

Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.

Diplomado:

GESTIÓN DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS.

Proyecto:

GUIA EMPRESARIAL LOS EQUIPOS PRODUCTIVOS.

Autores:

Jefrey Polanco

Yerlins Cabral

Peniel Paniagua

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

Abril de 2022

Santiago de los Caballeros,

República Dominicana

ÍNDICE DE CONTENIDO

Resumen Ejecutivo.	03
Introducción.	04
Antecedentes.	05
Planteamiento del problema.	05
Pregunta general y específicas.	07
Objetivo general y específicos.	07
Importancia y justificación.	08
Metodología de estudio.	08
Descripción del proyecto.	10
Presentación resultados.	
Presentación guía empresarial.	26
Conclusiones.	28
Bibliografías.	29
Anexos.	30

RESUMEN EJECUTIVO

En este trabajo les presentamos esta guía donde podrán leer cada uno de los procesos de realizar un buen trabajo en equipo. Todo esto conlleva un arduo e incansable trabajo de los miembros que conforman parte del equipo, si no hay un equipo enfocado en lo que se quiere lograr, no habrá un resultado positivo.

Nuestro grupo tiene el privilegio de elaborar una guía que llene las expectativas del lector, donde será empoderado de estrategias, ideas, para hacer funcionar de la mejor manera un equipo de trabajo.

El objetivo de la guía no es otro que tener un orden en el que se deben hacer las cosas, y que ningún punto importante falte, partiendo de lo más sencillo a lo más complejo hasta lograr llevarla a cabo por completo y culminar con éxito la misma para alcanzar el objetivo propuesto.

Luego de conocer el perfil de los miembros del equipo nos damos cuenta de que estos deben cumplir ciertos parámetros para poder lograr un trabajo efectivo y con calidad para que los demás compañeros puedan avanzar sus tareas acordes a los objetivos que tiene planteado el proyecto.

La guía pretende satisfacer cualquier tipo de desorientación que haya dentro de las empresas u organizaciones en donde el trabajo en equipo hasta ahora no ha sido posible. La misma servirá de ayuda y soporte para los colaboradores, que al ponerla en práctica podrá erradicar los problemas que no permiten un trabajo en comunión.

Al finalizar este diplomado el participante tendrá la capacidad de gestionar, guiar, de brindar asesoría para que entre los equipos y/u organizaciones empresariales tengan un capital humano con la capacidad de trabajar orientados a resultados.

INTRODUCCIÓN

En este proyecto el lector podrá disfrutar de cierta información en la cual encontrar los resultados obtenidos de una investigación del trabajo colaborativo, en esta vamos a ver el planteamiento de un problema que hoy en día afecta gravemente a la sociedad el cual es el trabajo en equipo.

Con el fin de descubrir cuál es la perspectiva que tienen las personas sobre este tipo de situación y poder así enfrentarla con mayor seguridad, luego de esto vamos a conocer que tan importante es para las personas en cualquier tipo de área, ya sea de estudio o laboral que tan importante es aprender a compartir en equipo.

Esperamos que con gran entusiasmo que puedan lograr evaluar y aprender de los conocimientos planteados en este proyecto para que puedan ponerlos en práctica y alcanzar el máximo nivel de eficiencia en donde pueda verse influenciado en lo que es el trabajo en equipo.

ANTECEDENTES

“La forma en la que los miembros de una empresa trabajan en relación a un objetivo común es la clave para el éxito”. Las empresas trabajan con capital humano (personas), este es su mayor recurso, es por esto que es imposible que una empresa u organización no tenga el trabajo en equipo como un principio para que las metas puedan ser alcanzadas de manera objetiva y eficaz.

“Cuantos más integrantes de una organización se sumen a un objetivo común, mejores serán los resultados”. El trabajar en equipo dentro de una empresa significa que cada persona de manera individual se ha identificado con el objetivo a lograr, y no tan solo eso, sino que lo ha hecho suyo de manera que entre todos hay un mismo espíritu participativo, de colaboración y una koinonía por lo cual la solidaridad y la comunicación entre los miembros del equipo hace posible que las metas sean alcanzadas con éxito.

“La importancia del trabajo en equipo en las empresas es uno de los aspectos fundamentales que harán que se consigan grandes triunfos”. No está demás decir que las metas se hacen más alcanzables cuando hay más personas trabajando por lo mismo con un sentido de pertenencia hacia la empresa y el equipo. Dividir los trabajos de manera individual, compartir ideas, aportar al trabajo del compañero hace que sea todo más dinámico, que haya motivación y que por esto se logren los resultados esperados.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En cuanto al trabajo en equipo en las empresas dominicanas y los problemas que suelen presentarse en las mismas podemos mencionar la falta de comunicación, son muchos los problemas que suceden en los diferentes departamentos cuando por lo general no se expresan de manera adecuada hacia sus compañeros, cuando no se valida la escucha de lo que la cabeza o el representante de cada equipo pide un trabajo, no se entiende lo que pide y esto provoca que el trabajo no se haga de la manera correcta.

El no ser imparcial también es otro de los problemas que ocurren de manera regular. Existen líderes que solo toman en cuenta a un grupo de personas y por lo general no es porque posea las mejores competencias y habilidades, sino por el compañerismo y a veces es lo contrario, cargan a un solo grupo con las tareas más difíciles porque no son de su agrado.

La falta de honestidad tanto de parte de los jefes como de los subordinados, donde si sucede un problema con un trabajo que no salió a tiempo o con algún error, los colaboradores no tienen la capacidad de expresarlo y asumir sus consecuencias y por lo general cuando lo dicen es mintiendo o dando excusas. Por otro lado, muchos líderes que prometen incentivos a sus equipos (ya sea monetario, de beneficio etc.) y luego no cumplen.

El abuso de poder de la alta jerarquía hacia sus subordinados, el sentirse superior provoca en ellos que le humillen y le hagan sentir inferior como si su trabajo no valiera cuando la realidad es que la parte obrera de cada empresa es lo que realmente la sostiene y la hace sentir, no como un lugar de trabajo y estrés, sino como una familia en la que cada colaborador debe sentir un sentido de pertenencia y esto se hace a través del reconocimiento y la valorización al capital humano.

Estos problemas vienen sucediendo hacen décadas lo cual ha provocado que muchas empresas de renombre, donde el dominicano soñaba con trabajar y ser parte ya no le interese por la mala reputación que han adquirido, por el mal manejo que han tenido y que no han buscado la manera de solucionar.

Si esta problemática no se resuelve, con el tiempo surgirán nuevas empresas y organizaciones implementadas por extranjeros (que actualmente ya existen muchas) que traerán un nuevo modelo de trabajo en equipo en las cuales cada colaborador sentirá compromiso y responsabilidad de hacer su trabajo de manera eficaz por el buen trato y el excelente clima laboral que ellos implementarán y las empresas dominicanas se verán amenazadas con cerrar sus puertas.

PREGUNTA GENERAL

- ¿Qué estrategia puede ser implementada para resolver el problema del trabajo en equipo en las empresas dominicanas?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿Cuáles factores intervienen en la falta de comunicación del trabajo en equipo de las empresas dominicanas?
- ¿Cuáles estrategias se pueden utilizar para hacer el trabajo en equipo más dinámico en las empresas dominicanas?
- ¿Qué análisis se debe tomar en cuenta para analizar la personalidad del dominicano para que la empresa pueda influir en su motivación?
- ¿Cómo pueden los colaboradores dominicanos hacer su aporte personal para el desarrollo integral de la empresa para la cual trabajan?

