

Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.

Diplomado:

Gestión de equipos Orientados a Resultados

Proyecto:

Resultados en la Gestión de Equipos de trabajo

Autores:

Lisette Rodríguez Lora

Michell Plasencia Abréu

Jacqueline Valenzuela Placencia

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

27 de abril de 2022

Santiago de los Caballeros,

República Dominicana

Índice

Contenido

CAPÍTULO I:	4
ASPECTOS INTRODUCTORIOS	4
1.1 Resumen Ejecutivo.....	5
1.2 Introducción	7
1.2.1 Antecedentes del proyecto.....	7
1.2.2 Planteamiento del problema.....	9
1.3 Pregunta general y específica	12
1.3.1 Pregunta general	12
1.3.2 Pregunta específica.....	12
1.4 Objetivo general y específico.....	13
1.4.1 Objetivo general.....	13
1.4.2 Objetivo específico	13
1.5 Importancia y justificación	14
1.6 Metodología de estudio.....	15
1.7 Descripción secciones del proyecto.....	17
CAPÍTULO II:	19
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ENCUESTA	19
2.1 Datos aplicados a la encuesta.....	20
CAPÍTULO III:	36
PRESENTACIÓN PROYECTO DESARROLLO GUÍA EMPRESARIAL	36
3.1 Propósitos de la guía.....	37
3.2 Necesidades que pretende cubrir	37
3.3 Metodología de elaboración.....	38
3.4 Secciones.....	39
3.5 Repositorio multimedia (Enlaces de acceso YouTube)	41
CAPITULO IV	43
CONCLUSIONES	43
4.1 Conclusiones	44
4.1.2 Metas y aprendizajes logrados.....	44
4.1.3 Experiencias	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46

5.1 Bibliografías y web grafías consultadas.....	47
CAPITULO VI	48
ANEXOS	48
6.1 Ficha presentación miembros del equipo	49
6.2 Agradecimientos y dedicatorias.....	50
6.3Fotos de encuentros realizados por el equipo	51
6.4 Cuestionario usado para la encuesta	52
6.5 Ficha recursos multimedios creados	56
6.6 Capturas de la guía elaborada	57

CAPÍTULO I:

ASPECTOS INTRODUCTORIOS

1.1 Resumen Ejecutivo

En el presente trabajo está desarrollado para ayudar a las mejoras de las empresas dominicanas de nuestro país, buscando poder reforzar todo lo relacionado con el trabajo colaborativo.

El objetivo fundamental de trabajo está enfocado en la orientación de los equipos de trabajo en equipos orientados a resultado, para poder facilitarle a las empresas unas mejoras continuas. Donde podrán encontrar herramientas, funciones directas y precisas para el uso con sus colaboradores, como también estrategias directas que los ayuden al avance y cumplimientos de los objetivos marcados por las empresas a la hora de realizar trabajos en equipos.

Por tal efecto, el estudio se divide en seis capítulos:

El primer capítulo se refiere a los **Aspectos introductorios** del proyecto como son: antecedente del proyecto, el planteamiento del problema, las preguntas generales y específicas, los objetivos generales y específicos, importancia y justificación, metodología de estudio y las descripciones de las secciones del proyecto.

En el segundo capítulo se realiza la **Presentación y análisis de los resultados de la encuesta**, donde se muestra las tablas, gráficos y comentario; sobre la encuesta realizada a los ciudadanos de nuestras comunidades con el fin de saber sus posiciones respecto al trabajo en equipo en las empresas de nuestro país.

Una vez comprobados estos resultado se procede al tercer capítulo; es decir, **Presentación del proyecto de desarrollo de la guía empresarial**, donde se enfatizan los propósitos con los que consto la guía, las necesidades que pretende cubrir, la metodología de elaboración que conllevo esta, parte de sus secciones y sobre todo un repositorio multimedia sobre los videos que fueron aplicados de manera creativas en un contexto empresarial imaginativo, para darle un sentido más óptimos de la ideas sobre el trabajo colaborativo.

En el capítulo cuatro, se trata de las **Conclusiones** donde como grupo hemos determinados cuales fueron nuestras metas y aprendizajes logrados durante el trayecto de este diplomado y sobre las experiencias que hemos adquirido en este.

Seguido del capítulo cinco, haciendo énfasis a las **Referencias o fuentes consultadas** que utilizamos durante el estudio de este trabajo como son, las bibliografías y web grafías.

Y por último finalizamos con el capítulo seis, llamado Anexos, donde mostramos la ficha de presentación de los autores de este trabajo, los agradecimientos y dedicatoria, las fotos de los encuentros realizados durante el trayecto de este trabajo, capturas de la guía empresarial que realizamos con el fin de poder mostrar todas las evidencias necesarias para darle aporte a este trabajo.

1.2 Introducción

1.2.1 Antecedentes del proyecto

El trabajo en equipo es eficaz en cualquier organización, independientemente del negocio o no, no pueden prescindir del trabajo en equipo, el trabajo en equipo es un concepto que en sí mismo contiene la cohesión, unión y transformación de una organización, siendo sinónimo de productividad, competitividad y meta. Basándose fundamentalmente en la necesidad de mejora continua y cambio que se produce dentro de la estructura una organizacional con el fin de adherirse a la misión y visión establecidas y permitir orientar el comportamiento de las personas para lograr la máxima calidad y productividad. Todos los equipos son equipos, pero no todos los equipos son equipos, la palabra equipo significa el uso de talentos colectivos, producidos por cada individuo en sus interacciones con los demás, (Cortese Management, 2009), (Toro Suarez, 2015)

Actualmente, el equipo trabajo en equipo está enfocado en mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones, es una técnica ampliamente adoptada en todos los campos; al igual que las necesidades que acepta y los servicios que presta son la base objetiva de su funcionamiento. Un equipo aparte de la interdependencia y confianza entre sus miembros, por tanto, un equipo funciona mal si cualquier de esos dos pilares falla, debe ser tener en cuenta que un equipo de alto rendimiento no se mide exclusivamente por el producto final y económico de su actividad, aunque es uno de los más importante.

Investigadores de temas gerenciales como son las habilidades del directivo o gerente enuncian al trabajo en equipo como una de esas habilidades, la cual debe permitir a los directivos lograr que las decisiones que se adopten deben considerar a los diferentes factores necesarios, que cada integrante de su equipo sea capaz de poner por encima de sus posiciones e intereses particulares funcionales los de toda la organización.

En el trabajo en equipo son básicas la cooperación de la comunicación y la información entre sus miembros, porque en esta nueva y novedosa dinámica de

trabajo requiere de la colaboración, el reconocimiento mutuo y el compañerismo en el trabajo, incluye, además, la organización de los roles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y la estabilidad laboral. Por esto recomendamos las siguientes particularidades.

