los miembros del equipo, líderes como guías, delegación y confianza y acciones de asertividad.

Sequeira expone en su artículo que liderar equipos de trabajo en estos tiempos se ha vuelto un tema de retos y desafíos para los responsables de dirigir personal en las empresas, ya que criterios como el comportamiento, las percepciones, la motivación y la perspectiva de vida son apenas una parte de los criterios por estudiar.

En sentido general podemos destacar que los tres artículos destacan que, para

competir con más eficacia y eficiencia, las organizaciones buscan distintas vías. Entre ellas, se encuentra el trabajo en equipo.

Esta es una forma de aprovechar los talentos de los empleados, son un elemento clave para el éxito y sobrevivir en el tiempo.

### **Planteamiento del problema.**

El trabajo en equipo es una forma de trabajo que en la actualidad es muy utilizado en las organizaciones para realizar las actividades y para que los rendimientos de los individuos sean más productivos, pero en ocasiones las personas no tienen idea de cómo trabajar en equipo y surgen muchas dificultades en el trayecto.

Dentro de las principales problemáticas que son comunes en el trabajo en equipo en las empresas dominicanas destacan la falta de comunicación, estrés laboral, la falta de coordinación, evasión de la responsabilidad, falta de compromiso por los objetivos, falta de confianza, entre otros.

Los problemas de comunicación son un factor que afectan en gran manera a la hora de realizar un trabajo en equipo, debido a que cuando un empleado o superior falla a la hora de comunicar (o enviar los mensajes necesarios) a otros trabajadores los problemas pueden aparecer. Los problemas de comunicación pueden presentarse como desinformación, información excesiva y falta de retroalimentación.

Los problemas que se pueden presentar por un mal manejo de la comunicación pueden dar paso a situaciones de ambigüedad que producen fallos y en esas ocasiones, la incapacidad para saber quién se ha equivocado hace que estallen los conflictos.

La falta de compromiso de las personas es una de las dificultades que se pueden observar en la mayoría de los casos, las personas no sienten que el objetivo del grupo es suyo, no tienen interés por realizar aportes, dar opiniones o reunirse para hablar de las actividades.

En ocasiones se dan conflictos laborales que interfieren en el trabajo en equipo, estos pueden aparecer sin ninguna intención, sin embargo, otras veces, estas problemáticas surgen por que los miembros del grupo no siguen un objetivo en común.

Otro factor que se da en las empresas cuando se trabajó en equipo, es que exista personas dentro del equipo que solo busque reconocimiento propio y no se percatan que esta forma de actuar afecta a todo el equipo.

Los líderes de equipos deben percatarse de estas situaciones mencionadas anteriormente para poder crear estrategias para resolver el problema a tiempo.



Estos líderes tienen que enfocarse en mantener claro el objetivo de todo el equipo.

### **Pregunta general.**

¿Cuáles son las problemáticas más comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas?

### **Preguntas específicas.**

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

2- ¿Cómo solucionar las dificultades que se presentan al trabajar en equipo?

3- ¿Cómo mantener la armonía del trabajo en equipo?

4- ¿Cuáles elementos son imprescindibles para que el trabajo en equipo sea efectivo?

### **Objetivo general.**

Identificar las problemáticas más comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas.

### **Objetivos específicos.**

1. Conocer la importancia del trabajo en equipo para conseguir la meta.
2. Conocer cómo solucionar las dificultades que se presentan en el trabajo en equipo.
3. Analizar cómo mantener la armonía del trabajo en equipo.
4. Identificar los elementos que son Imprescindible para que el trabajo en equipo sea efectivo.

## **Importancia y justificación.**

El trabajo en equipo es de vital importancia para las personas y organizaciones porque facilita el cumplimiento de los objetivos, aumenta la productividad, incrementa la motivación y hace aportaciones para que el clima laboral sea favorable.

Profesionalmente saber trabajar en equipo es la clave del éxito en cualquier empresa en la que se encuentren o en cualquier área.

El motivo de esta investigación es identificar las problemáticas más comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas, con el mismo se busca que las empresas creen los mecanismos necesarios para contar con un equipo de trabajo armonizado y eficaz, se tendrán tiempos más cortos en todos los procedimientos realizados, con resultados de mayor calidad y encaminados a las metas que se tengan trazadas.

## **Metodología de estudio.**

### **Método de recolección de datos**

Se ha escogido como método de recolección de datos el cuestionario, fue aplicado por Google Forms. La encuesta cuenta con 10 ítems divididos por categoría, donde priman las preguntas cerradas, la cual nos ayudará a recolectar datos que darán respuesta al estudio.

### **Análisis e interpretación de los datos**

Tras la aplicación del cuestionario, se les aplicó a todos los individuos que formaron parte del estudio, recopilando las informaciones pertinentes, para así poder llevar a concluir con informaciones veraces. La finalidad de este apartado es conocer las principales problemáticas que presentan las empresas dominicanas sobre el trabajo en equipo.

### **Técnicas**

Para realizar este estudio se hizo uso de varias técnicas e instrumentos como son: la encuesta y cuestionario, los mismos permitieron que se organizaran los datos recopilados para así conocer los resultados.

### **Tipos de investigación**

Esta investigación es descriptiva, bajo el diseño no experimental, debido a que las variables investigadas no fueron objeto de modificación o intervención experimental, es decir, que fueron estudiadas tal cual fueron encontradas durante el estudio.

## **Descripción secciones del proyecto.**

### **Sección 1**

- Presentación.
- Índice.
- Introducción.

En esta sección se da a conocer el tema a tratar, los participantes involucrados, la facilitadora a cargo, el orden de los temas y la pagina en que está ubicada.

### **Sección 2**

- Antecedentes.
- Planteamiento del problema.
- Pregunta general y específica.
- Objetivo general y específicos.

Esta parte del trabajo se encuentran ubicados los artículos de interés a cerca del trabajo en equipo empresarial, la problemática que se da en las empresas cuando se trabaja en equipo y las consecuencias de esta.

También se encuentran las preguntas generales y específicas que están relacionadas al planteamiento del problema tratado.

### **Sección 3**

- Importancia y justificación:
- Metodología

En esta parte se encuentran plasmado la importancia que tiene el trabajo en equipo y la justificación con relación al tema.

También se encuentra la metodología utilizada para la recolección de los datos, las técnicas utilizadas e instrumentos utilizados.

## Presentación y Análisis de los Resultados Encuesta.

**Tabla No. 1**  
**Género**

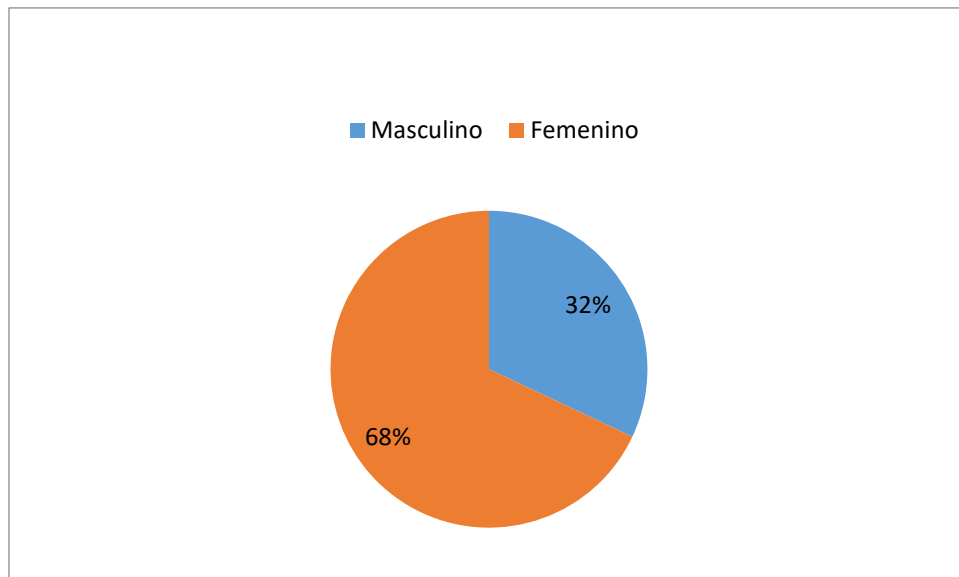
| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Masculino    | 10         | 32%          |
| Femenino     | 21         | 68%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 1 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

### **Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 68% de las respuestas dadas fueron por mujeres y el 32% fue respondido por hombres. Lo que indica que la gran mayoría de las opiniones fueron emitidas por el género femenino.

**Gráfica NO. 1**  
**Género**



Fuente: Pregunta no. 1 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 2**  
**Nivel educativo**

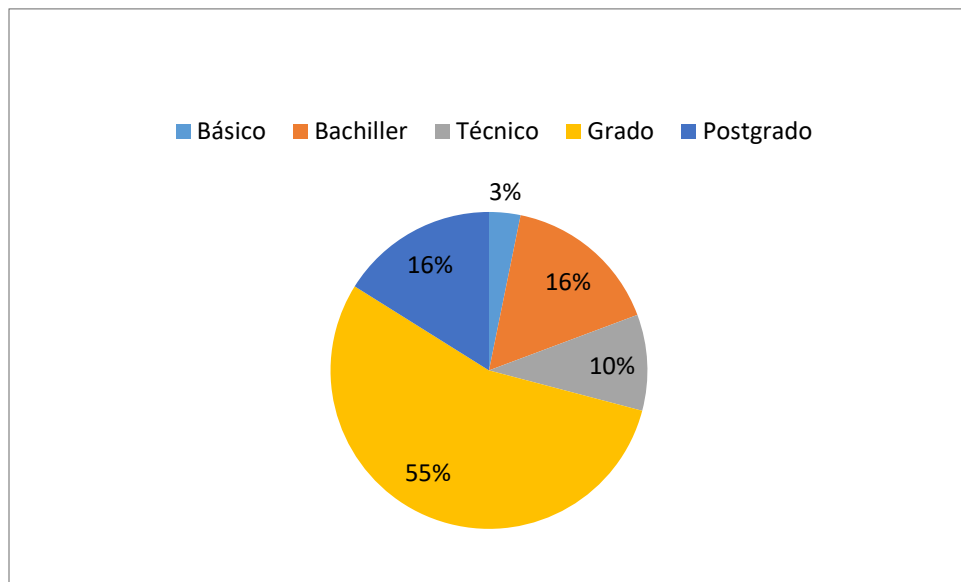
| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Básico       | 1          | 3%           |
| Técnico      | 3          | 10%          |
| Postgrado    | 5          | 16%          |
| Bachiller    | 5          | 16%          |
| Grado        | 17         | 55%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 2 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

### Comentario

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 55% de las personas eran estudiantes de grado, un 16% bachiller, un 16% estudiantes de postgrado, un 10% a nivel técnico y un 3% a nivel básico. Lo que indica que el mayor porcentaje lo obtuvo los estudiantes de grado.

**Grafica No. 2**  
**Nivel educativo**



Fuente: Pregunta no. 2 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 3**  
**Estatus laboral**

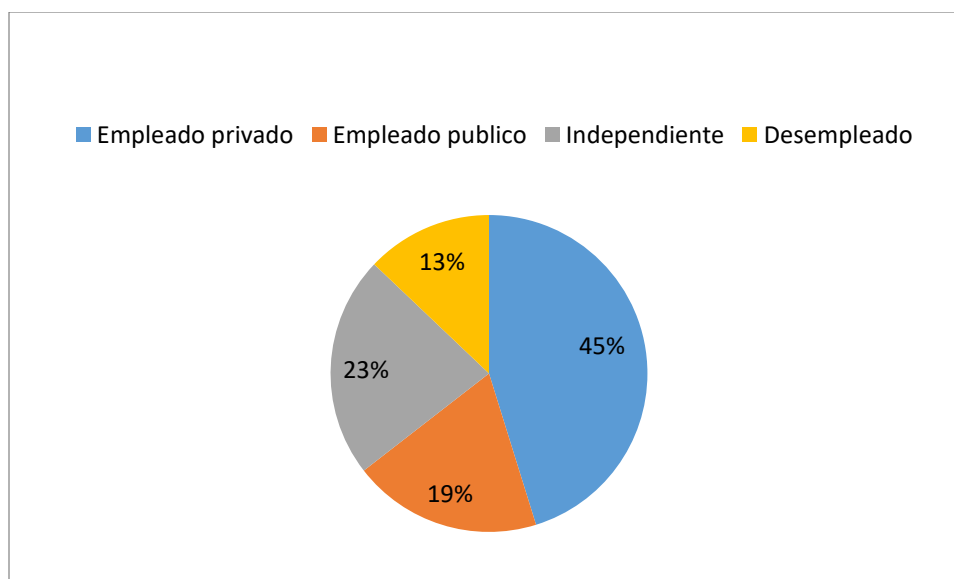
| Opción           | Frecuencia | Porcentaje % |
|------------------|------------|--------------|
| Desempleado      | 4          | 13%          |
| Empleado publico | 6          | 19%          |
| Independiente    | 7          | 23%          |
| Empleado privado | 14         | 45%          |
| <b>Total</b>     | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 3 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

### **Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 45% de las respuestas corresponde a empleados del sector privado, un 23% a empleados independientes, un 19% a empleados públicos y un 13% a personas desempleadas.