OBJETIVO GENERAL

- Producir equipos proactivos dentro de las organizaciones para obtener resultados positivos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar estrategias que favorezcan el desarrollo de trabajo en equipo.
- Analizar los riesgos que puedan surgir por la falta de trabajo colaborativo.
- Predecir posibles consecuencias que afecten a la organización.
- Observar los conflictos que conllevan al desacuerdo dentro del equipo.

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

La investigación pretende satisfacer cualquier tipo de desorientación que haya dentro de las empresas u organizaciones en donde el trabajo en equipo hasta ahora no ha sido posible. La misma servirá de ayuda y soporte para los colaboradores, que al ponerla en práctica podrá erradicar los problemas que no permiten un trabajo en comunión. Toda actividad colaborativa permite al ser humano innovar, rehacer, ingeniar ideas, proyectos que solo se pueden llevar a cabo en unidad, es decir, que una persona no tiene la capacidad de hacer tantas cosas a la vez.

Ventajas que las organizaciones puede aprovechar del trabajo colaborativo.

- Mejor clima laboral, es imprescindible para poder llevar a cabo las asignaciones de manera exitosa.
- Mayor productividad de los colaboradores en beneficio de la organización.
- Comunicación efectiva entre los colaboradores, esto disminuye la probabilidad de cometer errores.
- Al trabajar en equipo la empresa se aprovecha del rendimiento de su capital humano, estos resultados se reflejan en producción, servicio al cliente, desarrollo organizacional, optimización de recursos, entre otros.

METODOLOGÍA DE ESTUDIO

- Trabajo en equipo.
- Investigación.
- Encuestas.
- Sondeo.
- Recomendaciones de autores o citas.

DESCRIPCIÓN SECCIONES DEL PROYECTO

Sección I

En la sección I se desarrollaron diversos temas concernientes al trabajo colaborativo profesional, donde se explica la definición de trabajo colaborativo por un famoso autor con experiencia en este rango, la importancia y el impacto del trabajo colaborativo, los objetivos que este busca y cuál es el propósito del mismo, los factores claves entre otros puntos no menos importantes.

El contenido de cada punto mencionado es el argumento o las herramientas claves para tener un equipo de trabajo eficiente, que marque parámetros, que trace líneas a la hora de hablar de trabajo colaborativo profesional, donde cada miembro tenga la capacidad de impartir charlas, talleres acerca de cómo y qué debo de hacer para tener un equipo de trabajo profesional.

Sección II

En esta sección se recopilamos datos importantes del trabajo en equipo y podemos conocer los principales roles de los integrantes que luego de tener establecidas sus funciones deberá asumir sus responsabilidades. Tuvimos la oportunidad de ver un informe que realizó la MiPymes sobre el trabajo colaborativo y las ventajas que este ha traído al desarrollo de las pequeñas empresas en la República Dominicana.

Luego de conocer el perfil de los miembros del equipo nos damos cuenta de que estos deben cumplir ciertos parámetros para poder lograr un trabajo efectivo y con calidad para que los demás compañeros puedan avanzar sus tareas acordes a los objetivos que tiene planteado el proyecto.

Al estudiar esta sección tendremos la oportunidad de colaborar con otras personas sin tener ningún tipo de conflicto y colocando el proyecto entre los más altos estándares que pueda este lograr conseguir ya que el trabajo en equipo es parte fundamental al momento de realizar un trabajo.

Sección III

Una de las más importantes de las secciones ya que en esta fue un enfoque muy diferente a las demás, donde elaboramos varios videos con trama donde se proyecta el trabajo colaborativo en primer lugar de manera eficiente, segunda trama de manera deficiente y una última donde se hace un acumulativo, este lo realizamos como un conversatorio de experiencia con el tema trabajo en equipo orientado a resultados.

PRESENTACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA

TABLA NO.1: GENERO

Opción	Frecuencia	%
Masculino	20	64.5%
Femenino	11	35.5%
Total	31	100%

Comentario:

Según podemos observar en el gráfico, los datos recolectados en la encuesta, tuvieron un mayor porcentaje en la parte masculina (64.5%) y en la femenina un porcentaje (35.5%), la mayor puntuación fue respondida por la parte masculina. Estos datos son en base al trabajo en equipo empresarial.

GRAFICA NO. 1: GENERO

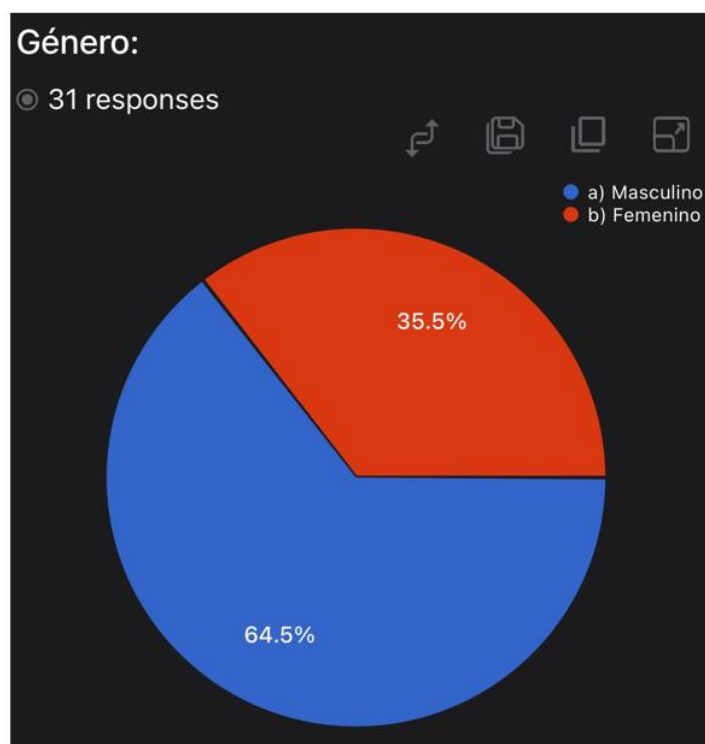


TABLA NO.2: EDAD

Opción	Frecuencia	%
18 - 25 años	9	29.0%
26 - 30 años	9	29.0%
31 - 35 años	8	25.8%
36 o Más	5	16.1%
Total	31	100%

Comentario:

Según los datos recolectados en la encuesta correspondiente al rango de edad, podemos ver en el grafico que el 29% son trabajadores de 18 a 25 años, este mismo porcentaje lo iguala el rango de edad, de 26 a 30 años, el 25.8% son de 31 a 35 años y por último, el 16.10% es para la edad de 36 años en adelante.