- Si hay algo que no se entiende o no ha quedado claro, explicar la duda.
- Escuchar lo que los demás tengan que decir, tanto si parece una buena idea o mala.
- (Recuerde que todas las ideas son válidas)
- Buscar los aspectos positivos de las ideas y acciones. (No refutar las ideas emitidas por otros).
- Enfocar las opiniones hacia las ideas y no las personas al comentar algo que funciona o no funciona. (Despersonalizar las ideas)
- Enriquecer el trabajo y las ideas del resto del equipo de trabajo. (no “matar” las ideas).
- Luchar por las ideas propias si son correctas, pero sin exceso, si la oposición es fuerte hay que aprender a ceder. (Recuerde el término consenso)

Como equipo de trabajo, nos dedicamos a especificar a las empresas como con una orientación adecuada, manejo de recursos y las herramientas adecuadas puedan obtener buenos resultados a través del trabajo colaborativo que se puedan formar en la empresa, en busca de garantizar un buen trabajo y cumplir con los objetivos impuestos por dicha organización.

1.2.2 Planteamiento del problema

Un entorno empresarial saludable y un ámbito macroeconómico estable son esenciales para que las empresas privadas inviertan, prosperen y generen empleos. En las empresas dominicanas tanto en las privadas como en el sector público hay una deficiencia de personal capacitado, lo que conlleva al fracaso de las organizaciones y sus departamentos, esta falta de conocimientos y de liderazgo son una problemática latente en las funciones y en los objetivos generales de dicha empresa.

Según Gabriel Núñez, (Fundador y CEO de TRENOR Leadership Training) en uno de sus artículos dice que los problemas en el trabajo en equipo son moneda corriente, debido a ciertas dificultades y debilidades entre los miembros de este.

Estos son algunos de los impedimentos o dificultades de trabajar en equipo son:

- Desanimo: por centrarse en lo individual y no en el equipo
- Incapacidades: esto provocada por temores, la poca capacitación o entrenamiento.
- Actitudes dominantes: producido por el individualismo y el liderazgo mal concebido.
- Actividades no profesionales: por pérdida de responsabilidad y compromiso.
- Falta de liderazgo: provocado por la carencia de dirección.

Un equipo sin una visión o valores compartidos, y sin la cultura que los une, nunca podrá combinar sus fortalezas para lograr un progreso significativo, y mucho menos tener éxito. Estos elementos de peso son los mínimos necesarios para lograr objetivos individuales y de equipo.

Como hemos visto el bienestar organizacional dentro de una empresa juega un papel importante para su desarrollo y crecimiento. Según estudios y encuestas existe un 25% de trabajadores dominicanos que están inconformes con su empleo y otro porcentaje similar abandonaría su compañía, el otro 50% de los empleados están comprometidos con su organización y poseen altos niveles de percepción de bienestar en su trabajo, con este personal hay un bajo riesgo de que se vayan, explica Marque (CEO de Big Bienestar) empresa dedicada a

procurar el bienestar corporativo de las empresas en el país, dice también que el problema radica en que las compañías que no identifican quiénes están dentro de esos porcentajes exactamente, si los del 25% son los que están listos para irse.

Algunas debilidades

Juan Marque, también conocido como director de felicidad, asegura que en las empresas del país existen debilidades, las cuales les impiden mejorar los espacios de trabajo para garantizar el bienestar de quienes los habitan.

Este identifica la capacitación del personal como una de las debilidades que poseen las empresas, ya que alega que cuando hay altos niveles de rotación en los puestos de trabajo y cuando entra gente nueva a esos puestos, se produce la necesidad de volverlos a capacitar.

Los empresarios de hoy están obligados a pensar en que el recurso humano es el corazón de su empresa o negocio, porque es quien da altos estándares de calidad, altos niveles de servicios y por ende resultados. En definitiva, no se debe olvidar que los empleados de una empresa son los embajadores de una marca y si estos tienen salud laboral, la organización tendrá los mejores resultados.

Y algunos retos

Marque afirma que, para que las empresas de República Dominicana puedan lograr el bienestar de sus trabajadores, se deben tomar una serie de medidas, las cuales en las califica como un reto que deben superar.

Los dominicanos somos alegres por naturaleza, pero esto no quiere decir que nos sintamos alegres y felices en nuestros trabajos o empleos, hay mucho trabajo por hacer para que una persona alegre por naturaleza se encuentre feliz con alto niveles de bienestar en sus posiciones de trabajo, afirma Marque.

¿Y esto por qué? Porque se deben establecer mejoras en las condiciones de trabajo, la capacitación, la formación y la construcción de ambientes de trabajo sanos, son un gran desafío para el empresario local y es necesario que estos

cambien su forma de pensar y actuar frente a sus subordinados y/o compañeros de equipo.

Por último, para tener empresas saludables, sostenibles y efectivas, se debe introducir el bienestar como una estrategia de negocio dentro de una organización, lo que reduce el ausentismo, mejora el clima laboral, reduce la rotación del personal. Y la empresa podrá alcanzar objetivos precisos y concisos como los son: el coordinar, impulsar y enriquecer el área de talento de las empresas, selección de personal, motivación de equipos, transmitir los valores de la compañía y actuar como coach ejecutivo.

1.3 Pregunta general y específica

1.3.1 Pregunta general

¿Es la incapacidad en los empleados unos de los principales factores para el trabajo en equipo en el ámbito empresarial?

1.3.2 Preguntas específicas

1- ¿Cómo afecta la falta de oportunidades enfatizando la falta de capacitación en el trabajo colaborativo?

2- ¿Cuáles acciones considera que los empleadores deberían de ejecutar para el buen accionar de sus empleados a la hora de trabajar en equipos?

3- ¿Por qué las actitudes dominantes demandadas por líderes, dentro de las empresas es un elemento causal de la mal convivencia a la hora del trabajo en equipo?

4- ¿Cómo afecta la falta de capacitación a los empleados a la hora de trabajar en equipos?

1.4 Objetivo general y específico

1.4.1 Objetivo general

Identificar si la incapacidad en los empleados es uno de los principales factores para el trabajo en equipo en el ámbito empresarial

1.4.2 Objetivo específico

- 1- Reducir la falta de oportunidades y/o capacitación en el trabajo colaborativo.

- 2- Identificar las acciones que los empleadores deberían de ejecutar para el buen accionar de sus empleados a la hora de trabajar en equipos.

- 1- Analizar las formas de actuar antes las actitudes dominantes que son interpuesta por los líderes dentro de las empresas haciendo menos útil la convivencia a la hora del trabajo en equipo.