**Grafica No. 3**  
**Estatus laboral**



Fuente: Pregunta no. 3 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 4**  
**Puesto que ocupa**

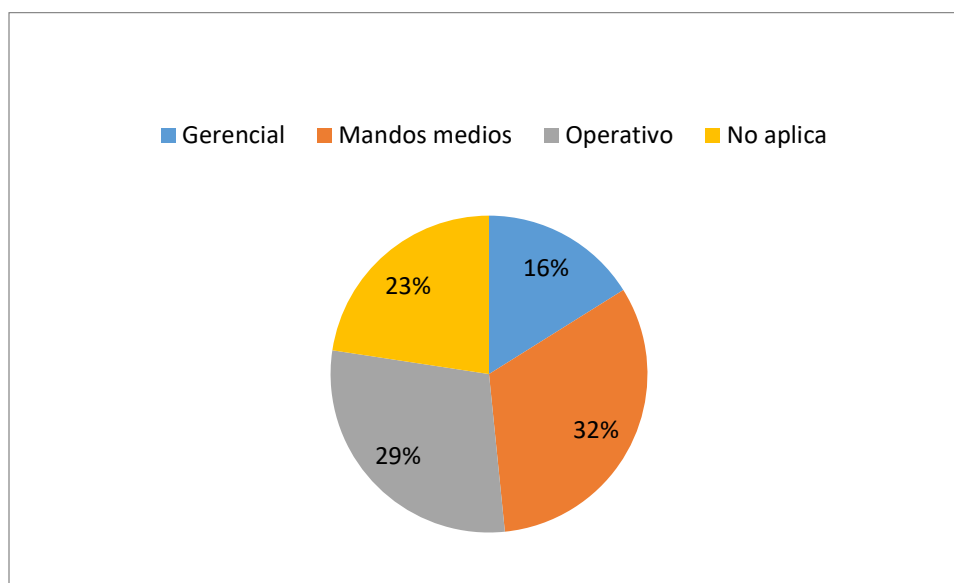
| Opción        | Frecuencia | Porcentaje % |
|---------------|------------|--------------|
| Gerencial     | 5          | 16%          |
| No aplica     | 7          | 23%          |
| Operativo     | 9          | 29%          |
| Mandos medios | 10         | 32%          |
| <b>Total</b>  | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 4 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

### **Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 32% de las respuestas dadas corresponde a personas que ocupan puestos de mandos medios, un 29% ocupan puestos operativos, un 16% a puestos gerenciales y un 23% respondió que no aplica. Lo que indica que el mayor porcentaje de personas respondió que ocupa mandos medios.

**Grafico No. 4**  
**Puesto que ocupa**



Fuente: Pregunta no. 4 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 5**

**¿Cómo te desempeñas mejor a la hora de trabajar?**

| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Individual   | 6          | 19%          |
| En equipo    | 25         | 81%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

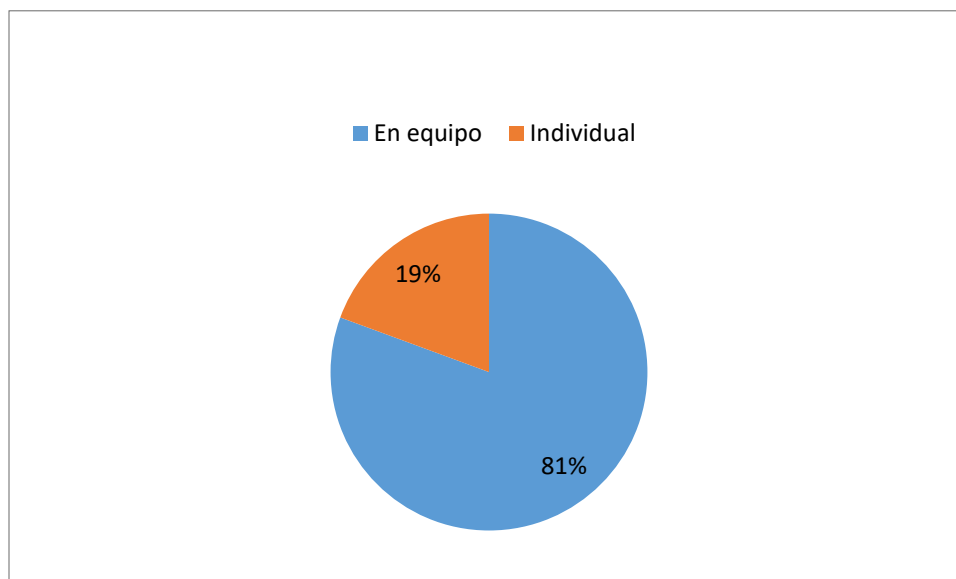
Fuente: Pregunta no. 5 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el mayor porcentaje a la pregunta de como te desempeñas mejor a la hora de trabajar lo obtuvo el 81% con la opción en equipo y un 19% respondió que individual. Lo que indica que la mayoría de los encuetados se desempeñan mejor en equipo.

**Grafica No. 5**

**¿Cómo te desempeñas mejor a la hora de trabajar?**



Fuente: Pregunta no. 5 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.



**Tabla No. 6.**  
**¿ Qué beneficios aporta el trabajo en equipo en las organizaciones?**

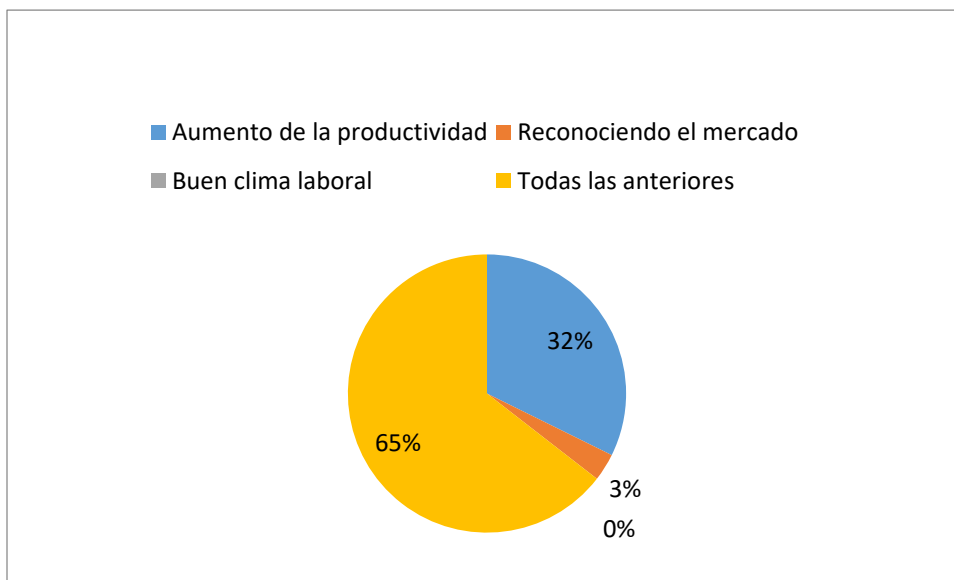
| Opción                      | Frecuencia | Porcentaje % |
|-----------------------------|------------|--------------|
| Buen clima laboral          | 0          | 0%           |
| Reconociendo el mercado     | 1          | 3.2%         |
| Aumento de la productividad | 10         | 32.3%        |
| Todas las anteriores        | 20         | 64.5%        |
| <b>Total</b>                | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 6 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 65% de las personas encuestadas eligieron la opción todas las anteriores, un 32% eligió aumento de la productividad, un 3% reconociendo el mercado y la opción buen clima laboral 0%.

**Grafico No. 6**  
**¿Qué beneficios aporta el trabajo en equipo en las organizaciones?**



Fuente: Pregunta no. 6 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 7**  
**¿Qué debe tener un equipo para que su trabajo sea exitoso?**

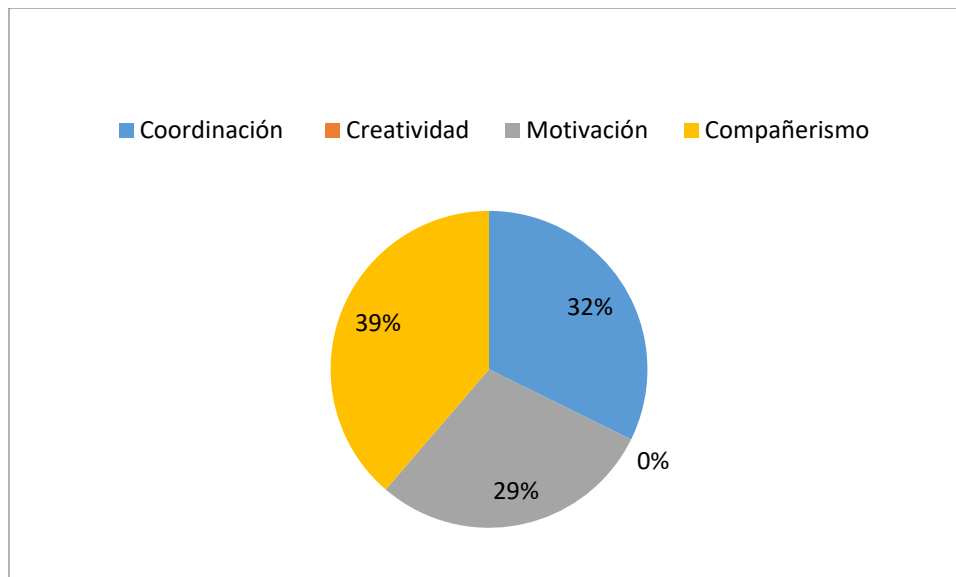
| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Creatividad  | 0          | 0%           |
| Motivación   | 9          | 29%          |
| Coordinación | 10         | 32%          |
| Compañerismo | 12         | 39%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 7 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada, el 39% de los encuestados respondió compañerismo, un 32% coordinación, un 29% motivación y 0% para la opción creatividad. Lo que indica que la mayoría opina que para que un grupo sea exitoso debe haber compañerismo.

**Grafico tabla No. 7**  
**¿Qué debe tener un equipo para que su trabajo sea exitoso?**



Fuente: Pregunta no. 7 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 8**

**¿Las organizaciones tienen mayores beneficios cuando trabajan en equipo?**

| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Nunca        | 0          | 0%           |
| A veces      | 5          | 16%          |
| Siempre      | 26         | 84%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

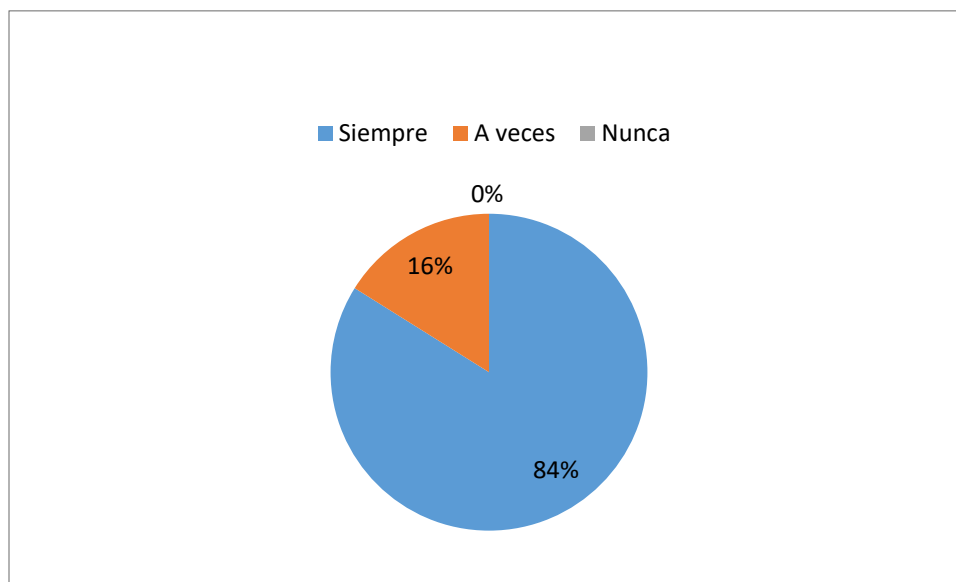
Fuente: Pregunta no. 8 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada el 84% de los encuestados respondió siempre, un 16% respondió a veces y un 0% para la opción nunca. Lo que indica que la mayoría opina que siempre las organizaciones obtienen mayores beneficios cuando se trabaja en equipo.