GRAFICA NO. 2: EDAD

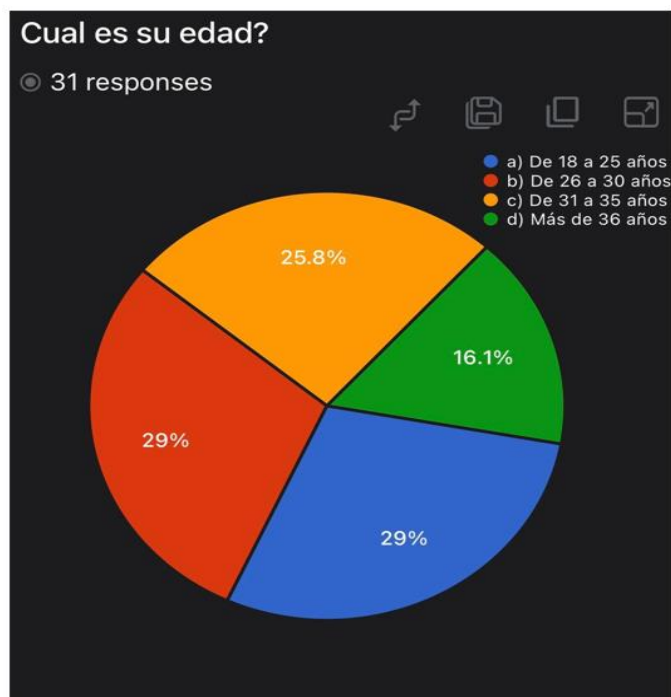


TABLA NO.3: INGRESOS

Opción	Frecuencia	%
RD\$ 10,000.00	2	6.5%
RD\$ 10,001.00 – RD\$ 15,0000.00	5	16.1%
RD\$ 15,001.00 – RD\$ 20,0000.00	5	16.1%
Mas de RD\$ 20,001.00	20	61.3%
Total	31	100%

Comentario:

Según los datos recolectados, el nivel de ingresos de los diferentes trabajadores el grafico muestras los siguientes ingresos; de RD\$ 10,000.00 recolectamos un porcentaje de 6.5%, para ingresos de RD\$ 10,001.00 a 15,000.00 obtuvimos un porcentaje del 16.10%, este mismo porciento recolectamos en los ingresos de RD\$ 15,001.00 a 20,000.00 y por último los datos nos presentaron que los ingresos de los trabajadores mejor pagado es de RD\$ 20,001.00, estos datos según lo puedes observar en el gráfico.

GRAFICA NO. 1: INGRESOS

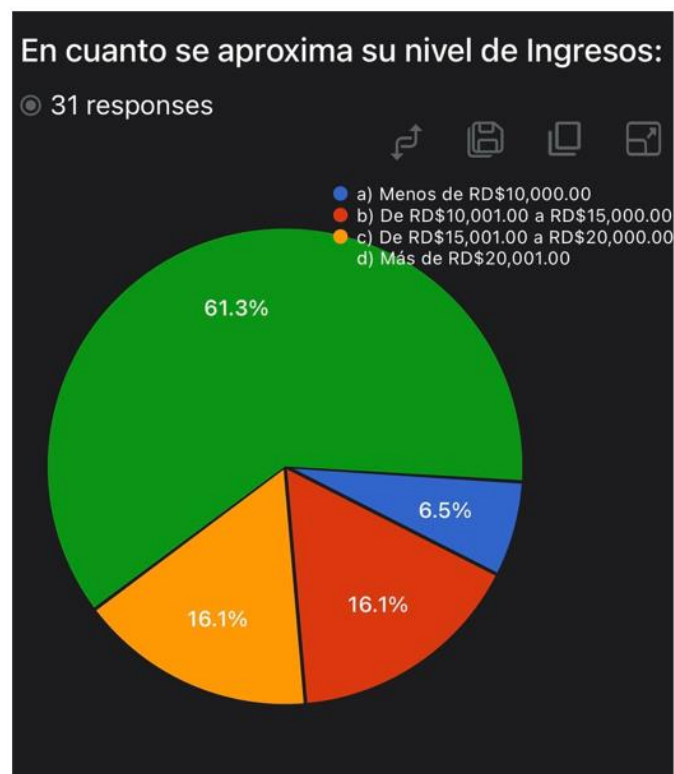


TABLA NO.4: EDUCACION

Opción	Frecuencia	%
Sin Instruccion	0	0.0%
Basico	1	3.2%
Secundario	9	29%
Universitario	21	67.7%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, en la empresa los trabajadores presentan su nivel de educación, sin instrucción ocupa el 0.0%, el nivel básico ocupa el 3.2%, el nivel secundario ocupa el 29% y por último el nivel universitario es que mayor trabajan en las empresas según el grafico, el mismo tiene un porcentaje de 67.7% según los datos recolectados.

GRAFICA NO. 4: EDUCACION

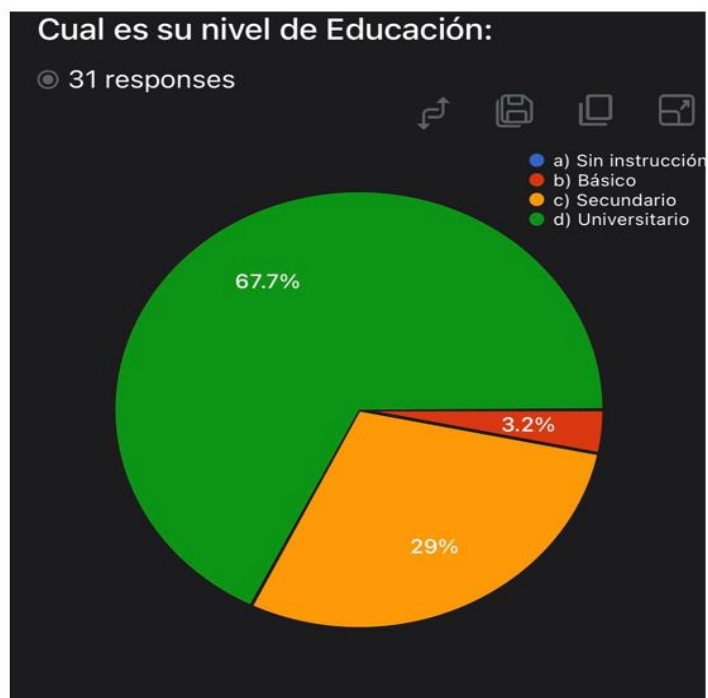


TABLA NO.5: OCUPACION

Opción	Frecuencia	%
Estudiante	2	6.5%
Ama de casa	1	3.2%
Empleado público	3	9.7%
Empleado privado	23	74.2%
Empresario	2	6.5%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, el grafico presenta cuales ciudadanos se desempeñan en las siguientes ocupaciones, el máximo porcentaje es para los empleados privados con un 74.2% y el menor porcentaje de 3.2%, este lo ocupa la ama de casa.