- 2- Determinar la forma en que influye la falta de capacitación a los empleados al momento del trabajo en equipo.

1.5 Importancia y justificación

En nuestro país, el trabajo en equipo no está común en el ámbito empresarial, por dentro de las empresas se manejan las acciones directas para cada empleado buscando que este realice una función acorde al puesto que desempeña, lo que se encuentra en una idea errónea para la misma, porque se desconoce un poco o ponen en duda lo que es el trabajo colaborativo conjunto dígase “el trabajo en equipo”. Ya que desconocen los frutos y beneficios que este tipo trabajo colaborativo aportaría a la empresa.

Por eso la importancia del trabajo en equipo surge por la consideración de que mientras más personas se unan de manera comprometida para la realización de una actividad, mejores y más efectivos serán los resultados. La habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento valorativo hoy en día. Esto se trata de una sinergia en la que todos aportan algo desde su experiencia, compartiendo sus habilidades y enriqueciendo el trabajo para lograr grandes resultados. Esta práctica ayuda a maximizar las fortalezas de cada integrante, sacando lo mejor de sí y complementándolas con las de los demás.

En el ámbito profesional como en el laboral el trabajo en equipo le aporta un sin número de conocimiento y destrezas que ayudan a la persona a tener más confianza en su función y hacer más competente dentro y fuera de una empresa organizacional.

La colaboración dentro del trabajo en equipo también agrega una dimensión más amplia: porque cada miembro contribuye con ideas, conocimientos y experiencias, creando nuevos conocimientos juntos para convertirse en profesionales colaborativos que puedan contribuir con el aprendizaje de los demás y a poder trabajar hacia un objetivo común.

El trabajo colaborativo es así un paso más allá del trabajo en equipo; así, las tareas se resuelven en grupo y no individualmente, el conocimiento compartido es para enriquecer al grupo, y el objetivo, no solo la productividad pura, es ganar creatividad y desarrollar con éxito los grupos. Y con esto las empresas sacarían las siguientes ventajas que podremos mencionar.

- Se optimizan las horas de trabajo y se gestiona mejor el tiempo.
- Mejorar la comunicación para evitar errores.
- Tener diferentes perspectivas puede enriquecer las habilidades para resolver problemas.
- El ambiente de trabajo ha mejorado.
- Aumentar la motivación y el sentido de pertenencia.

1.6 Metodología de estudio

La metodología de investigación, la podemos definir como la descripción, el análisis y la valoración de los métodos de investigación; también agregamos es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación, sin metodología es casi imposible llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico.

Los métodos de investigación utilizado en nuestro proyecto trabajo en equipo orientado a resultados son:

- Método deductivo, mediante este se aplica el proceso que parte de un marco general de referencia hasta llegar a una conclusión particular de los resultados del trabajo en equipo orientado a resultados.
- Método inductivo, mediante este se aplica el proceso en el que a partir del estudio del proyecto parte de casos particulares, y se obtienen conclusiones de tipo general.
- Análisis mediante este método hacemos la extracción de cada una de las partes de un todo, con el fin de estudiarlas y separarla y examinarlas las

relaciones que existen entre cada una de las partes a estudiar.

- Síntesis mediante este método hacemos la reunión racional de varios de los elementos dispersos de un todo y lo estudiamos en su totalidad, aquí es donde hacemos la investigación de campo y documental acerca de contenido.
- Método experimental mediante este método cambiamos las condiciones en que se presenta normalmente el trabajo en equipo, con el fin de obtener nuevos resultados.
- Método científico, este método es aplicado en nuestro proyecto ya que el mismo es el camino a lo planeado o la estrategia que se sigue para descubrir o determinar las propiedades del objetivo de estudio que queremos alcanzar.

Los tipos de técnica de investigación utilizados en nuestro proyecto de trabajo en equipo orientado a resultados son:

- Técnica de investigación documental; aquí es donde aplicamos la investigación realizada en fuentes de información tales como: libros, periódicos, folletos, revistas, bibliografías, páginas webs.
- Técnica de investigación de campo; consiste en la que se desarrolla en el lugar de los hechos, posemos decir con más claridad que es donde se presenta el problema que se está desarrollando.
- Investigación exploratoria: esta es aplicada para familiarizar con los fenómenos relativamente desconocidos obteniendo informaciones que nos abran la posibilidad de realizar una investigación más completa.
- Investigación descriptiva; aquí es donde se comprende la descripción d, registro análisis, interpretación del trabajo en equipo actual. Con más claritas esta hace su enfoque sobre como una persona, grupo o cosas se conduce o funciona en el presente.
- Investigación explicativa; aquí es donde aplicamos hacia donde esta dirigidas las razones que determinan el proyecto de trabajo en equipo.

1.7 Descripción secciones del proyecto

Cada módulo, contiene su propia temática de estudio la que abarca los temas a desarrollar, el modulo I, valoramos varias teorías para conocer los aspectos fundamentales del trabajo en equipo organizacional, además realizamos una encuesta para conocer la valoración de las personas sobre el trabajo en equipo.

En el segundo módulo, veremos la creación del perfil de un equipo de alto rendimiento; como también el establecimiento de la filosofía de trabajo en equipo, definición de la estructura ideal de un equipo de trabajo, principios claves del trabajo en equipo, roles y funciones de los miembros de un equipo, lo que nos lleva a una guía industrial de trabajo en equipo, diseñado para ser aplicado en una organización real.

En el tercer módulo III, contiene la temática de estudio de lo siguiente, elaboración de un video tutorial sobre el trabajo en equipo orientado a resultados y elaboración de un video práctico sobre el trabajo en equipo orientado a resultados y como la empresa pueda aplicar la guía exitosamente con sus colaboradores para mejorar el trabajo en equipo.

Cada módulo tiene como metodología recomendada el trabajo colaborativo; y se espera los mejores resultados.

Lo que indica cada uno de los módulos es que tiene el propósito de ser desarrollado de manera eficiente y fortalecer la destreza social y personales necesarias para aquellos profesionales que desarrollar de manera colaborativa este proyecto basado en el trabajo en equipo orientados a resultados de manera competente y eficaz en cualquier entorno de trabajo que ejerzan.

CAPÍTULO II:

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ENCUESTA

2.1 Datos aplicados a la encuesta

Tabla No. 1

Género

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	17	70.8%
Masculino	7	29.2%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.1 del cuestionario aplicada según el género de los encuestados.