**Grafico tabla No. 8**

**¿Las organizaciones tienen mayores beneficios cuando trabajan en equipo?**



Fuente: Pregunta no. 8 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla no. 9**  
**¿Cuáles dificultades se pueden presentar en un equipo de trabajo?**

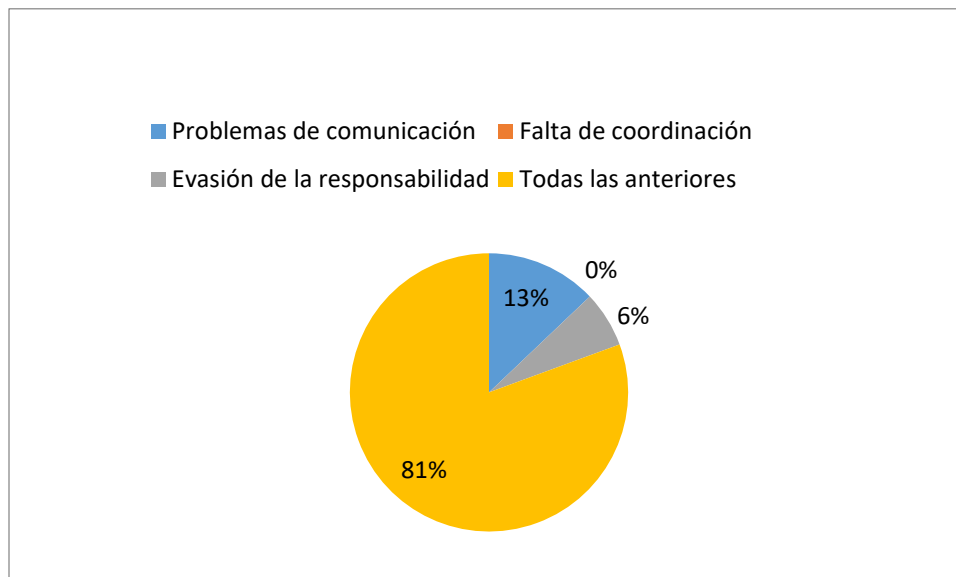
| Opción                        | Frecuencia | Porcentaje % |
|-------------------------------|------------|--------------|
| Falta de coordinación         | 0          | 0%           |
| Evasión de la responsabilidad | 2          | 6%           |
| Problemas de comunicación     | 4          | 13%          |
| Todas las anteriores          | 25         | 81%          |
| <b>Total</b>                  | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 9 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada el 81% respondió todas las anteriores, un 13% eligió la opción problemas de comunicación, un 6% evasión de la responsabilidad y un 0% para la opción falta de coordinación.

**Grafico tabla No. 9**  
**¿Cuáles dificultades se pueden presentar en un equipo de trabajo?**



Fuente: Pregunta no. 9 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No.10**  
**¿Con cuál de estas palabras definirías el trabajo en equipo?**

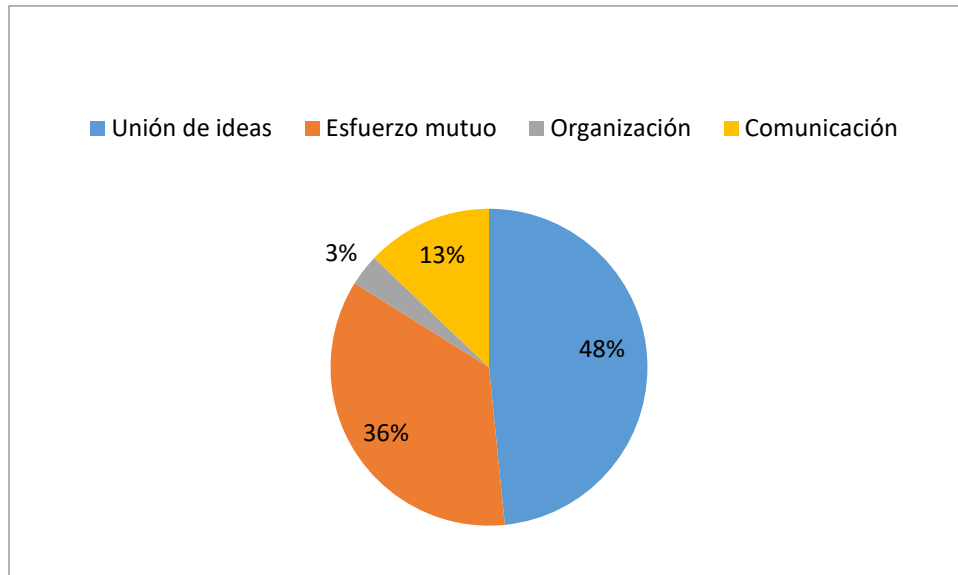
| Opción         | Frecuencia | Porcentaje % |
|----------------|------------|--------------|
| Organización   | 1          | 3%           |
| Comunicación   | 4          | 13%          |
| Esfuerzo mutuo | 11         | 36%          |
| Unión de ideas | 15         | 48%          |
| <b>Total</b>   | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 10 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada el 48% de los encuestados respondió unión de ideas, un 36% esfuerzo mutuo, un 13% comunicación y un 3% respondió organización.

**Grafico tabla no. 10**  
**¿Con cuál de estas palabras definirías el trabajo en equipo?**



Fuente: Pregunta no. 10 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No.11**

**¿Trabajar en equipo siempre es rentable?**

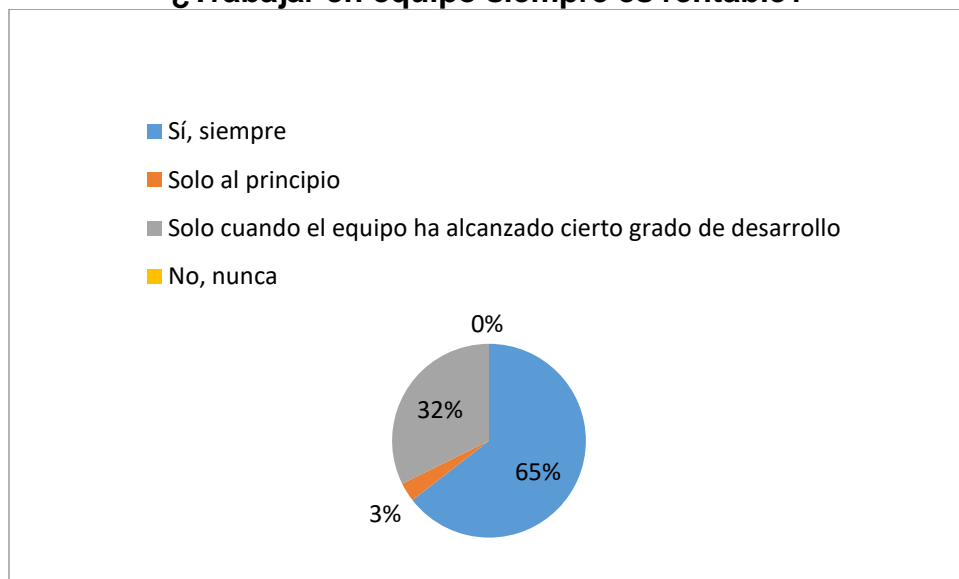
| Opción                                                        | Frecuencia | Porcentaje % |
|---------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| No, nunca                                                     | 0          | 0%           |
| Solo al principio                                             | 1          | 3%           |
| Solo cuando el equipo ha alcanzado cierto grado de desarrollo | 10         | 32%          |
| Sí, siempre                                                   | 20         | 65%          |
| <b>Total</b>                                                  | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

Fuente: Pregunta no. 11 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada un 65% de los encuestados respondió Si, siempre, un 32% solo cuando el equipo ha alcanzado cierto grado de desarrollo, un 3% respondió solo al principio y un 0% para la opción no, nunca.

**Grafico tabla No. 11**  
**¿Trabajar en equipo siempre es rentable?**



Fuente: Pregunta no. 11 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No.12**

**¿Para usted, quien debe ejercer el liderazgo en un equipo?**

| Opción                       | Frecuencia | Porcentaje % |
|------------------------------|------------|--------------|
| Cualquier miembro del equipo | 4          | 13%          |
| El jefe                      | 6          | 19%          |
| Todos                        | 8          | 26%          |
| El de mayor experiencia      | 13         | 42%          |
| <b>Total</b>                 | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

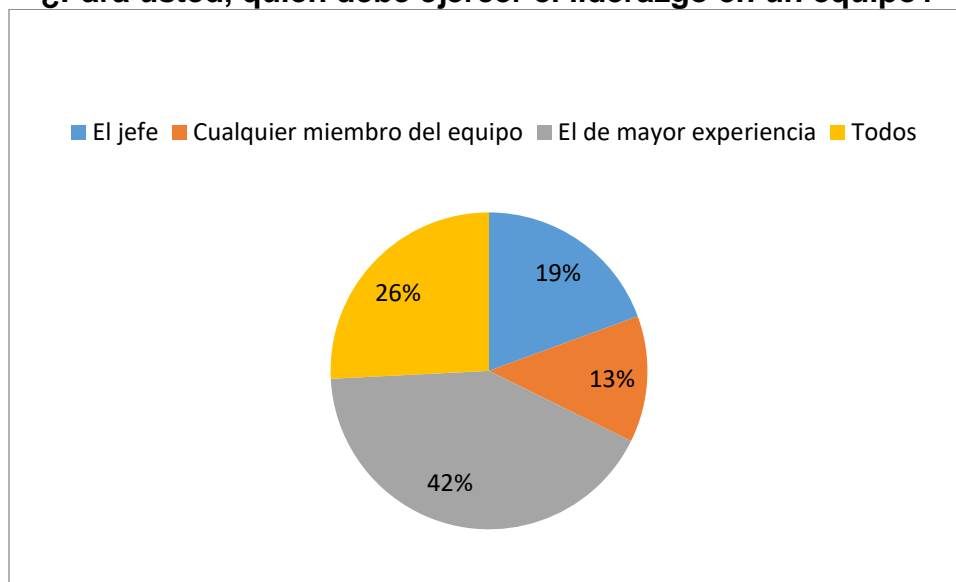
Fuente: Pregunta no. 12 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada un 42% respondió la opción el de mayor experiencia, un 26% eligió la opción todos, un 19% el jefe y un 13% respondió cualquier miembro del equipo.

**Grafico tabla No.12**

**¿Para usted, quien debe ejercer el liderazgo en un equipo?**



Fuente: Pregunta no. 12 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 13**

**¿En su equipo de trabajo, ha sentido que existe el trabajo en equipo?**

| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| No           | 1          | 3%           |
| Si           | 30         | 97%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

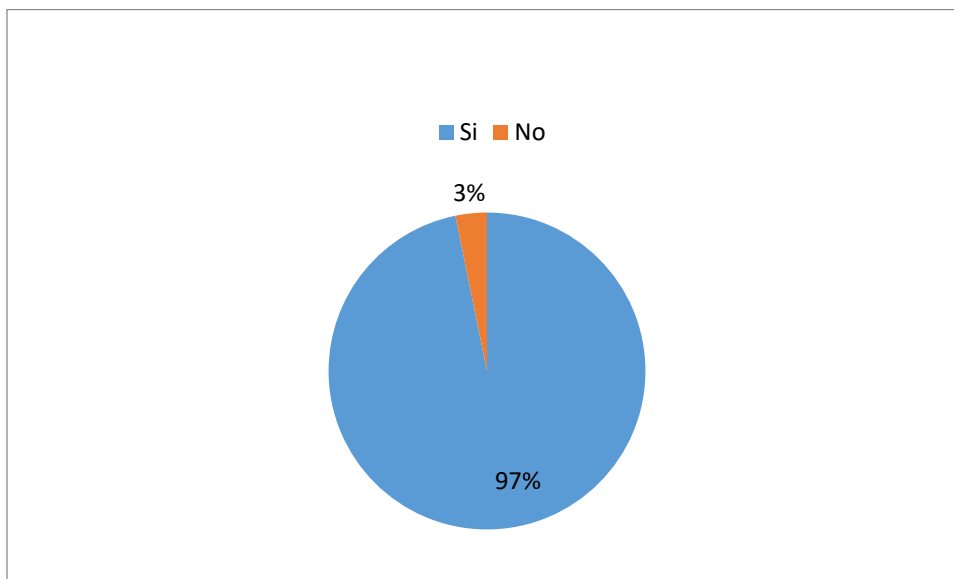
Fuente: Pregunta no. 13 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada un 97% de los encuestados respondió si y un 3% respondió no. Lo que indica que la mayoría opina que en su equipo de trabajo si existe el trabajo en equipo.

**Grafico tabla no. 13**

**¿En su equipo de trabajo, ha sentido que existe el trabajo en equipo?**



Fuente: Pregunta no. 13 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.