GRAFICA NO. 5: OCUPACION

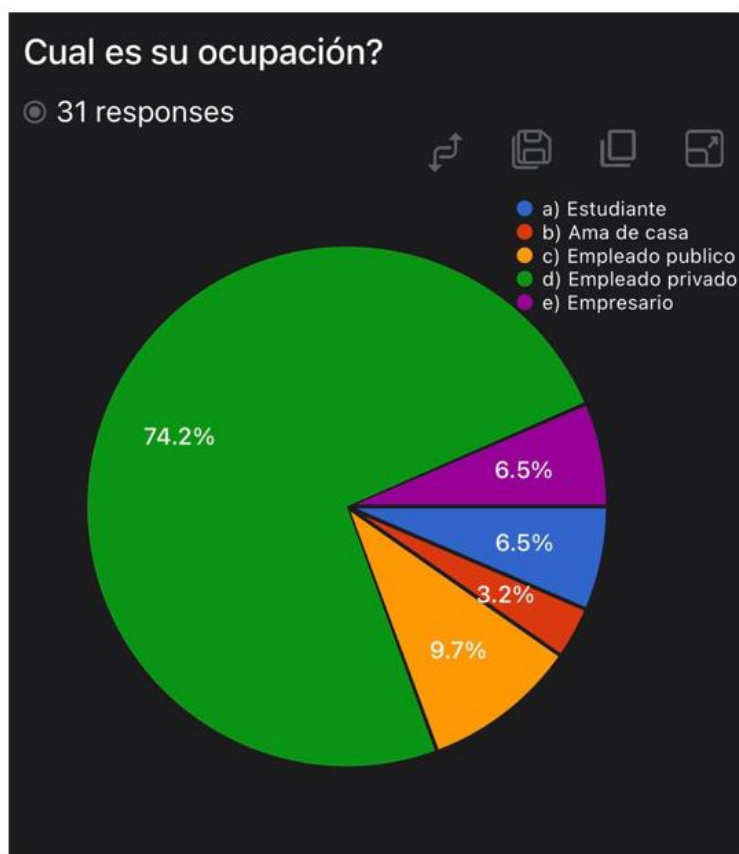


TABLA NO.6: HABILIDADES PARA TRABAJAR EN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Capacidad resolutive	4	12.9%
Capacidad organizada	6	19.4%
Responsabilidad	4	12.9%
Todas las anteriores	17	54.8%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, las habilidades de trabajar en equipo ocupan el siguiente porcentaje que se describe en el gráfico.

GRAFICA NO.6: HABILIDADES PARA TRABAJAR EN EQUIPO

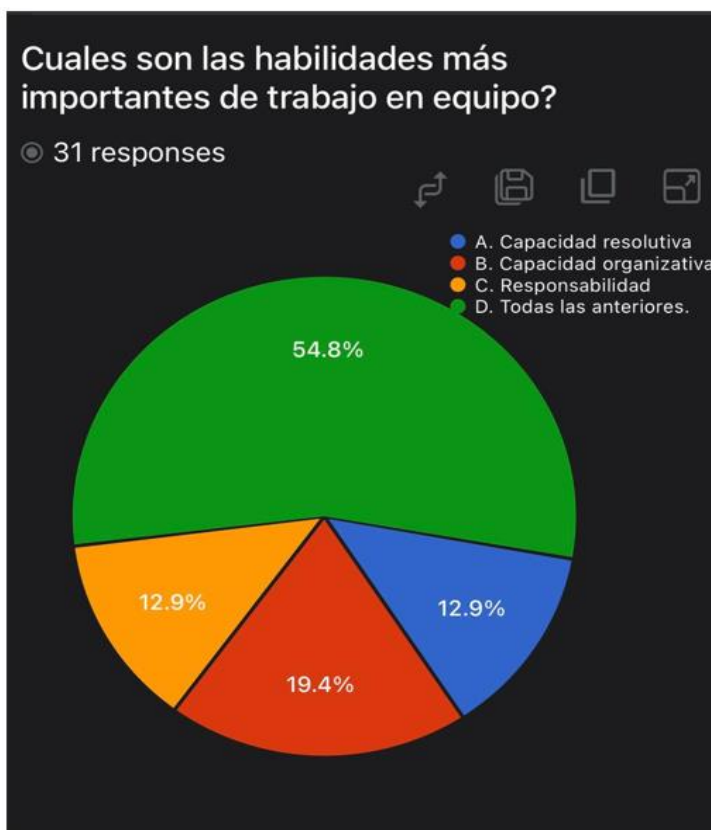


TABLA NO.7: ENFOQUES DE PARA UN BUEN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Generando Compromiso	11	35.5%
Estableciendo objetivos	9	29%
Delimitando las estructuras	2	6.5%
Todas las anteriores	9	29%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, el grafico presenta el mayor porcentaje de construir un equipo eficiente, se realiza generando compromiso y metas en común.

GRAFICA NO.7: ENFOQUES DE PARA UN BUEN EQUIPO

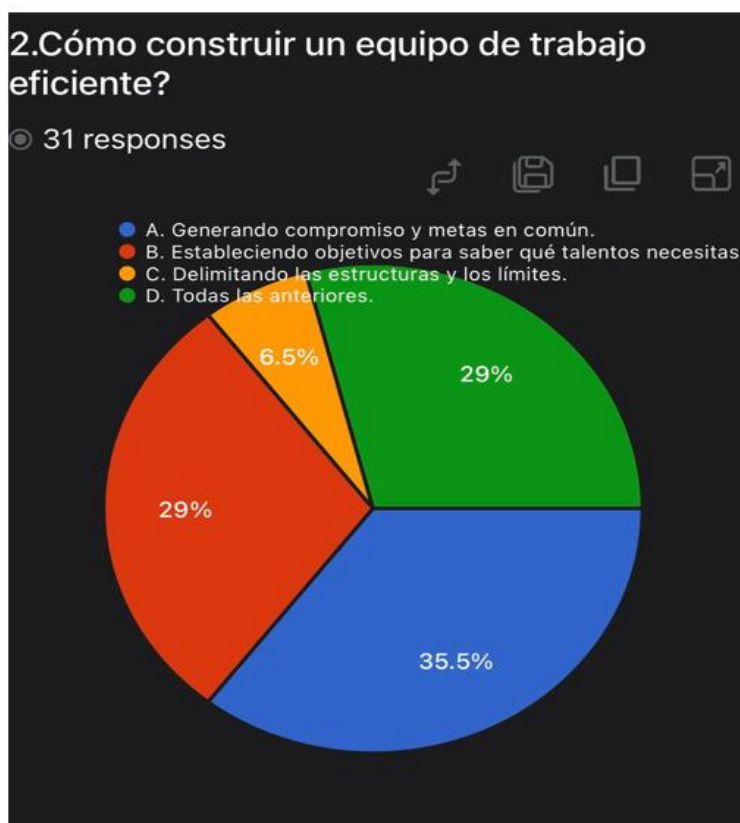


TABLA NO.8: PRINCIPAL APTITUD EN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Adaptabilidad	5	16.1%
Afan de compresión	2	6.5%
Compromiso	16	51.6%
Iniciativa	8	25.8%
Total	31	100%

Comentario

Según la información recolectada, la principal aptitud para el buen trabajo en equipos es el compromiso, ver graficos.