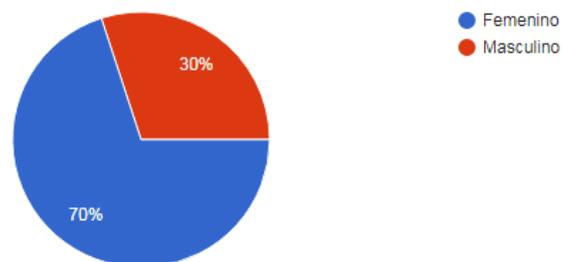
Comentario

Dentro de esta encuesta obtenida el mayor resultado tenemos que la repuesta de femenino con un 70% y con menor porcentaje los masculinos obteniendo un 30%.

Grafica No.1

Género

Género
20 respuestas



Fuente: Tabla No.1, pregunta No.1 del cuestionario aplicada según el género de los encuestados

Tabla No. 2
Edades de los entrevistados

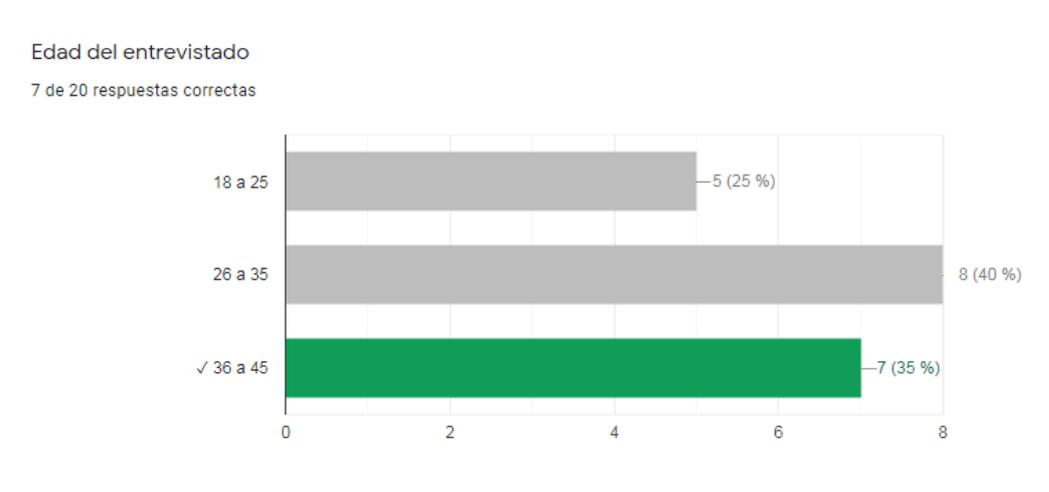
Alternativa	Frecuencia	Por ciento
18 a 25	5	20.8%
25 a 35	8	33.3%
36 a 45	11	45.8%
Total	24	99.9%

Fuente. Pregunta No.2 del cuestionario aplicada según las edades de los encuestados

Comentario

Dentro de esta encuesta vemos que en las edades de los entrevistados que con un 40% corresponde a los de 26 a 35 años, seguido con un 35% a los de 36 a 45 años, y obteniendo la puntuación más baja con un 25% corresponde a las edades de 18 a 25 años.

Grafica No.2
Edades de los entrevistados



Fuente. Tabla No.2, pregunta No.2 del cuestionario aplicada según las edades de los entrevistados.

Tabla No.3

¿Cuál es su nivel de escolaridad actual?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	5	20.8%
Licenciatura	15	62.5%
Maestría	0	0%
Doctorado	1	4.2%
Ninguna	0	0%
Total	21	87.5%

Fuente. Pregunta No.3 del cuestionario1 aplicada según el nivel de escolaridad de los encuestados.

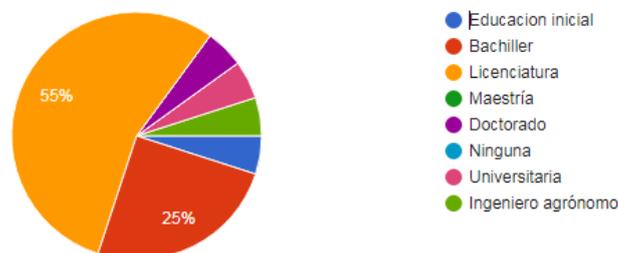
Comentario

Dentro de esta encuesta el porcentaje más alto corresponde a la licenciatura con un 55%; seguido de un 25% para los bachilleres; y con los porcentajes más bajos quedan; educación inicial, maestría, doctorado, universitarios; incluyendo la repuesta de Otros, que se especificaron su profesión.

Grafica No.3

¿Cuál es su nivel de escolaridad actual?

Nivel de estudios
20 respuestas



Fuente. Tabla No.3, pregunta No.3 del cuestionario aplicada según el nivel de escolaridad de los entrevistados.

Tabla No. 4

Dentro de su empresa ¿Por qué considera usted que de vital importancia trabajar en equipo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Porque el rendimiento es más notorio	9	37.5%
Soluciones y efectividad	9	37.5%
Existe un mayor rendimiento	6	25%
Otros (Por favor especifique)	0	0%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.4 del cuestionario aplicada según el porqué es de vital importancia trabajar en equipo.

Comentario

Dentro de la encuesta el porcentaje más alto lo lleva con 40% el soluciones y efectividad; seguido de porque el rendimiento es más notorio con un 35%; y obteniendo el porcentaje más bajo con un 25% existe mayor rendimiento.

Grafica No.4

Dentro de su empresa ¿Por qué considera usted que de vital importancia trabajar en equipo?



Fuente. Tabla No.4, pregunta No.4 del cuestionario aplicada según el porqué es de vital importancia trabajar en equipo.

Tabla No. 5

Los miembros del equipo son responsables de las decisiones que toman.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre en consulta de todos	20	8%
Hay uno que toma la decisión	0	0%
Son decisiones propias de cada uno de los miembros	3	12.5%
Otros (Por favor especifique)	1	4.2%
Total	24%	24.7%

Fuente. Pregunta No.5 del cuestionario aplicada según sobre si los equipos son responsables de las decisiones que toman.

Comentario

Dentro de esta encuesta el mayor porcentaje con un 85% cae a la respuesta siempre en consulta de todos; seguido de son decisiones propias de cada uno de los miembros obteniendo un 10%. Y la respuesta de que hay uno que toma la decisión obtuvo 0%; y otras opiniones también.

Grafica No.5

Los miembros del equipo son responsables de las decisiones que toman.



Fuente. Tabla No.5, pregunta No.5 del cuestionario aplicada si los miembros del equipo son responsables de las decisiones que toman.