**Tabla No.14**

**¿Hay comunicación efectiva y amigable dentro del equipo de trabajo?**

| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Desacuerdo   | 1          | 3%           |
| Neutral      | 10         | 32%          |
| De acuerdo   | 20         | 65%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

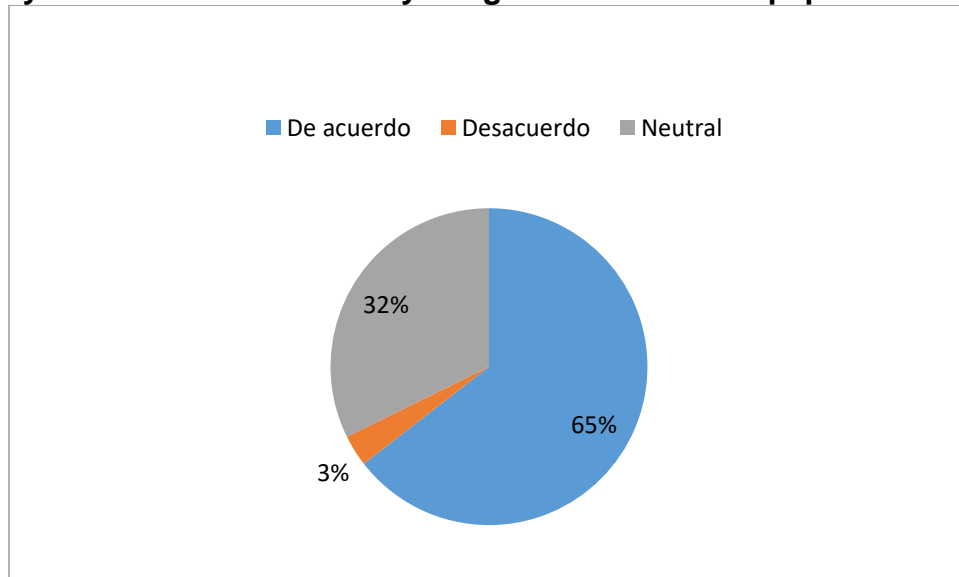
Fuente: Pregunta no. 14 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada un 65% de los encuestados respondió de acuerdo, un 32% eligió la opción neutral y un 3% dijo estar en desacuerdo.

**Grafico tabla No. 14**

**¿Hay comunicación efectiva y amigable dentro del equipo de trabajo?**



Fuente: Pregunta no. 14 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Tabla No. 15**

**¿El equipo de trabajo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?**

| Opción       | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------------|------------|--------------|
| Nunca        | 0          | 0%           |
| En ocasiones | 15         | 48%          |
| Siempre      | 16         | 52%          |
| <b>Total</b> | <b>31</b>  | <b>100%</b>  |

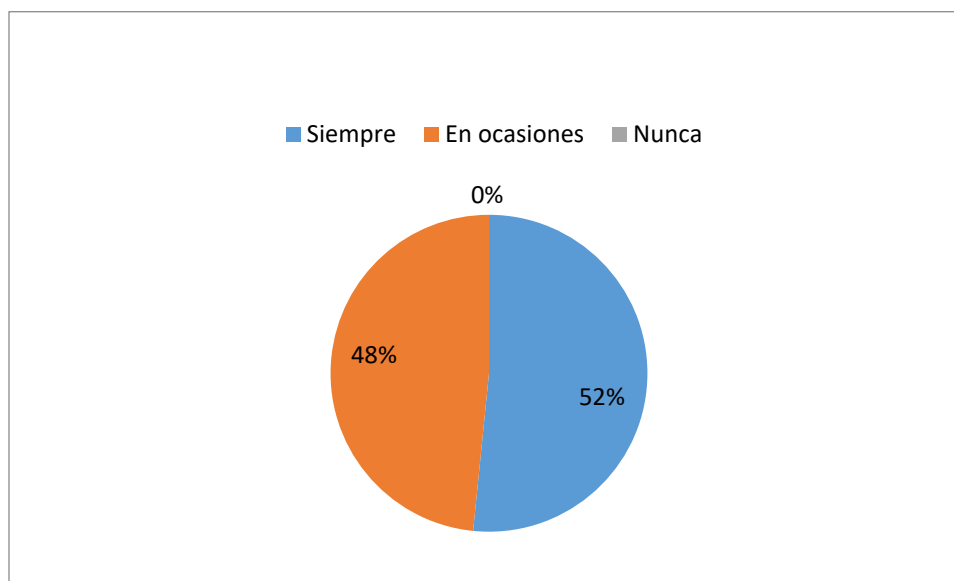
Fuente: Pregunta no. 15 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

**Comentario**

Según los datos obtenidos en la encuesta realizada el 52% de los encuestados respondió siempre, un 48% respondió en ocasiones y un 0% para la opción nunca.

**Grafico tabla no. 15**

**¿El equipo de trabajo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?**



Fuente: Pregunta no. 15 del cuestionario aplicado a los ciudadanos en el sector Brisas del norte, en la ciudad de Santo Domingo.

## **Presentación Proyecto Desarrollo Guía Empresarial**

### **Propósitos de la guía.**

El objetivo de esta guía es dar a conocer a las empresas el alcance que tiene el trabajo colaborativo en el ámbito profesional y que a través de esta puedan diseñar estrategias para comenzar a trabajar enfocados en resultados.

Esta estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que se organizan pequeños grupos de trabajo tiene como propósito redefinir la participación de los miembros del equipo en el proyecto y la responsabilidad personal de cada individuo para obtener resultados que cumplan con el objetivo común del equipo.

De igual forma, la guía busca que las empresas cuenten con una herramienta que les permita identificar los beneficios que aporta a la organización el que sus colaboradores trabajen de forma colaborativa para obtener mejores resultados.

### **Necesidades que pretende cubrir.**

La guía empresarial pretende satisfacer la necesidad que tienen las empresas de conocer a fondo sobre el trabajo en equipo o trabajo colaborativo, promover la eficacia entre sus miembros e identificar las herramientas a utilizar para que su equipo de trabajo este orientado a resultados.

También pretende examinar detalladamente los diferentes roles o funciones que pueden llevar a cabo las personas a la hora de trabajar de forma colaborativa, de igual forma promover vías de comunicación para eliminar posibles inconvenientes que se dan cuando se trabaja en equipo.

### **Metodología de elaboración.**

Para la elaboración de la guía empresarial se ha utilizado la investigación y recopilación de datos de diferentes fuentes bibliográficas, se ha realizado una encuesta a través de Google Forms para conocer la situación del trabajo colaborativo en las empresas de República Dominicana y con la misma se obtuvieron resultados satisfactorios.

## **Secciones.**

### **Sección 1: Trabajo colaborativo profesional.**

#### **Definición del trabajo colaborativo profesional**

El trabajo en equipo no es más que la unión de personas con competencias y habilidades diferentes que trabajan enfocados en un objetivo común para el logro de mejores resultados.

El trabajo en equipo no es más que la unión de personas con competencias y habilidades diferentes que trabajan enfocados en un objetivo común para el logro de mejores resultados.

Con la implementación del trabajo colaborativo se busca unir esfuerzos, aumentar el compromiso de cada uno de los miembros, a través de la elaboración de metas donde cada individuo deba desempeñar un papel activo y significativo para el logro de los objetivos comunes del equipo.

El trabajo colaborativo es un modelo que presenta grandes ventajas para las empresas, debido a que a través de la contribución continua de cada miembro se promueve el desarrollo eficiente del proyecto.

#### **Importancia e impacto del trabajo colaborativo**

Según Barkley (2015) “la importancia del trabajo colaborativo es que fomenta la colaboración beneficiosa entre profesionales” (p. 23).

La forma de relaciones que promueve y el camino hacia el éxito compartido entre todos lo posiciona como un modelo de trabajo muy inspirador.

El impacto del trabajo en equipo se basa en que cada persona aporte conocimientos, experiencias e ideas, para crear nuevos conocimientos en equipo.

El trabajo colaborativo empresarial tiene un gran impacto en el ámbito profesional, ya que este realiza aportaciones importantes para que las empresas realicen trabajos más eficientes y que las tareas estén orientadas a resultados.

Este requiere un esfuerzo continuo por parte de los miembros del equipo, pero aporta una mayor productividad y eficiencia en relación al trabajo individual.

#### **Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.**

El trabajo colaborativo tiene como objetivo principal lograr que las empresas cuenten con colaboradores que trabajen enfocados para alcanzar un objetivo

común, a la vez que aumenta la eficiencia y la productividad de la organización.

El objetivo del trabajo colaborativo es crear una sinergia entre los miembros de la empresa, que exista una comunicación efectiva y que la realización de las tareas ese enfocada a resultados.

El trabajo colaborativo tiene como propósito alcanzar una cohesión, el logro de objetivos comunes, unión y competitividad para lograr la transformación de la organización.

### **Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.**

Para que el trabajo colaborativo sea efectivo debe de estar compuestos por factores claves como lo son:

- Comunicación efectiva.
- Excelente coordinación.
- Cooperación.
- Compromiso.
- Retroalimentación permanente.
- División adecuada de las tareas.
- Definición de roles y funciones.
- Organización.
- Establecimiento claro de los objetivos.

### **Concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales.**

Según Fernández (2015) “Manifiesta que el trabajo en equipo es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros debido a que necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada “.

Según Ander-Eggs E. y Aguilar M. J. (2001) Trabajo en equipo. Pág. 9. Exponen que ” La característica principal de un equipo de trabajo es el espíritu de complementariedad en la realización de las actividades, en las que todos se consideran responsables y tienen un objetivo común. ”

Cuando se trabaja en equipo debe prevalecer un clima de trabajo de respeto, confianza mutua, eficacia y compromiso por el objetivo común del equipo.

En las empresas se pueden encontrar diferentes tipos de equipos profesionales entre los que se pueden mencionar los siguientes:

- Equipos multidisciplinarios.

Estos equipos están compuestos por individuos que tienen diferentes habilidades,

ideas, competencias, conocimientos que unen para lograr un objetivo en común.

- Equipos funcionales.

Estos equipos realizan funciones específicas, están dirigidos por un líder, pero siempre sus tareas se agrupan en función del mismo objetivo.

- Equipos autónomos.

En este tipo de equipos los colaboradores trabajan en un departamento o área específica para el logro de objetivos comunes que estén siempre alineados con los de la organización.

- Equipos auto dirigidos.

Estos equipos poseen un alto nivel de autonomía, están enfocados en decidir por ellos mismos cual es la mejor estrategia para llevar al equipo al logro de los objetivos, por lo que tienen un liderazgo horizontal.

- Equipos de solución de problemas.

Estos grupos están creados con un objetivo específico que es como su nombre lo indica la resolución de problemas, dicen presente solo ante una problemática en el equipo.

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

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

### **Perfil de miembros del equipo.**

Todos los miembros son partes esenciales del equipo y todos contribuyen al objetivo final por lo que se debe conocer el perfil de cada uno y para eso se realiza un diagnóstico para identificar las habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, competencias y las destrezas que posee para saber el papel que pueden desempeñar mejor en el equipo.

### **Adaptación**

En la parte de adaptación el porte del proceso los miembros del equipo se conocen y se adaptan a las nuevas tareas que van a realizar.

## **Integración**

En esta parte los miembros ya se conocen y se trabaja de forma colaborativa y cooperativa para que a través de las actividades se logren los objetivos comunes. Esta integración se logra marcando objetivos claros, mantener una buena alineación en el equipo, manteniendo un buen clima laboral y haciendo que cada persona se sienta comprometido y parte importante del equipo.

## **Ejecución**

En esta parte el equipo de trabajo comienza realizar las actividades enfocados en el objetivo y con miras en obtener resultados.

### **Definición de rol y función en el contexto empresarial.**

**Rol:** Cuando se habla de rol se hace referencia al papel que un individuo desempeña dentro de un grupo o equipo.

Según Sabino Ayestarán, autor de El grupo como construcción de la realidad, los roles de trabajo son “un conjunto de patrones de comportamiento esperados y atribuido a alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social”.

**Función:** La función hace referencia a las actividades que puede realizar un individuo en determinado puesto o área.

La diferencia entre estos dos conceptos es clara, el rol hace referencia al papel que juega un individuo en una empresa, mientras que la función se refiere a la actividad que desempeña quien posee el rol. Ejemplo: un individuo cumple el rol de creativo dentro del grupo, su función sería diseñar ideas innovadoras.

En el contexto empresarial se deben tomar en cuenta el rol que desempeña cada persona para el logro efectivo de los objetivos. Para que cada miembro obtenga un buen desempeño tiene que enfocarse en lo que es bueno, en lo que sabe y le gusta hacer. También de esta forma se aprovecha cada una de las habilidades que tiene cada miembro.

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

Dentro de un equipo de trabajo se pueden ubicar los siguientes roles y sus respectivas funciones.

**Cerebro o creativo:** Este es uno de los roles de trabajo más importantes, se encarga de aportar la creatividad y potencial, si bien se le resisten las habilidades comunicativas.

**Monitor evaluador:** Este es el juez dentro de un equipo, se encarga de aportar

coherencia, lógica. Este es un rol de trabajo necesario a pesar de su falta de iniciativa.

**Coordinador:** Este se centra principalmente, en cumplir los objetivos propuestos a través de la motivación y gestión de personas.

**Investigador de recursos:** Es la persona que aporta nuevos conocimientos tras arduas investigaciones dentro de una organización. Son entusiastas a pesar de no desarrollar bien las ideas que presentan.

**Implementador:** Implanta las estrategias, convierte las ideas en acciones.

**Finalizador:** Es la persona que revisa y sirve de filtro a la hora de confirmar los estándares de calidad de una empresa. Este es un rol de trabajo infravalorado pero imprescindible.

**Cohesionador:** Es la persona empática del grupo y encargado de aportar el aspecto emocional dentro del equipo.

**Impulsor:** Este nunca baja la guardia y se encarga de mantener la luz encendida dentro del equipo.

**Especialista:** Es el experto en una materia. Es una persona que posee las habilidades, conocimientos y experiencia para guiar al equipo de manera efectiva, en este caso, se convierte en líder.