GRAFICA NO.8: PRINCIPAL APTITUD EN EQUIPO

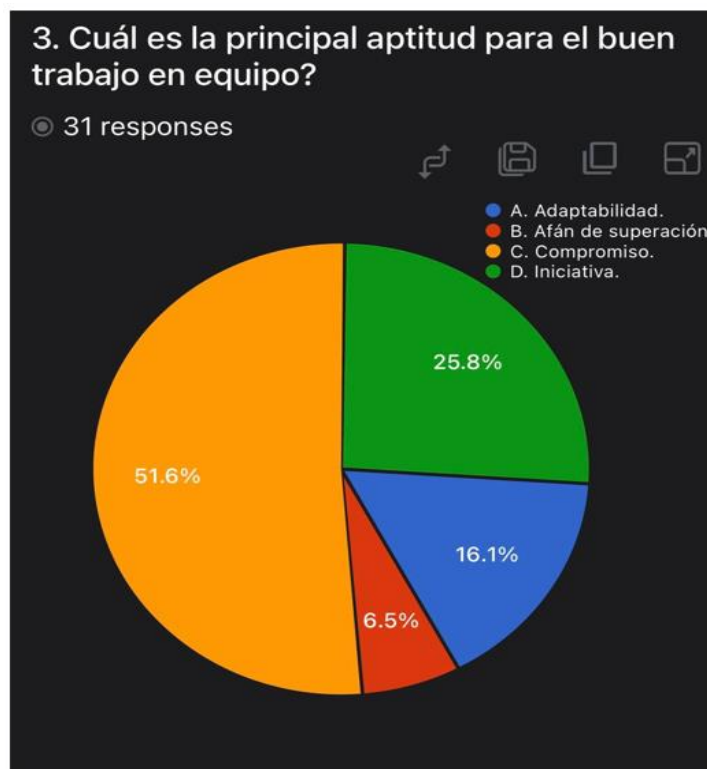


TABLA NO.9: META PRINCIPAL DE UN BUEN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Fijar limites de tiempo	3	9.7%
Definir el plan de accion	12	38.7%
Identificar obstaculos	3	9.7%
Todas las anteriores	13	41.9%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, la meta principal para definir un buen equipo de trabajo, los encuestados algunos dicen que es el plan de acción y otros no están de acuerdo, ver los datos del gráfico.

GRAFICA NO.9: META PRINCIPAL DE UN BUEN EQUIPO

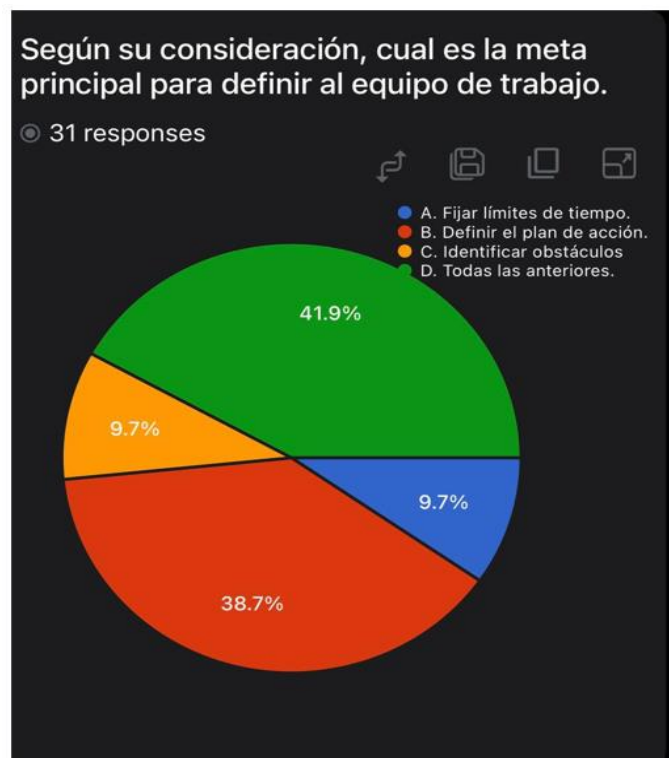


TABLA NO.10: VENTAJAS DE TRABAJAR EN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Aumenta la calidad del trabajo	17	54.1%
Cada miembro trabaja en la función o rol que tiene asignado	6	19.4%
Permite trabajar bajo un ambiente respetado	2	6.5%
Permite lograr los objetivos o metas asignadas	6	19.4%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, las ventajas de trabajar en equipo es que aumenta la calidad del trabajo en conjunto según los encuestados, otros piensan de otra forma, ver gráfico.

GRAFICA NO.10: VENTAJAS DE TRABAJAR EN EQUIPO

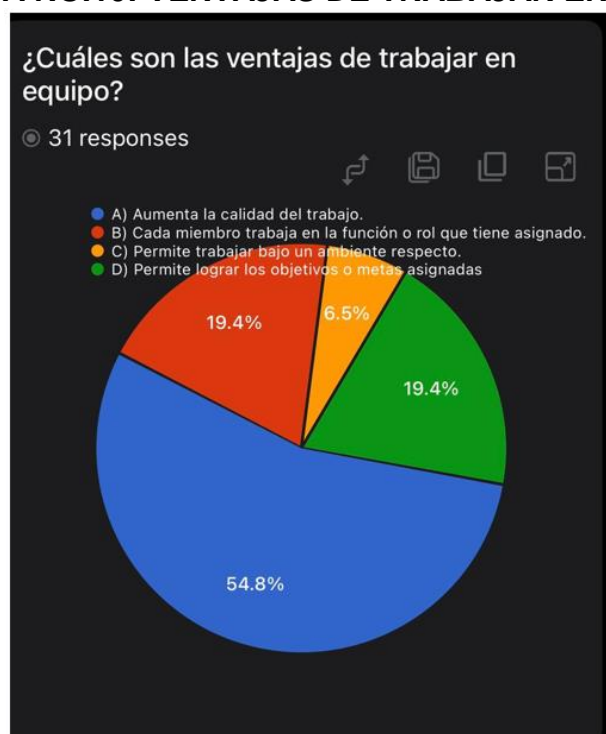


TABLA NO.11: PROBLEMAS COMUNES DE UN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Provoca retraso en la producción	18	58.1%
No permite lograr realizar el trabajo bajo un ambiente asequible	6	19.4%
Unos de los miembros de equipo realizan otras funciones	4	12.9%
No permite que las ideas y creatividad fluyan en el ambiente laboral	3	9.7%
Total	31	100%

Comentario

Según los encuestados, trabajar sin roles definidos, provoca retraso en la producción.

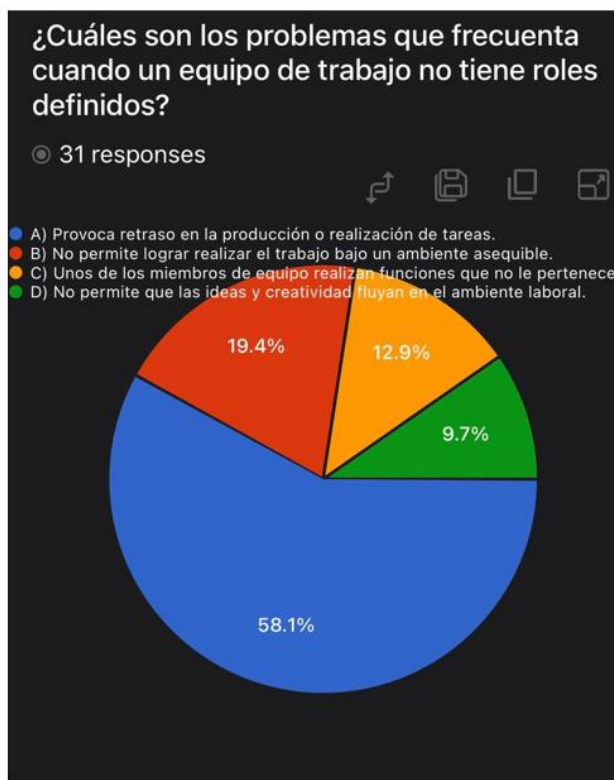
GRAFICA NO.11: PROBLEMAS COMUNES DE UN EQUIPO

TABLA NO.12: BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
En el campo de trabajo fluye una comunicación efectiva	6	19.4%
Trabajan buscando obtener el mismo resultado	10	32.3%
Aumenta un nivel de compromiso y responsabilidad	12	38.7%
Cada quien tienen sus funciones bien determinadas	3	9.7%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, cuando aumenta el nivel de compromiso y responsabilidad, el trabajo es más eficiente, según los encuestados.