Tabla No.6

Es necesario que dentro de la convivencia de un trabajo colaborativo exista un objetivo en común

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	24%
No	0	0%
Total	24	24%

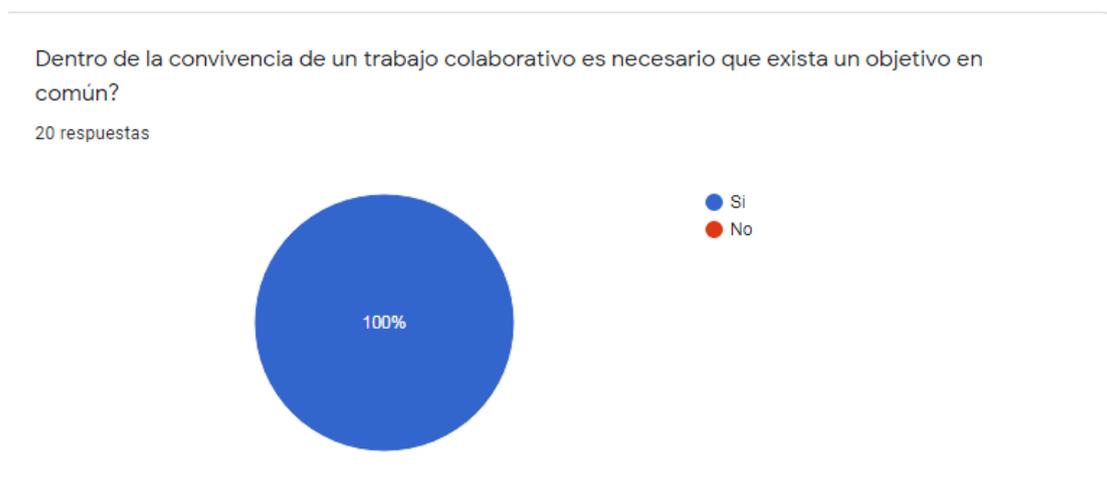
Fuente. Pregunta No.6 aplicada a si es necesario que dentro de la convivencia de un trabajo colaborativo exista un objetivo en común.

Comentario

En esta encuesta el 100% recae en la respuesta sí; dándole razón a la pregunta de lugar y/o afirmando de que dentro de la convivencia de un trabajo colaborativo deba existir un objetivo en común.

Grafica No.6

Es necesario que dentro de la convivencia de un trabajo colaborativo exista un objetivo en común



Fuente. Tabla No.6, pregunta No.6 del cuestionario aplicada a si es necesario que dentro de la convivencia de un trabajo colaborativo exista un objetivo en común

Tabla No. 7

¿De qué forma prefiere el trabajo en equipo? Puede elegir más de una opción.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
En conformaciones de dos o tres	6	45%
De manera individual	8	0%
En equipos pequeño	10	50%
Otros (Por favor especifique)	0	5%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No. 7 aplicada a los encuestados especificando de qué forma prefieren trabajar en equipos.

Comentario

En la encuesta el mayor porcentaje lo obtuvo el trabajo en equipos pequeño obteniendo un 50%; seguido con conformaciones de dos o tres que obtuvo un 45%; seguido de la respuesta de otros que especifico que; la necesidad puntual demandara el tamaño en equipo; quedando en últimas posiciones la respuesta de manera individual.

Grafica No.7

¿De qué forma prefiere el trabajo en equipo? Puede elegir más de una opción.



Fuente. Tabla No.7, pregunta No.7 del cuestionario aplicada a que de forma prefieren trabajar el trabajo en equipo.

Tabla No.8

Dentro de los equipos de trabajo se pueden observar y cuestionar varias de debilidades ¿Cuáles considera usted que podría destacar? Puede elegir más de una opción.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Existencia de rivalidad entre los miembros	5	20.8%
Falta de una planificación consistente	2	8.3%
Objetivos indefinidos	6	25%
Mala distribución de responsabilidades	11	45.8%
Total	24	99.9%

Fuente. Tabla No.8 aplicada a los encuestados según de las opciones cuales podrían destacar

Comentario

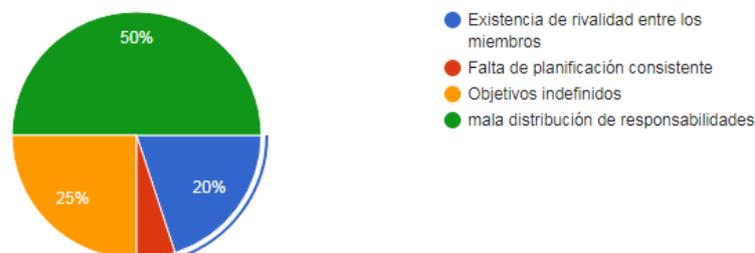
En esta encuesta el mayor porcentaje lo obtiene la mala distribución de responsabilidades con un 50%; seguido de Objetivos indefinidos con un 25%; y continuando con existencia de rivalidad entre los miembros que obtiene un 20% quedando con la última puntuación la falta de una planificación consistente.

Grafica No.8

Dentro de los equipos de trabajo se pueden observar y cuestionar varias de debilidades ¿Cuáles considera usted que podría destacar? Puede elegir más de una opción

¿Cuáles debilidades podrías destacar y cuestionar dentro de un trabajo en equipo?

20 respuestas



Fuente. Tabal No.8, pregunta No.8 del cuestionario aplicada según las debilidades notorias que se podrían especificar y/o observar del trabajo en equipos.

Tabla No.9

Selecciones cualidades que atribuyan a poder garantizar un buen trabajo en equipo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación efectiva	13	54.2%
Buena empatía entre los miembros	4	16.7%
Siempre comprometido y con buena disposición	3	12.5%
Una buena organización y planificación	4	16.6%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.9 del cuestionario aplicada cualidades que atribuyan a poder garantizar un buen trabajo en equipo.

Comentario

En esta encuesta el mayor porcentaje lo obtiene la comunicación efectiva con un 50%; seguido de buena empatía entre los miembros y una buena organización y planificación obteniendo un 20% ambas; y en última posición siempre comprometido y con buena disposición con un 10%.

Grafica No.9

Selecciones cualidades que atribuyan a poder garantizar un buen trabajo en equipo

Selecciona algunas cualidades que atribuya a poder garantizar un buen trabajo en equipo

20 respuestas



Fuente. Pregunta No.9 del cuestionario aplicada cualidades que atribuyan a poder garantizar un buen trabajo en equipo.

Tabla No.10

Es importante resaltar, debe existir un buen líder dentro del equipo de trabajo ¿Desde su punto de vista, que considera usted que debe poseer este líder la fomentar un buen trabajo y exaltar con éxito?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
La cooperación en los trabajos designados		4%
Mantener el respeto		5.2%
Crear un ambiente de confianza		41.7%
Saber distribuir las funciones entre cada miembro conformado		25 %
Tener compromiso y la responsabilidad		25%
Total		%

Fuente. Pregunta No.10 aplica de los encuestados que consideran desde su punto de vista que debe poseer un buen líder para fomentar al trabajo y exaltar con éxitos

Comentario

En esta encuesta el 40% se dice de crear un ambiente de confianza; seguido de una 30% a la respuesta de tener compromiso y la responsabilidad; seguido de un 25% saber distribuir las funciones entre cada miembro conformado y obteniendo el último lugar mantener el respeto que obtuvo 0%

Grafica No.10

¿Desde su punto de vista, que considera usted que debe poseer este líder la fomentar un buen trabajo y exaltar con éxito?