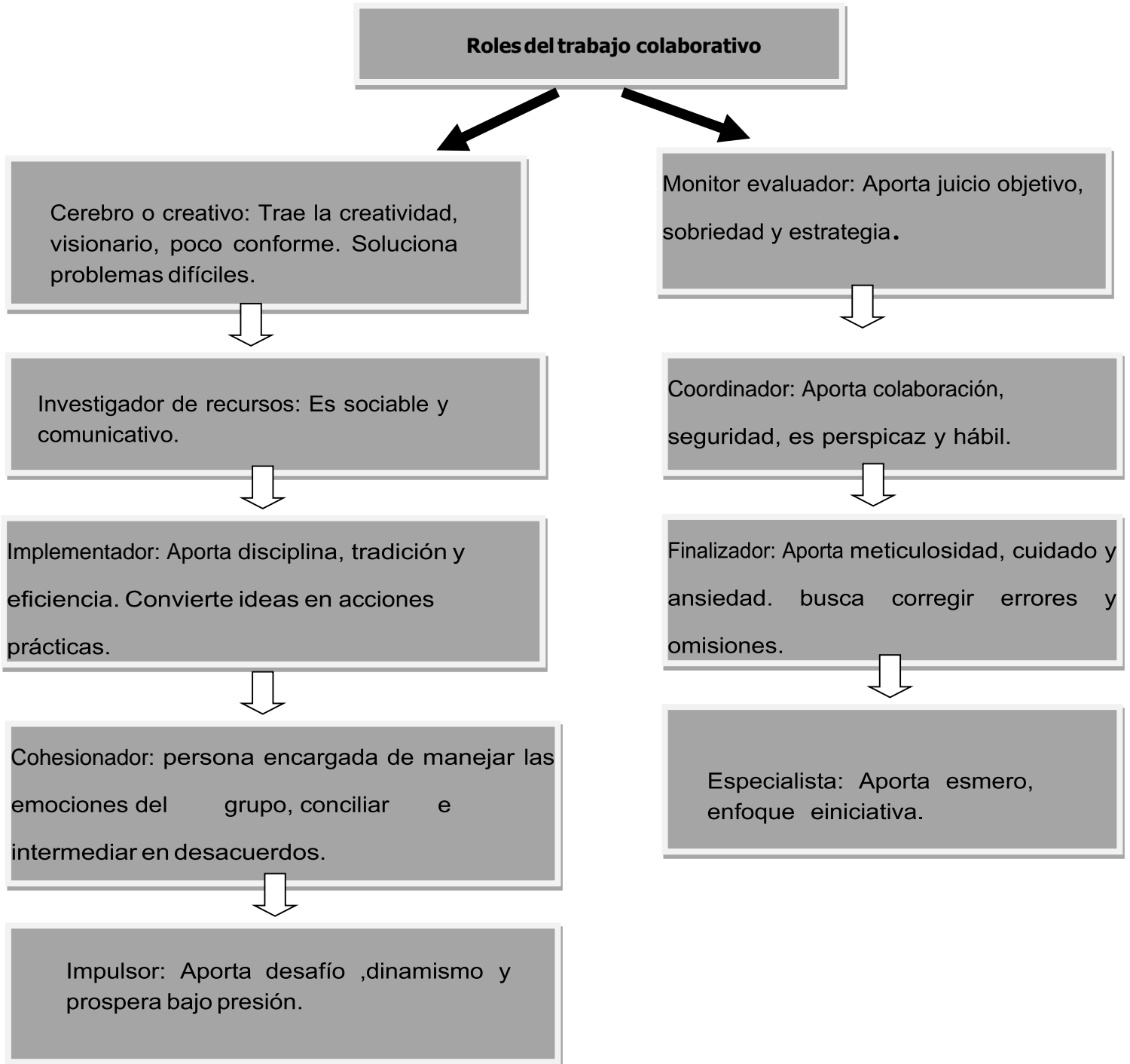
**Cohesionador:** El empático del grupo humano y encargado de aportar el aspecto emocional.

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

**Especialista:** El experto en una materia, aunque no siempre en todas. Es una persona con los conocimientos, habilidades y experiencia para guiar al equipo de manera efectiva, en este caso, se convierte en líder.



## Esquematzación del trabajo colaborativo.



## **Sección 3: Conformación de un equipo efectivo de trabajo.**

### **Proceso para conformar o estructurar un equipo.**

A la hora de crear un equipo de trabajo se deben tomar en cuenta varios factores, pero el principal es el factor humano y la forma en que este se integra al equipo.

De igual forma cada equipo debe poseer compromiso, integración, responsabilidad, cooperación, cohesión y tener habilidades.

El proceso para conformar un equipo de trabajo de alto rendimiento y que contenga los factores mencionados anteriormente es el siguiente:

#### **Fase 1- Elaboración del equipo:**

En esta fase los miembros del equipo se conocen entre sí, se ponen de manifiesto las motivaciones, las habilidades y deseos de cada uno, además se habla del objetivo en común del equipo.

**Fase 2- Agitación:** Luego de pasar la etapa de conocimiento surgen las preguntas que tiene cada miembro sobre el proyecto, sobre quien tomara la responsabilidad de líder o coordinador y pueden surgir conflictos.

En esta parte se debe contar con personas que poseen conocimientos sobre la solución de conflictos.

**Fase 3- Estandarización:** En esta fase ya se ha pasado la tormenta y cada miembro debe conocer las reglas del equipo para que este funcione correctamente, además se deja claro en esta fase el papel que desempeñara cada persona, el rol, las responsabilidades y lo que está permitido hacer en el equipo.

**Fase 4- Desempeño:** En esta fase se espera que luego de que los conflictos se dejaran atrás y en el equipo esté integrado se vea reflejado el desempeño de cada miembro con relación al cumplimiento de los objetivos comunes.

**Fase 5- Seguimiento y culminación:** En esta fase el proyecto se encuentra en su etapa final, el líder debe mantener en todo momento la motivación dentro del equipo y verificar que no se pierda el rumbo de los objetivos, esto se da sin importar si ya está por finalizar el trabajo propuesto.

Estas fases llevan al equipo a tener tareas definidas, objetivos comunes, procedimientos claros, excelentes relaciones interpersonales y un alto grado de interdependencia.

## **Criterios fundamentales en la conformación de un equipo:**

A la hora de conformar un equipo se deben tomar en cuenta los criterios fundamentales que arrojan luz a todo el proceso, dentro de los que se encuentran los siguientes:

### **Objetivos**

Todo equipo de trabajo debe contar con objetivos claros, logrables, que sean compartido por todos los miembros.

Estos objetivos deben ser motivadores, estar orientados a la acción, que impliquen un desafío y que sean alcanzables.

### **Reglas**

Las reglas aportan orden y expresan los valores del grupo, es un factor con el que debe contar todo equipo ya que ayuda a que este funcione sin problemas, deben ser planteadas desde el inicio para que cada miembro conozca cómo debe trabajar y lo que no debe hacer marcando límites claros.

### **Coordinación**

La coordinación en un equipo de trabajo es una herramienta vital, con esta se logra un máximo rendimiento, seguridad y aporta estrategias que buscan integrar a todos los miembros. Se debe trabajar en coordinación en todo momento dejando claro a cada miembro que su contribución con el equipo es importante para el logro de los objetivos.

### **Organización**

Se debe trabajar de forma organizada, respetando el rol, tiempo o función de cada miembro, a la hora de realizar cada actividad del proyecto se debe hacer de forma organizada, ya que esta garantizará que todas las tareas se realicen de forma satisfactoria.

### **Distribución del trabajo**

La distribución adecuada de las tareas dentro del equipo es uno de los factores que los llevara al éxito. En los equipos de trabajo se deben conocer las habilidades y competencias que posee cada miembro. También se debe explicar detalladamente la tarea que debe realizar cada miembro.

La distribución de las tareas debe realizarse tomando en cuenta el rol y la función que desempeña cada miembro.

Mecanismos de comunicación

Se debe establecer una comunicación abierta, efectiva y asertiva en todo momento, las herramientas que se pueden utilizar son las video llamadas por aplicaciones como skype, zoom, whatsapp y los mensajes de textos.

### **Manejo de conflictos**

En los equipos de trabajos se debe contar con personas que sepan manejar conflictos, que trabajen como mediadores, que estén específicamente enfocados en solucionar los problemas que puedan surgir.

Para esto se puede crear un equipo de solución de problemas que aparezcan cuando hay un conflicto y luego de que el conflicto termine deje que el equipo siga su curso.

### **Estrategias de seguimiento**

Para Daniel Urzúa (2004) “el seguimiento es una acción permanente a lo largo del proceso de los proyectos, permite una revisión periódica del trabajo en su conjunto”.

Se deben realizar estrategias para dar seguimiento a cada miembro del equipo. En este caso se pueden utilizar el correo electrónico como herramienta de seguimiento, enviando mensajes a las personas cada cierto tiempo para conocer cómo van las actividades.

También se pueden utilizar las reuniones periódicas supervisadas por el líder o coordinador del equipo, en estas reuniones se exponen los problemas existentes y los avances que se tienen hasta el momento.

De igual forma las llamadas o video llamadas telefónicas se pueden utilizar para dar seguimiento al equipo.

### **Valoración de los resultados.**

Para asegurar un buen funcionamiento del equipo se debe evaluar con regularidad su rendimiento. Cuando se valora el avance de cada miembro se puede hacer con una lista de asignaciones que tiene cada persona, con esta se evalúa que se ha hecho y como se ha hecho.

Los objetivos de esta valoración son detectar posibles deficiencias y tomar a tiempo las medidas oportunas y conocer cómo percibe la organización su desempeño. Esta valoración se puede realizar mediante reuniones grupales o individuales.

### **Estilos de liderazgos.**

Según Chiavenato (2007) “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución

de uno o diversos objetivos específicos “

Los equipos de trabajo deben contar con un estilo de liderazgo que los ayude con el cumplimiento de los objetivos de forma efectiva, existen muchos tipos de liderazgos comúnmente utilizados por las empresas en los que se encuentran los siguientes:

**Liderazgo Laissez-Faire:** Este estilo se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.

**Liderazgo estratégico:** En este tipo de liderazgo el líder toma decisiones basadas en los aportes de cada miembro del equipo. Este es uno de los estilos de liderazgo más efectivos porque les permite a los empleados de nivel inferior ejercer la autoridad que necesitarán usar sabiamente en futuros puestos que puedan tener.

**Líder carismático:** Este tipo de liderazgo es parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los miembros del equipo.

**Liderazgo transformacional:** Los miembros pueden tener un conjunto básico de tareas y objetivos que completan cada semana o mes, pero el líder los empuja constantemente fuera de su zona de confort.

**Liderazgo estilo entrenador:** Se enfoca en identificar y aumentar las fortalezas de cada miembro de su equipo.

**Liderazgo orientado a las personas:** En este liderazgo todos los miembros trabajan en conjunto para la organización y el desarrollo del equipo. Este estilo es participativo, sirve para empoderar y aumenta la colaboración.

## **Motivación**

Según Robbins S. (1999) “la motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un resultado dentro de los objetivos de una empresa “.

La motivación es esencial para todo equipo de trabajo. Todo equipo debe contar con un líder que motive, que se enfoque en que el equipo mantenga ese entusiasmo inicial y no pierda en ningún momento el deseo de trabajar por el objetivo propuesto.

Se pueden utilizar técnicas de motivación como la comunicación fluida y eficaz, considerar las opiniones de cada miembro, flexibilidad de horario, el reconocimiento por las actividades realizadas, brindarle la posibilidad de ascender dentro de la empresa, brindarle apoyo económico para su desarrollo profesional y mantener un equilibrio entre la vida profesional y laboral.

## **Negociación**

Según Añez (2002), “la negociación vincula a dos o más actores interdependientes que enfrentan divergencias y que en vez de evadir el problema o llegar a una confrontación “.

Cuando se realizan negociaciones dentro de los equipos de trabajo se utilizan técnicas como las mesas redondas, realización de intercesiones y mediación.

### **Propuestas de estructuración de equipos de 3- 4 personas, 5-8 personas, 9+**

Al momento de formar equipos de trabajos se deben establecer los tipos de roles que desempeñarían cada miembro.

- Rol de acción: Lo desempeña la persona que incita y finaliza una tarea.
- Rol mental: Quien desempeña este rol es el cerebro de la realización del proyecto.
- Rol social: Es el delegado de organizar el equipo e investigar los recursos.

A partir de estos tres patrones, se establecen los roles de cada uno de los miembros de un equipo de trabajo.

### **Asignación de los roles en un equipo de trabajo efectivo.**

Hay que tener presente las habilidades profesionales y técnicas humanas de cada integrante, las cuales serán el principal motivo para formar parte del plan.

Teniendo en cuenta que siempre van a existir responsabilidades que explícitamente asumirán cada uno de los miembros del grupo.