GRAFICA NO.12: BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

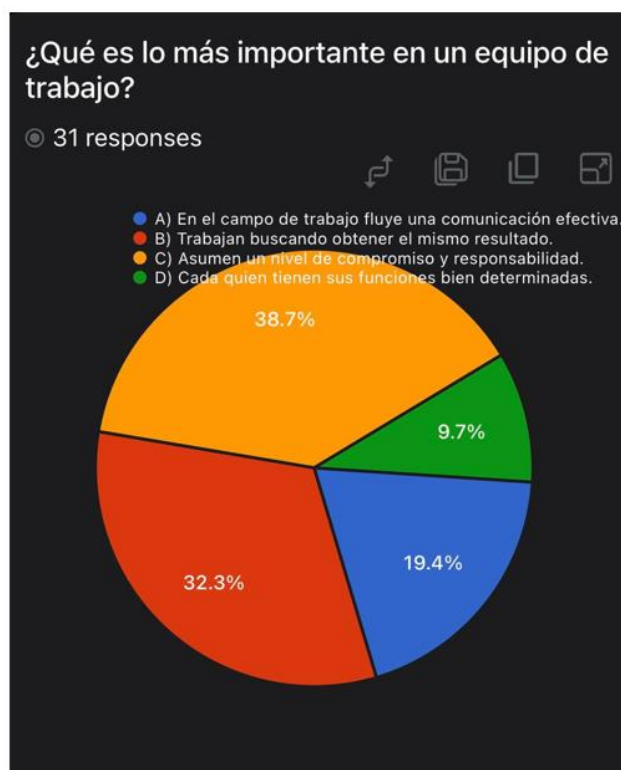


TABLA NO.13: FUNCIONES DE UN EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Coordinar entre los distintos departamentos del trabajo	10	32.3%
Aumentar el nivel de compromiso	5	10.1%
Tomar decisiones de manera objetiva	10	32.3%
Organizar, distribuir mejor el trabajo	6	19.4%
Total	31	100%

Comentario

Según los datos recolectados, coordinar entre los distintos departamentos y tomar decisiones de manera objetiva, son funciones de un equipo de trabajo, estos permiten que el trabajo se realizar con mayor eficiencia.

GRAFICA NO.13: FUNCIONES DE UN EQUIPO

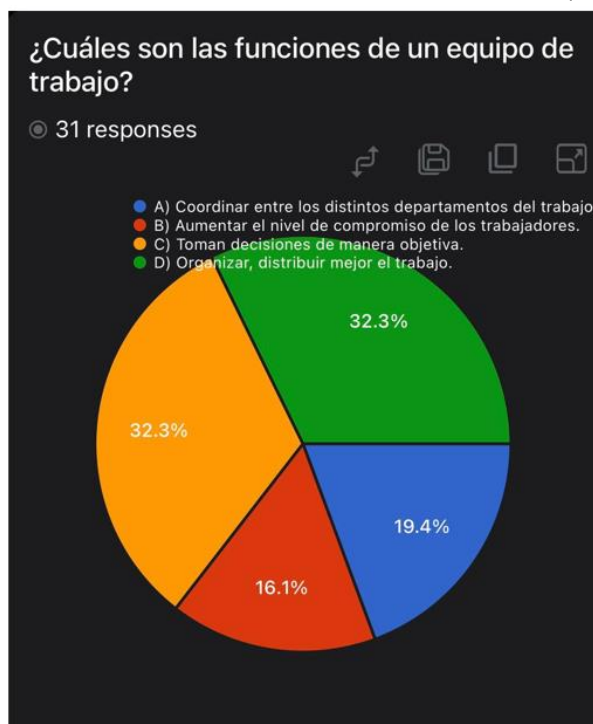


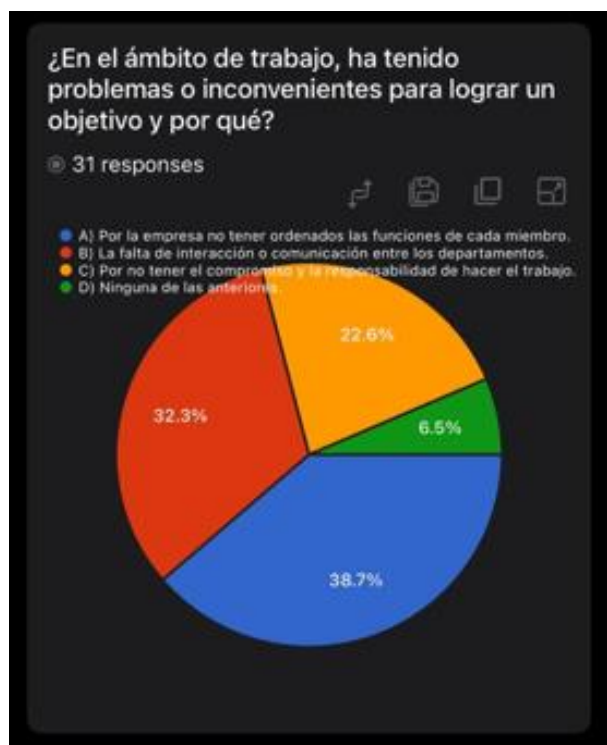
TABLA NO.14: FACTORES QUE GENERAN PROBLEMAS EN EL EQUIPO

Opción	Frecuencia	%
Por la empresa no tener ordenadas las funciones de cada empleado	12	38.7%
La falta de interacción entre departamentos del trabajo	10	32.3%
Por no tener el compromiso y la responsabilidad de hacer el trabajo	7	22.6%
Ninguna de las anteriores	2	6.5%
Total	31	100%

Comentario

Según las informaciones recolectadas, los problemas que han presentado los trabajadores son porque la empresa no tiene ordenadas las funciones de los empleados.

GRAFICA NO.14: FACTORES QUE GENERAN PROBLEMAS EN EL EQUIPO



PRESENTACIÓN PROYECTO GUÍA EMPRESARIAL

Esta guía tiene como propósito dar a conocer cuáles son las ventajas y desventajas de trabajar en equipos, es decir, cuáles son los beneficios de realizar un buen trabajo en equipo, con el fin de obtener un buen resultado.

El objetivo de la guía no es otro que tener un orden en el que se deben hacer las cosas, y que ningún punto importante falte, partiendo de lo más sencillo a lo más complejo hasta lograr llevarla a cabo por completo y culminar con éxito la misma para alcanzar el objetivo propuesto.

La guía pretende satisfacer cualquier tipo de desorientación que haya dentro de las empresas u organizaciones en donde el trabajo en equipo hasta ahora no ha sido posible. La misma servirá de ayuda y soporte para los colaboradores, que al ponerla en práctica podrá erradicar los problemas que no permiten un trabajo en comunión.

La asignación de parte de nuestra facilitadora se divide en cuatro secciones:

Sección I

Esta fue enfocada en el trabajo colaborativo e importancia del mismo. Se implementaron objetivos, propósitos del trabajo colaborativo, los factores claves del trabajo efectivo y la diferencia que hay entre trabajo en equipo y tipos de equipos profesionales.