¿Desde su punto de vista que considera usted que debe poseer un líder para fomentar un buen trabajo y exaltar el éxito?

20 respuestas



Fuente. Tabla No.10,

pregunta No.10 del cuestionario aplicada según sus consideraciones usted que debe poseer este líder la fomentar un buen trabajo y exaltar con éxito.

Tabla No.11

¿Qué factor considera más importante a la hora de trabajar en equipo?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Que haya buena rapidez e interpretación	7	13%
Mayor rendimiento y eficiencia	13	78.3%
Menos carga de trabajo	4	8.7%
Otros (Por favor especifique)	0	0%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.11 aplicada según que factor se considera más importante a la hora de trabajar en equipo.

Comentario

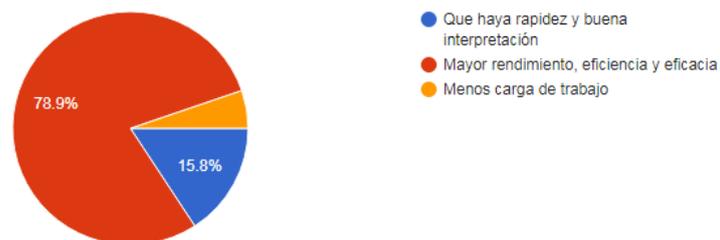
Dentro de esta encuesta el mayor porcentaje lo obtiene la respuesta de mayor rendimiento y eficiencia con un 78.9%; seguido de que haya buena rapidez e interpretación con un 15.8% y obteniendo el último lugar menos carga de trabajo

Grafica No.11

¿Qué factor considera más importante a la hora de trabajar en equipo?

¿Qué factor consideras más importante a la hora de trabajar en equipo?

19 respuestas



Fuente. Tabla No.11, pregunta No.11 del cuestionario aplicada según lo más importante a la hora de trabajar en equipo.

Tabla No.12

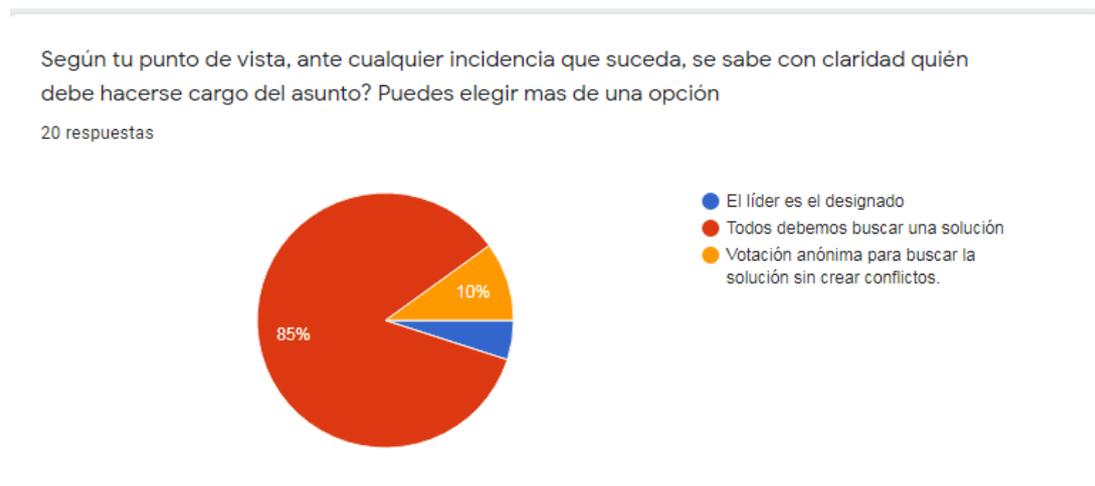
¿Según su punto de vista, ante cualquier incidencia o imprevisto que suceda en un grupo de trabajo, se sabe con claridad quien debe hacerse cargo del asunto? Puede elegir más de una opción.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
El líder que es designado	4	5%
Todo debemos buscar una solución	14	85%
Votación anónima para determinar la solución sin provocar conflicto de opinión entre los miembros	6	10%
Otros (Por favor especifique)	0	0%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No. 12 aplicada según la incidencia o imprevisto dentro del grupo de trabajo quien deberá hacerse cargo de dicha responsabilidad.

Comentario

En esta encuesta el mayor porcentaje el 85% todo debemos buscar una solución; seguido de votación anónima para determinar la solución sin provocar conflicto de opinión entre los miembros que obtuvo un 10% y en último lugar el líder que es designado obteniendo un 0%.



Fuente. Tabla No.12, pregunta No.12 del cuestionario aplicada según ante cualquier incidencia o imprevisto que suceda en un grupo de trabajo quien debe hacerse responsable.

Tabla No.13

Con qué función te sientes más identificado o cómodo a la hora de trabajar en equipo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Ser un buen conciliador	6	25%
Gestor de la creatividad	3	20%
Ser un buen dirigente y/o evaluador	10	35%
El que realiza las investigaciones de fondo	5	20%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.13 aplicada según con qué función te sientes más identificado o cómodo a la hora de trabajar en equipo.

Comentario

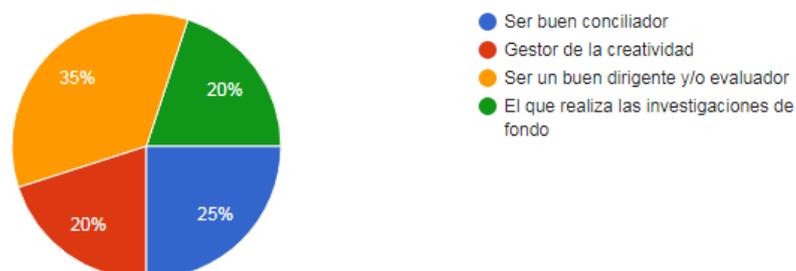
En esta encuesta el 35% obtiene la respuesta de ser un buen dirigente y/o evaluador; y seguido de un 25% ser un buen conciliador, seguido de un punto medio e igualatorio con un 20% cada uno quedaron las siguientes respuestas el que realiza las investigaciones de fondo y/o gestor de la creatividad

Grafica No.13

Con qué función te sientes más identificado o cómodo a la hora de trabajar en equipo.

¿Con qué función te sientes más identificado al trabajar en equipo?