### **Equipos de 3 a 4 personas**

En este tipo de equipos los roles que se pueden utilizar son los siguientes:

1. Coordinador: Determina las metas e impulsa las tomas de decisiones.
2. Motivador: Es el encargado de apoyar a cada uno de los miembros del equipo.
3. Creativo: Atraen nuevas ideas al equipo.
4. Investigador: Obtiene informaciones relacionadas con los objetivos del proyecto.

### **Equipos de 5 a 8 personas**

Según la cantidad de personas del equipo los roles se pueden distribuir de la

siguiente forma:

1. Líder: Influye, motiva y dirige para conseguir los objetivos del equipo.
2. Coordinador: Aporta cooperación, seguridad, es perceptivo y diplomático.
3. Creativo: Propone ideas nuevas y originales.
4. Investigador: Aporta entusiasmo, extrovertido, comunicativo, genera contactos y está al tanto de todo lo que pasa en el interior como en el exterior de su proyecto.
5. Motivador: Ofrece apoyo a cada uno de los miembros del grupo, motivándolos para realizar mejor las tareas asignadas.
6. Especialista: Aporta esmero, enfoque, iniciativa, está al tanto a los temas que domina a la perfección y se encarga de las partes especiales.
7. Rematador: Evalúa, comprueba y confirma que no existan errores.
8. Cohesionador: Escuchan a sus compañeros de trabajo, son adaptables a los cambios y son los primeros en establecer y ofrecer ayuda.

### **Equipos de 9 Personas o más.**

Cuando el equipo está compuesto por nueve personas los roles pueden ser los siguientes:

1. Coordinador: Promueve la colaboración y motiva al equipo.
2. Impulsor: Aporta desafíos, dinamismo, trabaja bajo presión y cuando se presentan crisis ofrece soluciones con rapidez.
3. Implementador: Mantienen el orden en su ambiente de trabajo y son los ideales para las buenas ideas.
4. Cerebro: Es la persona creativa, innovadora y equilibra el equipo con buenas ideas.
5. Monitor evaluador: Evalúan, determinan, toman ideas y son capaces de hacer que esas ideas avancen para un bien común en su equipo de trabajo.
6. Especialista: Son analistas y codificadores. El especialista se convierte en el experto por su decisión, aptitudes y compromiso.

7. Cohesionador: Escuchan a sus compañeros de trabajo, son adaptables a los cambios y son los primeros en establecer y ofrecer ayuda.
8. Finalizador: Descubren pequeños detalles y buscan la perfección.
9. Monitor evaluador: Evalúan, determinan, toman ideas y son capaces de hacer que esas ideas avancen para un bien común en su equipo de trabajo.
10. Especialista: Son analistas y codificadores. El especialista se convierte en el experto por su decisión, aptitudes y compromiso.
11. Cohesionador: Escuchan a sus compañeros de trabajo, son adaptables a los cambios y son los primeros en establecer y ofrecer ayuda.
12. Finalizador: Descubren pequeños detalles y buscan la perfección.

#### **Sección 4: Estrategia para lograr un equipo orientado a resultados.**

Para Chandler (2003) “la estrategia es la determinación de las metas y objetivos de una empresa a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para el logro de dichas metas “.

#### **Estrategias de distribución de roles y funciones.**

- Planear y organizar las actividades del equipo.
- Realizar un diagnóstico para conocer los roles de cada individuo.
- Mantener al equipo centrado en los objetivos.
- Promover el trabajo en equipo.

#### **Estrategias de distribución de actividades y tareas.**

- Determinar las competencias y habilidades que posee cada miembro.
- Mantener la equidad en el equipo.
- El FODA de los integrantes del grupo cómo su firmeza, debilidades, oportunidades y amenazas que tiene cada uno de los integrantes de dicho grupo.

#### **Estrategias de seguimiento miembros y asignaciones.**

- Mantener un ambiente de colaboración.
- Establecer canales de comunicación rápida, como mensajes de texto, video llamadas, alertas por Email.
- Asignar las tareas de forma clara y precisa.
- Fomentar el sentido de pertenencia para que de esta manera cada miembro se sienta identificado con los objetivos que se persiguen.



### **Estrategias de comunicación y manejo de conflictos.**

- Promover la comunicación abierta y efectiva.
- Contar con un grupo de resolución de conflictos.
- Enfocarse en los objetivos que se persiguen.
- Mantener una escucha activa. Ser empático.

### **Estrategias de acompañamiento y supervisión.**

- No sentirse jefe, sino líder.
- Capacitar a los miembros del equipo.
- Brindar retroalimentación.
- Dar seguimiento específico a miembros.
- Mantener el control y la disciplina.
- Sentido de congruencia entre lo que se dice y lo que se practica.
- Programar reuniones y mesas redondas.
- Repositorio multimedia (Enlaces de acceso Youtube).

### **Repositorio multimedia (Enlaces de acceso a Youtube)**

- **Trabajo de equipo deficiente:**

<https://youtu.be/p6dqDwi2jjw>

- **Trabajo de equipo eficiente:**

<https://youtu.be/PDsmhdVEGtk>

- **Proyecto final MD3:**

<https://youtu.be/0DxRjBwRtgc>

- **Resumen cierre CFG:**

<https://youtu.be/X0CtRapGr88>

## **Conclusiones**

Durante la realización de este proyecto obtuvimos conocimientos importantes, aprendimos la importancia de trabajar en equipo, no solo a través de los documentos leídos y socializados, sino también a través de nuestra propia experiencia.

Aprendimos el proceso de definir roles dentro de un equipo, la importancia de dar seguimiento a las personas cuando se trabaja en equipo y las estrategias que se deben utilizar para que el trabajo se realice de forma eficiente.

Hemos comprendido que lo más importante de un trabajo colaborativo es poder contar con un equipo de alta calidad humana, que se comprometa con las actividades que realice y que no piense en si mismo sino en el equipo.

Cabe destacar que el trabajo colaborativo tiene como meta principal que el equipo trabaje enfocados en obtener mejores resultados.

Una de las principales metas logradas fue definir y conocer el tipo de liderazgo que podemos desempeñar, conocer nuestras fortalezas y nuestras debilidades.

Aprendimos que debemos apoyarnos entre sí, retroalimentarnos, comunicarnos de manera efectiva para poder lograr trabajar con armonía para el logro de las metas y objetivos comunes.

Otras de las metas logradas fue que aprendimos a fijar objetivos claros para el desarrollo de una visión de equipo, construida por todos los integrantes permitiendo que todos se sientan partícipes, que se involucren y se inspiren.

Conocimos la importancia del trabajo colaborativo, aprendimos a distribuir roles dentro de un equipo de trabajo, a utilizar estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, a llevar a cabo el proceso para conformar equipos, conocimos el propósito del trabajo colaborativo dentro de una empresa y conocimos los factores claves del trabajo colaborativo.

Cabe resaltar que el trabajo colaborativo fomentó la comunicación eficaz, mejoramos la comunicación, fomentamos los objetivos comunes, mejoramos las habilidades de resolución de problemas, aumentamos la confianza en nosotras mismas y en el equipo.

## Referencias Bibliográficas

ander-Egg, E. (2001). *El trabajo en quipo*. Mexico: Progreso.

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en quipo: Clave del éxito en las organizaciones. *Revista científica POCAID*, 19.

Alteco consultores. Recuperado el 25 de Febrero de 2022, de Alteco consultores: <https://www.aiteco.com/roles-en-unequipo-trabajo/>

Campos, E. (29 de Enero de 2022). Trabajo en equipo. Santiago.

Fernández N. (2018) "Los equipos de trabajo en las organizaciones" Madrid

Jimanez, G. (2000). *Manual de trabajo en equipo y colaboracion*. Barcelona: Region d emurcia.

UNADE. (8 de Agosto de 2019). *UNADE*. Recuperado el 18 de Enero de 2022, de UNADE: <https://unade.edu.mx/trabajo-colaborativo/>

Núñez, Gabriel, <https://forbescentroamerica.com/2021/03/26/trabajo-en-equipo/> publicado en fecha 26 de marzo de 2021

Oscar. Granados, <https://elpais.com/economia/estar-donde-estes/2021-02-10/como-gestionar-equipos-de-trabajo-en-tiempos-de-pandemia.html> publicado en fecha 10 de febrero de 2021

Sequeira 2021, <https://revistamyt.com/trabajo-en-equipo-nuevas-tendencias-en-tiempo-de-cambio/> publicado en fecha 15 de septiembre de 2021

## **Anexos**

### **Ficha presentación de los miembros del equipo.**

#### ***Equipo D. Autoras.***

#### ***Guía Empresarial***

#### ***Gestión de Equipos Orientados a Resultados.***



**Claribel Núñez De Jesús.**

Estudiante de Psicología Industrial.  
Resido en Santo Domingo Este, República Dominicana.



**Ana Luz Duran Marmolejos**

Estudiante de Psicología Industrial.  
Resido en Europa, España.



**Ydalina Díaz Rosario**

Estudiante de administración de empresas.  
Resido en Salcedo, provincia Hermanas Mirabal República Dominicana.

### **Agradecimientos**

Agradecemos en primer lugar a Dios por habernos permitido llegar hasta esta etapa de nuestra formación académica profesional.

A la universidad Abierta para Adultos (UAPA) por brindarnos la oportunidad de seguir creciendo y avanzando en tiempos tan difíciles.

A nuestra facilitadora Eliana Campos por guiarnos y orientarnos a través de la realización de este importante proyecto.

### **Dedicatorias**

#### **Claribel Núñez De Jesús**

A mis padres Tomas Núñez y Martha Lidia de Jesús por apoyarme, motivarme y creer en todo momento en mí, sin ustedes no esto no sería posible, son mi motor.

A mi esposo José Manuel Morel Ramos por ser mi soporte, apoyo incondicional, gracias por sostenerme, motivarme, entenderme y estar siempre ahí para mí.

A mi hermana Ana Mirelis Núñez De Jesús y Julio Cesar Núñez por apoyarme y escucharme.

A María Nela Ventura Rincón por brindarme su ayuda, apoyo y motivación en todo este proceso.

A Denisse Bautista por creer en mí, por motivarme siempre.

### **Ydalina Díaz Rosario**

A mis padres Santiago Díaz, Zunilda Rosario y a mi esposo que a pesar que no están físicamente conmigo, estoy segura que con este gran logro los enorgullezco grandemente.

A mis hijos Melissa, Mayra y Rafael Joaquín que han sido mi gran soporte en cada uno de los pasos que he dado en este largo trayecto.

A mis hermanos/as por su confianza y entendimiento en el recorrido de mi carrera. Y sin dejar atrás, a mis nietos y demás familiares y amistades, por permitirme ser parte de su orgullo.

### **Ana Luz Duran Marmolejos**

A mi ángel de la guarda Francisquito Méndez.

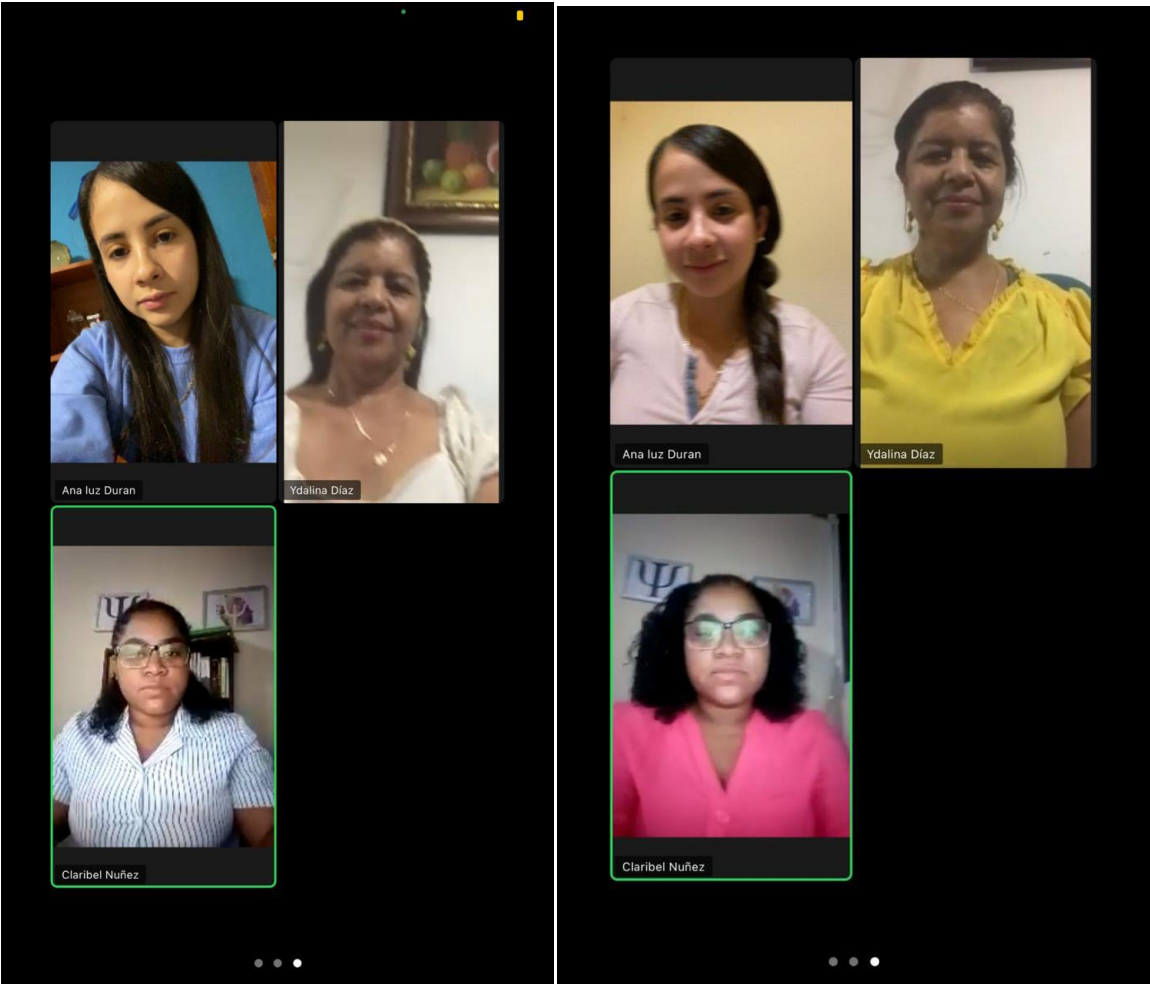
A mis padres María Neli marmolejos y Francisco Martínez Antigua que me han enseñado a mirar al frente sin temor.