Sección II

En esta sección se presentó los diferentes enfoques que debe de tener el trabajo colaborativo:

- Definición de rol.
- Funciones en el trabajo colaborativo.
- Perfil de los miembros.
- Adaptación, integración y ejecución de trabajo en equipo.

Sección III

Aquí vimos el proceso para conformar un equipo y la propuesta de estructuración de equipos de 3 a 4 personas, de 5 a 8 personas y + de 9 personas.

Sección IV

Las estrategias específicas para distribuir los roles y funciones para obtener resultados positivos. Estrategias de seguimientos de miembros y asignaciones, estrategias de comunicación y manejo de conflictos y estrategias de acompañamiento y supervisión.

Repositorio multimedia

En estos enlaces están las constancias de los videos o tramas elaboradas. Donde hay un video de equipo eficiente, deficiente y el conversatorio donde se platica de la presentación final.

<https://youtu.be/sd62oMw4yGs>

<https://youtu.be/BZkOebOsls>

<https://youtu.be/ki9TOATCvol>

<https://youtu.be/znqFvQ6KRhl>

CONCLUSIÓN

La orientación a resultados nos ayudara a definir los objetivos corporativos en función de las necesidades de la compañía considerando las capacidades de los colaboradores, no sin antes tomar en cuenta que aquellos equipos orientados al logro de resultado han de tener la capacidad y sentido de urgencia cuando necesitan tomar las decisiones importantes.

Hablar de trabajo en equipo no pasa de moda, es la herramienta esencial para lograr mejores resultados. Se hace casi imposible llegar rápido si no es en equipo, aunque sea indirectamente, no solo en el entorno laboral, en el matrimonio es imposible llegar solo, la biblia redacta que hay del solo que en tiempos de frio no tenga quien le abrigue, o si cae, quien le extienda la mano para levantarlo.

El termino llano (trabajo en equipo) le habla a mi conciencia en estos momentos y entiendo que puedo lograr cualquier proyecto, visión, meta que me proponga, ahora bien, si tengo un aliado el objetivo a alcanzar será en menos tiempo. La visión de una persona que trabaja orientada a resultados es la de quienes tienen mentalidad de estrategias. El proceso es el mismo. Multitud de expertos han definido distintas formas de poner en práctica esta competencia y hay metodologías específicas que atienden más a unos aspectos que a otros. Por ejemplo, no será lo mismo orientarse hacia la clientela que hacia la excelencia.

También puedo aportar, que la velocidad y la capacidad de reacción ante determinadas circunstancias son los dos elementos principales de la orientación a resultados, una característica que tienen las empresas para acercarse a los objetivos propuestos de la forma más eficaz posible. Esta guía sostiene un modelo que se basa en cómo administrar aquellos talentos en nuestro equipo y, como a través del trabajo en equipo adquirimos compromiso, autonomía y participación en lo que es el desarrollo de los procesos necesarios para alcanzar esos resultados deseados y toma de decisiones empresariales.

Metas y aprendizajes logrados.

La orientación a los resultados es la capacidad de encaminar a todos y todos los actos a las metas esperadas, y esto nos puede servir para:

- Cumplir o superar a los competidores.
- cumplir o superar las necesidades del cliente.
- Mejorar la organización.

En conclusión, esta guía nos servirá como un punto de referencia para tomar decisiones, y, a su vez, facilitara llevar un mejor control en las organizaciones y equipos que exigen innovación y flexibilidad en sus equipos de trabajo.

Experiencias

1. Realizar las actividades en función de obtener mayor resultado.
2. Trabaja en equipo para realizar un trabajo eficiente.
3. Aportar informaciones, conocimientos e idea para lograr buen resultado.
4. Como establecer un equipo de trabajo eficiente.
5. Ventajas de trabajar en equipo y saber las funciones y roles de cada miembro del equipo.

BIBLIOGRAFÍAS

- (2008). 100 años de Rotary International y 62 de rotarismo dominicano. Santo Domingo: Fundación Amigos del Servicio.
- Equipo Talleres de educación Democrática TED (1994). Trabajo pedagógico en las organizaciones magisteriales. Santiago, Chile: Pile.
- Fuentes Pérez, P. & Ayala de la Peña, A. (2001). Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula. España: Pirámide.

WEBGRAFÍAS

- <https://consultoriadeproceso.com.mx/personas-orientadas-a-resultados.html>
- <https://blog.infoempleo.com/a/orientacion-hacia-los-resultados-perfil-profesional/>
- <https://www.international-coaching-institute.com/trabajar-equipo-divide-trabajo-multiplica-resultados/>
- <https://www.heraldo.es/noticias/sociedad/2020/08/21/que-significa-ser-un-perfil-orientado-a-resultados-y-por-que-es-tan-importante-1391719.html>
- https://www.researchgate.net/publication/26544207_Estrategia_organizacional_orientada_al_logro_de_resultados_desde_el_trabajo_en_equipo

ANEXOS

- **Ficha presentaciones miembros del equipo.**

Autores:

Jeffrey Polanco
Yerlins Cabral
Peniel Paniagua

- **Agradecimientos y dedicatorias.**

Jefrey Polanco

Perla Tiburcio, luego de culminar con esta meta que ha sido de mucho esfuerzo y aprendizaje, agradezco los aportes que realizo y sus grandes esfuerzos los cuales permitieron poder finalizar este proceso el cual desde un principio se hacía sentir difícil, pero con mucho esfuerzo y la ayuda de Dios lo pudimos lograr.

Juan Polanco

Agradezco la gran ayuda que me dio en los momentos que necesitaba realizar un trabajo y demás gestiones en las cuales nunca me dio la espalda y siempre me brindo su ayuda sin ningún interés y con mucho amor permitió que todo esto sea posible.

A mis hermanos Juan Manuel y Esther Carolina porque siempre me dieron soporte con las asignaciones complicadas y me ayudaron a enfrentar situaciones complicadas las cuales me ayudaron a mejorar como profesional y como persona en el transcurso de esta meta la cual tuve la oportunidad de culminar.

Peniel Paniagua.**Agradecimientos.**

En primer lugar, le doy gracias a Dios por darme la oportunidad de llegar a finalizar este trabajo.

En segundo lugar, gracias a mis padres, y familiares por orientarme, apoyarme en este arduo proceso de crecimiento profesional.

En tercer lugar, gracias a la universidad (UAPA), a cada facilitador por abrirnos las puertas para desarrollarnos y crecer a nivel académico.

En cuarto lugar, muchas gracias a nuestra facilitadora; Eliana Campos por guiarnos, orientarnos en la realización de este importante trabajo. Y, por último, gracias a mis compañeros.

Dedicatoria.

El presente Diplomado está dedicado a Dios, que gracias al he logrado terminar mi carrera y sin la ayuda de Dios no hubiera sido posible, a mis padres, por haberme guiado en el buen camino de crecer en esta sociedad, porque siempre estuvieron brindándome su apoyo y consejos para hacer de mí una persona de bien.

A mis hermanos, familiares, por brindarme su apoyo, y ser parte de este gran logro que he adquirido. A la empresa donde trabajo, por brindarme la oportunidad de trabajar en esta institución y adquirir los recursos para lograr culminar mis estudios. A la Sr. Glenis Pérez, Jacqueline Comas, por brindarme sus consejos de seguir adelante y no dejar mis estudios.