20 respuestas



Fuente. Tabla No. 13, pregunta No.13 del cuestionario aplicada según cómo te sientes más identificado o cómodo a la hora de trabajar en equipo.

Tabla No.14

Según algunas de las experiencias vividas ¿De qué manera te sientes a la hora de trabajar en equipo? Puede elegir más de una opción.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Demasiado ansioso	4	5%
Preocupado	0	0%
Seguro y con confianza	15	90%
Airoso y relajado	5	5%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.14 aplicada según la manera que se sienten los encuestados a la hora de trabajar en equipo.

Comentario

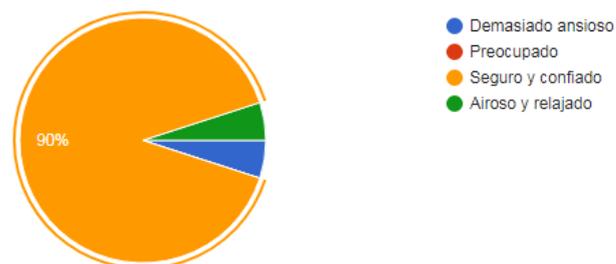
En esta encuesta el mayor porcentaje obtuvo un 90% sobre seguro y confiado; las demás preguntas que rondando en un 10% entre demasiado ansioso, preocupado y airoso e relajado.

Grafica No.14

Según algunas de las experiencias vividas ¿De qué manera te sientes a la hora de trabajar en equipo? Puede elegir más de una opción.

Según las experiencias vividas, ¿Como te sientes a la hora de trabajar en equipo?

20 respuestas



Fuente.

Tabla No.14, pregunta No.14 del cuestionario aplicada según la manera te sientes a la hora de trabajar en equipo

Tabla No.15

¿Cuál estrategia considera que esencial para que un trabajo en equipo consiga una buena entrega profesional?

Alternativa	Frecuencia	Por ciento
Poseer habilidades y buenas estrategias	1	5%
Tener una organización clara de las ideas que se van a lograr	14	35%
Funciones y responsabilidades igualatorias	4	15%
Poseer de una buena determinación de ideas que complemente al trabajo en equipo y que se asuma con responsabilidad	5	45%
Total	24	100%

Fuente. Pregunta No.15 aplicada a los encuestados según cuales estrategias considera que es esencial para que un trabajo en equipo consiga una buena entrega profesional

Comentario

Dentro de esta encuesta vimos que el mayor porcentaje lo obtuvo poseer de una buena determinación de ideas que complemente al trabajo en equipo y que se asuma con responsabilidad con un 45%; seguido tener una organización clara de las ideas que se van a lograr con un 35%; y continuando con el antepenúltimo lugar con funciones y responsabilidades igualatorias con un 15%; obteniendo el último lugar poseer habilidades y buenas estrategias.

Grafica No.15

¿Cuál estrategia considera que esencial para que un trabajo en equipo consiga una buena entrega profesional?

¿Que estrategia considera esencial para que un trabajo en equipo obtenga una buena entrega profesional?

20 respuestas



Fuente. Pregunta No.15 del cuestionario aplicada según qué estrategia considera que esencial para que un trabajo en equipo consiga una buena entrega profesional.

CAPÍTULO III:

PRESENTACIÓN PROYECTO DESARROLLO GUÍA EMPRESARIAL

3.1 Propósitos de la guía

En esta guía buscamos poder reforzar y ayudar a las empresas a gestionar y a comprender todo lo relacionado al trabajo colaborativo, para que estos a su vez tengan información a la mano a la hora de buscar ayuda con respecto a los diferentes temas.

También buscamos que puedan alcanzar los objetivos y las metas esperadas cuando se realice cualquier proyecto que las empresas emprendan, generando con estos conocimientos, herramientas, y alto rendimiento en su equipo de trabajo.

3.2 Necesidades que pretende cubrir

Nuestra guía empresarial pretende que las empresas encuentren todo lo necesario para lograr y crear un buen trabajo en equipo, para que este a su vez tenga éxito y pueda lograr los objetivos de los distintos proyectos que se lleven a cabo. Por tanto, hemos de definir algunos puntos sobre las necesidades que esta guía pretende cumplir que hemos considerado de carácter importante.

Algunas necesidades que todo equipo deber poseer:

- Valores comunes
- Propósitos en común
- Responsabilidad y desarrollo de cada miembro del equipo
- Respeto y confianza mutua
- Empatía

Cubrir algunas necesidades individuales como son:

- Comprensión de las diferencias en las diferentes etapas de desempeño.
- Comprensión y tolerancia de las diferencias individuales y sociales de los miembros.

3.3 Metodología de elaboración

La investigación documental, ya que de esta parte las informaciones que buscamos, porque cada vez que utilizamos los datos bibliográficos estamos utilizando esta metodología. En ella aplicamos la investigación realizada en fuentes como; libros, revistas, periódicos, folletos, entre otros.

De igual modo utilizamos la investigación de campo, la misma nos permite socializar a través de encuestas que valoran lo que es el trabajo en equipo.

Método comparativo, ya que el mismo nos permite utilizarlo para buscar las similitudes y comparaciones que nos ayuda a verificar algunas teorías tratando de encontrar coincidencias.

(Según Fernando Hernández) una aproximación exploratoria, a través de la cual podemos ver cómo procedieron los responsables de formular la primera aproximación, o mejor dicho, un análisis de aspectos que no habían sido profundizados antes.

Los métodos de investigación aplicados son importantes y útiles porque se basan principalmente en la descripción de estrategias para lograr objetivos específicos.

Finalmente, también usaremos un enfoque experimental, ya que también estamos preparando una guía que puede ser utilizada por organizaciones que construyen trabajos en equipos.

3.4 Secciones

Esta guía está desarrollada para ayudar a las mejoras de las empresas dominicanas de nuestro país, buscando poder reforzar todo lo relacionado con el trabajo colaborativo.

El objetivo fundamental de esta guía de trabajo empresarial está enfocado en la orientación de los equipos de trabajo en equipo orientadas a resultado para poder facilitarle a las empresas una mejora continua con el uso de esta guía, donde podrán encontrar herramientas, funciones directas y precisas para el uso con sus colaboradores, como también estrategias directas que los ayuden al avance y cumplimientos de los objetivos marcados por las empresas a la hora de realizar trabajos en equipos.

Esta guía consta de cuatro secciones de desarrollo exhaustivo, donde se incluyeron todas las herramientas para la participación efectiva de un equipo de trabajo exitoso.