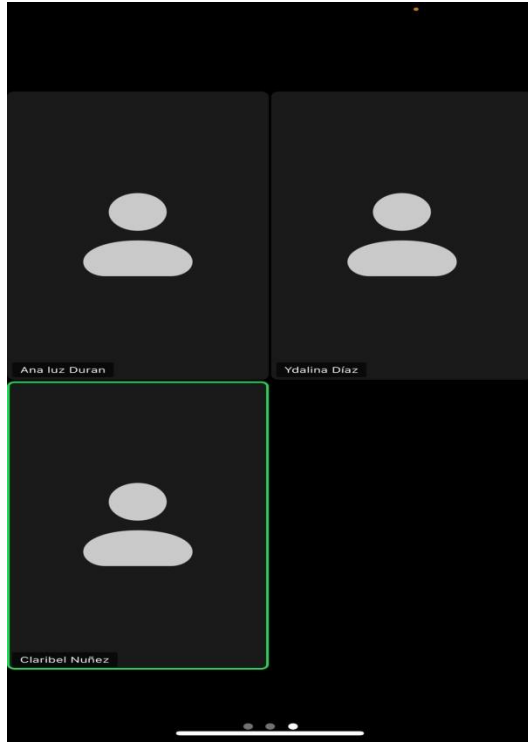
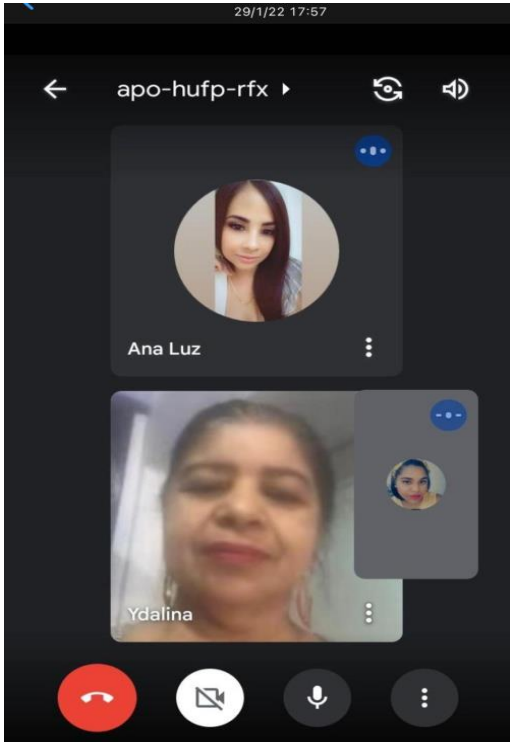
A mi abuela Pelegrina Hernández que dejo de ser mi ángel en la tierra y se convirtió en mi ángel en el cielo.

A mi Madrina Hidalmis Ramírez, mi bendición enviada directamente desde el cielo en la tierra.

A mis hermanos Rudoski, Oscar Felipe y Felipe de Jesús que son mi complemento.

Fotos de encuentros realizados por el quipo.





## **Cuestionario usado para la encuesta trabajo en equipo empresarial**

### **1. Género**

Masculino  
Femenino

### **2. Nivel educativo**

Básico  
Bachiller  
Técnico  
Grado  
Postgrado

### **3. Estatus laboral**

Empleado privado  
Empleado público  
Independiente  
Desempleado

### **4. Puesto que ocupa**

Gerencial  
Mandos medios  
Operativo  
No aplica

### **5. ¿Cómo te desempeñas mejor a la hora de trabajar?**

En equipo  
Individual

### **6. ¿Qué beneficios aporta el trabajo en equipo en las organizaciones?**

Aumento de la productividad  
Reconocimiento en el mercado  
Buen clima laboral  
Todas las anteriores

### **7. ¿Qué debe tener un equipo para que su trabajo sea exitoso?**

Coordinación



Creatividad  
Motivación  
Compañerismo

**8. ¿Las organizaciones tienen mayores beneficios cuando trabajan en equipo?**

Siempre  
A veces  
Nunca

**9. ¿Cuáles dificultades se pueden presentar en un equipo de trabajo?**

Problemas de comunicación  
Falta de coordinación  
Evasión de la responsabilidad  
Todas las anteriores

**10. ¿Con cuál de estas palabras definirías el trabajo en equipo?**

Unión de ideas  
Esfuerzo mutuo  
Organización  
Comunicación

**11. ¿Trabajar en equipo siempre es rentable?**

Sí, siempre  
Solo al principio  
Solo cuando el equipo ha alcanzado cierto grado de desarrollo  
No, nunca

**12. ¿Para usted, quien debe ejercer el liderazgo en un equipo?**

El jefe  
Cualquier miembro del equipo  
El de mayor experiencia  
Todos

**13. ¿En su equipo de trabajo, ha sentido que existe el trabajo en equipo?**

Si  
No

**14. ¿Hay comunicación efectiva y amigable dentro del equipo de trabajo?**

De acuerdo  
Desacuerdo  
Neutral

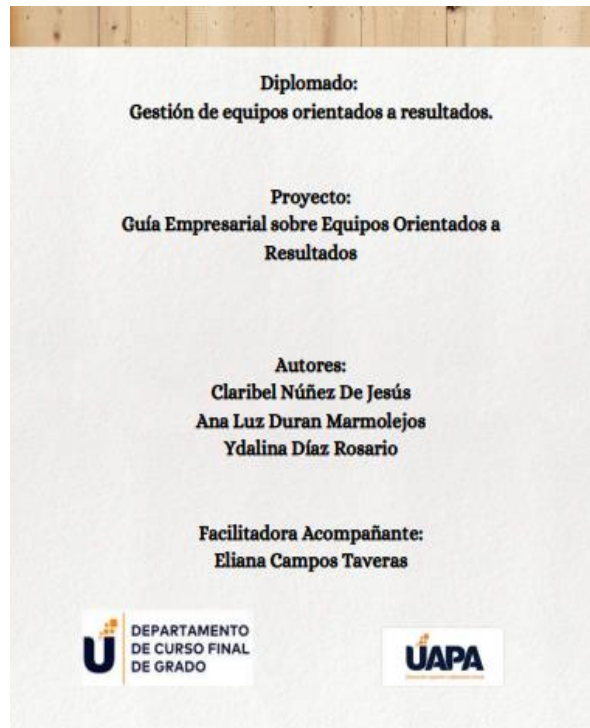
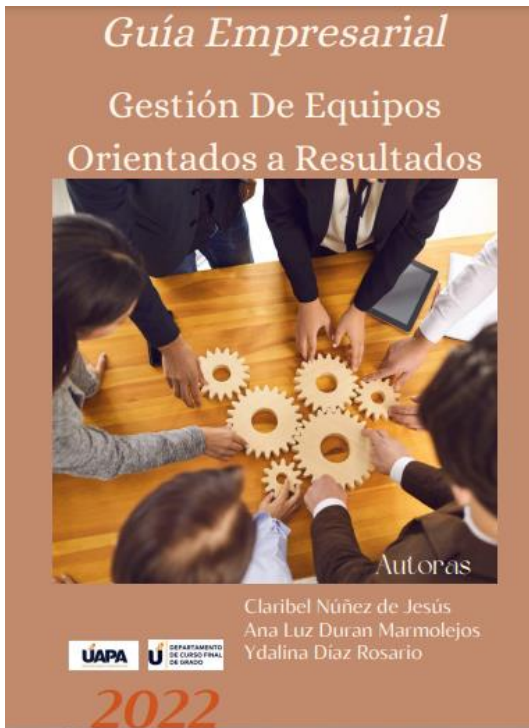
**15. ¿El equipo de trabajo responde con rapidez ante la necesidad de realizar un cambio?**

Siempre  
En ocasiones  
Nunca

**Ficha recursos multimedia creados.**

| <b>FICHA MULTIMEDIA</b>            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          |                              |                   |                |  |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------|-------------------|----------------|--|
| <b>Elaborado por:</b>              | <b>Equipo D</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |          | <b>Fecha de elaboración:</b> | <b>20/04/2022</b> |                |  |
| <b>Nombre:</b>                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo de equipo deficiente.</li> <li>2. Trabajo de equipo eficiente.</li> <li>3. Proyecto final MD3.</li> <li>4. Resumen cierre CFG.</li> </ol>                                                                                                                           |          |                              |                   |                |  |
| <b>Descripción del contenido:</b>  | <p>Los videos 1 y 2 tratan del trabajo en equipo realizado de forma eficiente y deficiente.<br/>                     El video 3 proyecto final MD3, trata de todo lo que se trabajó durante el diplomado.<br/>                     El video 4 es una mezcla de lo más importante del video 1 y 2.</p>                 |          |                              |                   |                |  |
| <b>Dirección Url:</b>              | <p><a href="https://youtu.be/p6dqDwj2jjw">https://youtu.be/p6dqDwj2jjw</a><br/> <a href="https://youtu.be/PDsmhdVEGtk">https://youtu.be/PDsmhdVEGtk</a><br/> <a href="https://youtu.be/0DxRjBwRtgc">https://youtu.be/0DxRjBwRtgc</a><br/> <a href="https://youtu.be/X0CtRapGr88">https://youtu.be/X0CtRapGr88</a></p> |          |                              |                   |                |  |
| <b>Tipo de material multimedia</b> | <b>Video</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>X</b> | <b>Audio</b>                 |                   | <b>Recurso</b> |  |

## Capturas de la guía elaborada.



| ÍNDICE de contenido                                                                                                                                                                                                                                                                              |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Introducción (5)                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |
| Resumen Ejecutivo (12)                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |
| <b>Sección 1: Trabajo colaborativo profesional. (14)</b>                                                                                                                                                                                                                                         |  |
| • 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.                                                                                                                                                                                                                                |  |
| <b>Sección 2: Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo (24)</b>                                                                                                                                                                                                                       |  |
| • 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.                                                                                                                                                                                                                   |  |
| • Esquemización del trabajo colaborativo.                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| <b>Sección 3: Conformación de un equipo efectivo de trabajo. (34)</b>                                                                                                                                                                                                                            |  |
| • 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+                                                                                                                                                                                                                      |  |
| <b>Sección 4: Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados. (57)</b>                                                                                                                                                                                                                 |  |
| • 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.                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
| Conclusiones (59)                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |
| Referencias bibliográficas (61)                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
| Anexos (62)                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |

## Descripción del contenido de la guía.

La guía está compuesta por cuatro secciones, donde en cada una de ellas podrán encontrar informaciones relevantes sobre el trabajo en equipo orientado a resultados.

### Sección 1

La primera sección trata acerca del trabajo colaborativo profesional. Aquí se encuentra la definición del trabajo colaborativo profesional, la importancia e impacto del trabajo colaborativo, los objetivos y propósitos del trabajo colaborativo, así como los factores claves del trabajo colaborativo efectivo, concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales.

### Sección 2

En la segunda sección está ubicado el tema de roles y funciones claves en el trabajo colaborativo, este tema está compuesto por los enfoques del trabajo colaborativo como el perfil de los miembros, adaptación, integración y ejecución.

De igual forma muestra el concepto de rol y función en el ámbito empresarial, la descripción, funciones y la esquematización del trabajo colaborativo empresarial.

### Sección 3

En la tercera sección trabajaremos la conformación de un equipo efectivo de trabajo, donde encontraran temas relacionados al proceso para conformar o estructurar un equipo, los criterios fundamentales en la conformación de un equipo.

Se destacan los 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.



De igual manera en esta sección se ubican las propuestas de estructuración de equipos de 3-4 personas, 5-8 personas, 9+.

### Sección 4

En la cuarta sección trataremos las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, donde estarán desglosados los temas de las 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 por último estrategias de acompañamiento y supervisión.