A todos mis amigos, compañeros, profesores y a cada persona que de una u otra forma pusieron su granito de arena para ayudarme a concluir mi carrera.

Yerlins Cabral

Agradecimientos.

Antes que nada, Dios ha sido el autor principal de este proyecto, sin el no habría sido posible.

Agradezco a Ramona Cabral, Virgilio Cabral por siempre impulsarme a continuar mis estudios. Ronny Soto y Stephany Soto quienes fueron el canal para estudiar en esta prestigiosa universidad.

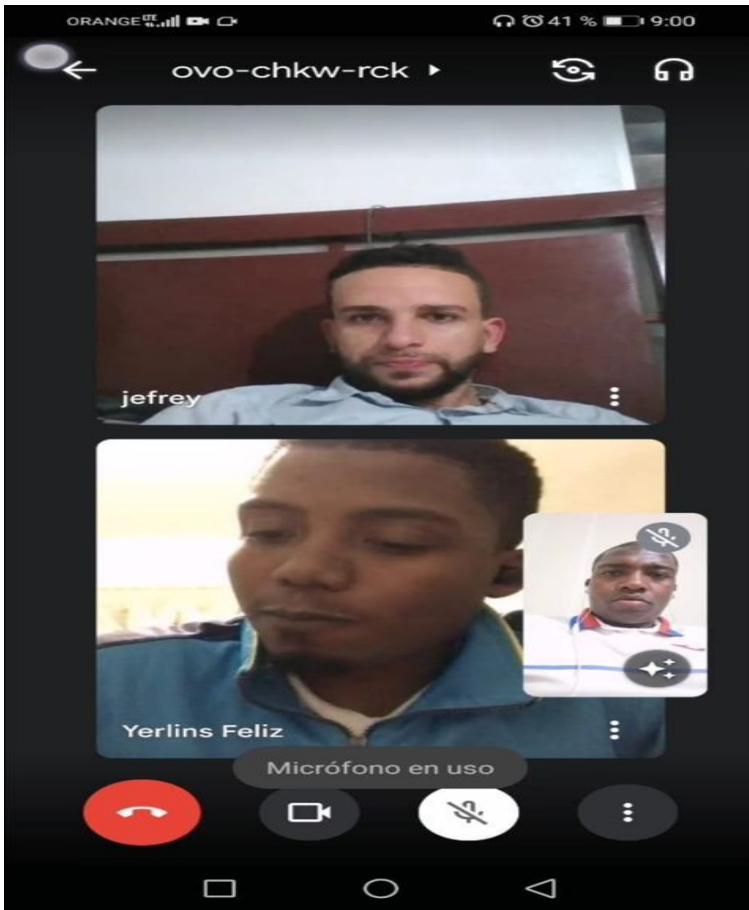
A nuestra excelentísima facilitadora Elianna Campos, por su entrega, dedicación y capacidad de guiarnos a tan importante proyecto.

Dedicatoria Especial.

Noemi Pujols, mi amada esposa, compañera, cómplice, lo más valioso después de Dios que he conocido, ella siempre estuvo ahí, te amo.

- **Evidencias de los encuentros realizados por el equipo.**







- **Cuestionario usado para la encuesta.**

1. Genero
2. ¿Qué edad tienes?
3. ¿En cuánto se aproxima su nivel de ingreso?
4. ¿Cuál es su nivel académico?
5. ¿Cuál es su ocupación?
6. ¿Cuáles son las habilidades más importantes de trabajar en equipo?
7. ¿Cómo construir un equipo de trabajo eficiente?
8. ¿Cuál es la principal aptitud para el trabajo en equipo?
9. ¿Cuál es la meta principal para definir el trabajo en equipo?
10. ¿Cuáles son las ventajas de trabajar en equipo?
11. ¿Cuáles son los problemas que frecuenta cuando un equipo de trabajo no tiene roles definidos?
12. ¿Qué es lo más importante en un equipo de trabajo?
13. ¿Cuáles son las funciones de un equipo de trabajo?
14. En el ámbito de trabajo. ¿Ha tenido problemas o inconvenientes para lograr un objetivo y por qué?

- Fichas recursos multimedia creados.

1	https://youtu.be/sd62oMw4yGs
2	https://youtu.be/BZkOebOslys
3	https://youtu.be/ki9TOATCvol
4	https://youtu.be/znqFvQ6KRhl

Capturas de la guía elaborada.

The screenshot shows a presentation slide with three panels. The left panel displays the cover of the guide 'Diplomado: Gestión de equipo orientados a resultados' by Gerardo Sánchez, published by UAPA (Universidad Abierta para Adultos). The middle panel shows the 'Índice' (Table of Contents) for 'GESTIÓN DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS', listing various topics and their corresponding page numbers. The right panel shows a detailed table of contents for the same document, including sub-topics like 'Interpretar la jugada de la otra parte' and 'Estrategias de distribución de roles y funciones'.

The screenshot shows a presentation slide with three panels. The left panel features portraits of Jeffrey Polanco, Peniel Fonsgan, and Verónica Cibr. The middle panel is titled 'Introducción' and discusses the purpose of the guide, the support provided by UAPA, and the importance of motivation in team management. The right panel is titled 'Descripción de la guía' and explains that the guide is a tool for understanding and managing teams, with a focus on achieving results through effective communication and conflict management.

11

GESTIÓN DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS

una tarea. Según la investigación realizada por Intec a finales del 2021, un 80% de las MIPymes han logrado su éxito gracias al eficiente manejo de su equipo de trabajo y planteamiento de meta

lograr resultados eficientes y conseguir un bienestar en el ambiente laboral, ciertas habilidades las podremos ver a continuación.

Habilidades de los integrantes

Comunicación

Colaboración

Compromiso

Responsabilidad

Perfil de miembros

Es necesario que los integrantes de un equipo puedan manejar ciertas habilidades para

12

GESTIÓN DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS

Elementos principales del trabajo en equipo

- Una meta común
- Un sistema de recompensas
- Adaptación

Hemos visto los grandes cambios que se han dado a nivel global gracias a la tecnología, todos sabemos que anteriormente se guardaban los documentos en carpetas físicas, sin embargo, hoy en día se cierran negocios con personas inclusive de otros países, sin la necesidad de conocerlos físicamente.

Ejecución


Es la etapa en la cual se ponen en marcha todas las estrategias y actividades programadas y para esto debemos de tener todo el proyecto debidamente organizado, como primera parte del iniciar la ejecución, controlar todas las pendientes del proyecto para que en ningún momento exista ninguna interferencia ni problemática que pueda afectar el proyecto, y por último concluir el

13

GESTIÓN DE EQUIPOS ORIENTADOS A RESULTADOS

proyecto analizando los resultados es recomendable realizar obtenidos, aceptando las actividades en las cuales los integrantes puedan poco a poco sentirse parte del equipo, esto con la empresa y las decisiones que debemos tomar.

función de mejorar las funciones y operaciones pendientes a realizar.



Integración

Los participantes deben considerar que además de integrarse al equipo deben integrarse a las funciones y operaciones del proyecto o tarea.

e 76 Palabras: 11.214 Español [España, Internacional]

50%