## Resumen Ejecutivo

Esta guía empresarial sobre equipos orientados a resultados trata de la importancia y los beneficios que presenta el trabajo colaborativo en las empresas.

El objetivo de esta guía es enseñar y dar a conocer a las empresas el alcance que tiene el trabajo colaborativo en el ámbito empresarial y saber diseñar estrategias para trabajar enfocados en resultados claros y precisos.

La sección 1 trata del trabajo colaborativo profesional, en esta sección se da a conocer su importancia, ayuda a que en las empresas se realicen trabajos más eficientes y que las tareas estén orientadas a resultados que requiere un esfuerzo continuo por parte de los miembros del equipo.

En la sección 2 ampliaremos el tema de los roles y funciones claves en el trabajo colaborativo. En esta se encuentran claramente los enfoques, roles y perfil de los miembros del equipo, como también las habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, competencias y las destrezas que posee un individuo.

Se toman en cuenta los roles y funciones para saber qué papel van a desempeñar cada uno de los integrantes del equipo y las actividades que pueden realizar en determinando puesto o área.



El trabajo colaborativo empresarial tiene un gran impacto en el ámbito profesional, ya que este realiza aportaciones importantes para que las empresas realicen trabajos más eficientes y que las tareas estén orientadas a resultados.

El trabajo colaborativo requiere un esfuerzo continuo por parte de los miembros del equipo, pero aporta una mayor productividad y eficiencia en relación al trabajo individual.



### Objetivos y propósitos del trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo tiene como objetivo principal lograr que las empresas cuenten con colaboradores que trabajen enfocados para alcanzar un objetivo común, a la vez que aumenta la eficiencia y la productividad de la organización.

El objetivo del trabajo colaborativo es crear una sinergia entre los miembros de la empresa, que exista una comunicación efectiva y que la realización de las tareas sea enfocada a resultados.

El trabajo colaborativo tiene como propósito alcanzar una cohesión, el logro de objetivos comunes, unión y competitividad para lograr la transformación de la organización.



### Factores claves del trabajo colaborativo efectivo.

Para que el trabajo colaborativo sea efectivo debe de estar compuesto por factores claves como lo son:

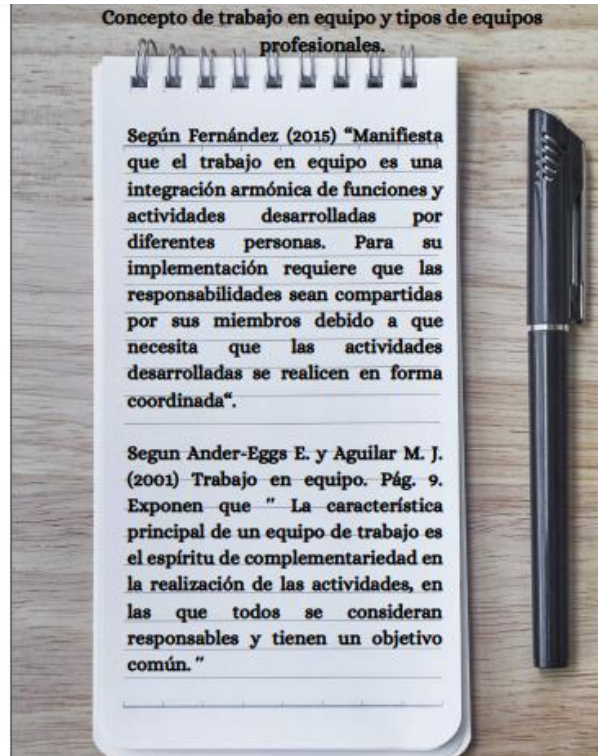
- Comunicación efectiva.
- Excelente coordinación.
- Cooperación.
- Compromiso.
- Retroalimentación permanente.
- División adecuada de las tareas.
- Definición de roles y funciones.
- Organización.
- Establecimiento claro de los objetivos.



### Concepto de trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales.

Según Fernández (2015) "Manifiesta que el trabajo en equipo es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas. Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros debido a que necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada".

Según Ander-Eggs E. y Aguilar M. J. (2001) Trabajo en equipo. Pág. 9. Exponen que " La característica principal de un equipo de trabajo es el espíritu de complementariedad en la realización de las actividades, en las que todos se consideran responsables y tienen un objetivo común."





Cuando se trabaja en equipo debe prevalecer un clima de trabajo de respeto, confianza mutua, eficacia y compromiso por el objetivo común del equipo.

En las empresas se pueden encontrar diferentes tipos de equipos profesionales entre los que se pueden mencionar los siguientes:

- Equipos multidisciplinarios.  
Estos equipos están compuestos por individuos que tienen diferentes habilidades, ideas, competencias, conocimientos que unen para lograr un objetivo en común.

- Equipos funcionales.

Estos equipos realizan funciones específicas, están dirigidos por un líder pero siempre sus tareas se agrupan en función del mismo objetivo.

- Equipos autónomos.

En este tipo de equipos los colaboradores trabajan en un departamento o área específica para el logro de objetivos comunes que estén siempre alineados con los de la organización.



- Equipos auto dirigidos.

Estos equipos poseen un alto nivel de autonomía, están enfocados en decidir por ellos mismos cual es la mejor estrategia para llevar al equipo al logro de los objetivos, por lo que tienen un liderazgo horizontal.

- Equipos de solución de problemas.

Estos grupos están creados con un objetivo específico que es como su nombre lo indica la resolución de problemas, dicen presente solo ante una problemática en el equipo.



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

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

- Perfil de miembros del equipo.

Todos los miembros son partes esenciales del equipo y todos contribuyen al objetivo final por lo que se debe conocer el perfil de cada uno y para eso se realiza un diagnóstico para identificar las habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, competencias y las destrezas que posee para saber el papel que pueden desempeñar mejor en el equipo



- **Adaptación**

En la parte de adaptación el porte del proceso los miembros del equipo se conocen y se adaptan a las nuevas tareas que van a realizar.

- **Integración**

En esta parte los miembros ya se conocen y se trabaja de forma colaborativa y cooperativa para que a través de las actividades se logren los objetivos comunes. Esta integración se logra marcando objetivos claros, mantener una buena alineación en el equipo, manteniendo un buen clima laboral y haciendo que cada persona se sienta comprometido y parte importante del equipo.

- **Ejecución**

En esta parte el quipo de trabajo comienza realizar las actividades enfocados en el objetivo y con miras en obtener resultados.



**Fase 5- Seguimiento y culminación:** En esta fase el proyecto se encuentra en su etapa final, el líder debe mantener en todo momento la motivación dentro del equipo y verificar que no se pierda el rumbo de los objetivos, esto se da sin importar si ya está por finalizar el trabajo propuesto.

Estas fases llevan al equipo a tener tareas definidas, objetivos comunes, procedimientos claros, excelentes relaciones interpersonales y un alto grado de interdependencia.

### Definición de rol y función en el contexto empresarial.



**Rol:** Cuando se habla de rol se hace referencia al papel que un individuo desempeña dentro de un grupo o equipo.

**Según Sabino Ayestarán, autor de El grupo como construcción de la realidad, los roles de trabajo son "un conjunto de patrones de comportamiento esperados y atribuido a alguien que ocupa una posición determinada en una unidad social".**

**Función:** La función hace referencia a las actividades que puede realizar un individuo en determinado puesto o área.

La diferencia entre estos dos conceptos es clara, el rol hace referencia al papel que juega un individuo en una empresa, mientras que la función se refiere a la actividad que desempeña quien posee el rol. Ejemplo: un individuo cumple el rol de creativo dentro del grupo, su función sería diseñar ideas innovadoras.

### Criterios fundamentales en la conformación de un equipo:

A la hora de conformar un equipo se deben tomar en cuenta los criterios fundamentales que arrojan luz a todo el proceso, dentro de los que se encuentran los siguientes:

#### Objetivos

Todo equipo de trabajo debe contar con objetivos claros, logrables, que sean compartido por todos los miembros.

Estos objetivos deben ser motivadores, estar orientados a la acción, que impliquen un desafío y que sean alcanzables.

#### Reglas

Las reglas aportan orden y expresan los valores del grupo, es un factor con el que debe contar todo equipo ya que ayuda a que este funcione sin problemas, deben ser planteadas desde el inicio para que cada miembro conozca como debe trabajar y lo que no debe hacer marcando límites claros.



### **Coordinación**

La coordinación en un equipo de trabajo es una herramienta vital, con esta se logra un máximo rendimiento, seguridad y aporta estrategias que buscan integrar a todos los miembros. Se debe trabajar en coordinación en todo momento dejando claro a cada miembro que su contribución con el equipo es importante para el logro de los objetivos.

### **Organización**

Se debe trabajar de forma organizada, respetando el rol, tiempo o función de cada miembro, a la hora de realizar cada actividad del proyecto se debe hacer de forma organizada, ya que esta garantiza que todas las tareas se realicen de forma satisfactoria.



En los equipos de trabajos se debe contar con personas que sepan manejar conflictos, que trabajen como mediadores, que estén específicamente enfocados en solucionar los problemas que puedan surgir.

Para esto se puede crear un equipo de solución de problemas que aparezcan cuando hay un conflicto y luego de que el conflicto termine deje que el equipo siga su curso.

### **Distribución del trabajo**

La distribución adecuada de las tareas dentro del equipo es uno de los factores que los llevara al éxito. En los equipos de trabajo se deben conocer las habilidades y competencias que posee cada miembro. También se debe explicar detalladamente la tarea que debe realizar cada miembro.

La distribución de las tareas debe realizarse tomando en cuenta el rol y la función que desempeña cada miembro.

### **Mecanismos de comunicación**

Se debe establecer una comunicación abierta, efectiva y asertiva en todo momento, las herramientas que se pueden utilizar son las video llamadas por aplicaciones como skype, zoom, whatsapp y los mensajes de textos.



Para Daniel Urzúa (2004) "el seguimiento es una acción permanente a lo largo del proceso de los proyectos, permite una revisión periódica del trabajo en su conjunto".

Se deben realizar estrategias para dar seguimiento a cada miembro del equipo. En este caso se pueden utilizar el correo electrónico como herramienta de seguimiento, enviando mensajes a las personas cada cierto tiempo para conocer como van las actividades.

También se pueden utilizar las reuniones periódicas supervisadas por el líder o coordinador del equipo, en estas reuniones se exponen los problemas existentes y los avances que se tienen hasta el momento.

De igual forma las llamadas o video llamadas telefónicas se pueden utilizar para dar seguimiento al equipo.



Para asegurar un buen funcionamiento del equipo se debe evaluar con regularidad su rendimiento. Cuando se valora el avance de cada miembro se puede hacer con una lista de asignaciones que tiene cada persona, con esta se evalúa que se ha hecho y como se ha hecho .

Los objetivos de esta valoración son detectar posibles deficiencias y tomar a tiempo las medidas oportunas y conocer cómo percibe la organización su desempeño. Esta valoración se puede realizar mediante reuniones grupales o individuales.

- **Liderazgo estratégico:** En este tipo de liderazgo el líder toma decisiones basadas en los aportes de cada miembro del equipo. Este es uno de los estilos de liderazgo más efectivos porque les permite a los empleados de nivel inferior ejercer la autoridad que necesitarán usar sabiamente en futuros puestos que puedan tener.
- **Líder carismático:** Este tipo de liderazgo es parecido al liderazgo transformacional, ya que todos los líderes de la organización inspiran entusiasmo en los equipos y son demasiado energéticos al conducir a todos los miembros del equipo.
- **Liderazgo transformacional:** Los miembros pueden tener un conjunto básico de tareas y objetivos que completan cada semana o mes, pero el líder los empuja constantemente fuera de su zona de confort.



Según Chiavenata (2007) **“el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”**

Los equipos de trabajo deben contar con un estilo de liderazgo que los ayude con el cumplimiento de los objetivos de forma efectiva, existen muchos tipos de liderazgos comúnmente utilizado por las empresas en los que se encuentran los siguientes:

- **Liderazgo Laissez-Faire:** Este estilo se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo trabajar por su propia cuenta.
- **Liderazgo estilo entrenador:** Se enfoca en identificar y aumentar las fortalezas de cada miembro de su equipo.
- **Liderazgo orientado a las personas:** En este liderazgo todos los miembros trabajan en conjunto para la organización y el desarrollo del equipo. Este estilo es participativo, sirve para empoderar y aumenta la colaboración.





### Equipos de 3 a 4 personas



En este tipo de equipos los roles que se pueden utilizar son los siguientes:

1. **Coordinador:** Determina las metas e impulsa las tomas de decisiones.
2. **Motivador:** Es el encargado de apoyar a cada uno de los miembros del equipo.
3. **Creativo:** Atraen nuevas ideas al equipo.
4. **Investigador:** Obtiene informaciones relacionadas con los objetivos del proyecto.



La fuerza del equipo esta en cada miembro individual. La fuerza de cada miembro esta en el equipo. Phil Jackson



El trabajo en equipo es la capacidad de unir esfuerzos hacia un vision común.



Lo más bonito de lograr un objetivo es haberlo hecho en equipo.



Si trabajamos juntos podemos lograr todos nuestros objetivos.