En nuestra primera sección podremos visualizar todo lo referente al marco del trabajo colaborativos, la importancia del mismo, los objetivos y propósitos que podremos fijar a la hora del trabajo en equipo, los factores que son claves a la hora de trabajar en equipo; resaltando siempre los objetivos y propósitos expuestos dentro de un buen trabajo colaborativo.

En la segunda sección de esta guía tratamos los temas que son relacionando con los roles y funciones que se deben desarrollar dentro de un trabajo colaborativo a nivel empresarial, y desde ahí partimos al desglose de los siguientes temas: enfoques del trabajo colaborativo, los roles, las funciones empresariales, las descripciones de estas funciones dentro del trabajo colaborativo.

En la tercera sección trabajamos las conformaciones adecuada para un equipo de trabajo efectivo; en esta sección vimos varias etapas por las cuales recomendamos que sean necesarias y que se deberían implementar a la hora de trabajar en equipos, visualizando siempre los objetivos en común que poseen

sus colaboradores para que con estos puedan definir las distribuciones del trabajo que desarrollaran cada uno de los colaboradores del equipo.

En la cuarta sección, trabajamos las estrategias para lograr un equipo orientado a resultados, donde luego de una investigación minuciosa pudimos adjuntar las estrategias adecuadas para un buen trabajo colaborativo y de ahí partimos a las estrategias de distribución y actividades que desarrollaran dentro el equipo, las estrategias de seguimiento en base de la continuidad para saber el rendimiento de cada uno de los miembros del equipo y cómo avanzan con la asignaciones predeterminadas, las estrategias de comunicación y manejos de los conflictos que puedan surgir dentro del trabajo en equipo, y sobre todo una de la más importante las estrategias de acompañamiento y supervisión de los miembros del equipo.

Para una sustentación valida de esta guía hemos presentados bases bibliográficas con la que hemos consultado sobre funciones, estrategias, entre otros. Como parte de la sustentación de esta guía tenemos anexos con evidencia de las encuestas realizadas a los ciudadanos dominicanos y sus perspectivas sobre el trabajo colaborativo en el ámbito empresarial. Por tanto, es bueno destacar que todos los temas plasmados los hemos desarrollado para garantizar la eficiencia a la hora de trabajar en un equipo colaborativo con el fin de cumplir con los objetivos de la empresa.

3.5 Repositorio multimedia (Enlaces de acceso YouTube)

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Lisette Rodríguez Lora Michell Plasencia Abréu Jacqueline Valenzuela			Fecha de elaboración:	02 de abril del 2022	
Nombre:	Equipo de trabajo deficiente en el contexto laboral					
Descripción del contenido:	Descripción de un trabajo deficiente en el contexto laboral, donde se muestra un escenario donde su principal objetivo es mostrar las debilidades y deficiencias que se encuentran en el ámbito laboral cuando un miembro del equipo de trabajo, tiene dichas dificultades.					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=5wLObygUjpl					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio	x	Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Lisette Rodríguez Lora Michell Plasencia Abréu Jacqueline Valenzuela			Fecha de elaboración:	09 de abril del 2022	
Nombre:	Equipo de trabajo eficiente en el contexto laboral					
Descripción del contenido:	Este describe todos los aspectos de mejora que contiene un buen equipo de trabajo y donde mutuamente se pueden ayudar, facilitar herramientas para con esto lograr un trabajo en equipo.					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=iuTMil9y1DU					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio	x	Recurso	

FICHA MULTIMEDIA						
Elaborado por:	Lisette Rodríguez Lora Michell Plasencia Abréu Jacqueline Valenzuela			Fecha de elaboración:	16 de abril del 2022	
Nombre:	Multimedia enfocado en el trabajo de equipo orientado a resultado					
Descripción del contenido:	Es una recopilación donde se explican las partes más importantes que contiene nuestra guía empresarial, agregando a esto pruebas sustanciales que evidencia la elaboración de este trabajo, sumándole a este dos videos que expresan la deficiencia del trabajo en equipo y otro con la eficiencia del trabajo en equipo ambos en el contexto laboral.					
Dirección Url:	https://www.youtube.com/watch?v=m1blwxhpudE					
Tipo de material multimedia	Video	x	Audio	x	Recurso	

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones

En este importante diplomado hemos trabajado en conjunto de una manera excepcional, comprendiendo que un trabajo colaborativo no es más que un proceso en el que nosotros como individuos hemos aprendido más que si lo hubiéramos hecho por nuestra cuenta o solas, ha sido fruto de interacción continua de nosotros como integrantes de este equipo, de los cuales hemos aprendido a diferenciar y contrastar nuestros puntos de vistas, de tal manera, que hemos llegado a generar un proceso de construcción de conocimientos mutuos.

Este nos ha hecho consolidar todas las herramientas y estrategias, conjugar esfuerzos, talentos y competencias, mediante a una serie de pasos que nos han permitido lograr y llegar a las metas y objetivos establecidos por dicho diplomado.

En el cual hemos llevado a cabo todas las tareas que nos hemos asignado, los roles que hemos desempeñado y todas las funciones realizadas con éxito hasta el final, gracias a que nos supimos complementar y aprender una de las otras dándonos apoyo, siendo empáticos y sobre todo poniendo confianza en el equipo que hemos conformado.

4.1.2 Metas y aprendizajes logrados

- Dentro de nuestras metas principales estaba el conformar un equipo de trabajo colaborativo exitoso, poder crear una guía de trabajo que pueda ayudar a las empresas y a otros colaboradores a entender y aprender todo lo referente a un equipo de trabajo enfocado a resultados.
- Conocer todas las estrategias y herramientas necesarias para estructurar y conformar un trabajo en equipo.
- Sustraer lo mejor de cada módulo, sección y enfoques de los diferentes autores que investigamos en el transcurso de este proyecto.

Aprendimos a valorarnos como personas, a ponernos en el zapato o circunstancia del otro, a respetarnos como compañeros de trabajo, aun teniendo diferentes puntos de vista, opiniones, manera de pensar, pero logrando los objetivos que teníamos marcados a cumplir y al final trabajar una de la mano de la otra para alcanzar los objetivos principales de este gran proyecto que es qué independientemente del trabajo que tengamos y la carrera profesional que ejerzamos debemos ser humildes, confiables, responsables de nuestros actos y cumplir con las tareas que nos encomienden como equipo y sobre todo que debemos tener un objetivo y meta en común.

4.1.3 Experiencias

Ha sido de gran experiencia el trabajar con diferentes personas, de diferentes lugares, manera de pensar y con distintas cualidades.

Cada una de nosotras ha experimentado cambios, esto ha sido un antes y después. Porque como todos los comienzos fueron lo más difíciles, primero fue conocernos, después socializar y entendernos, escuchar las diferentes opiniones que teníamos de los temas a trabajar, definir y distribuirnos las tareas de manera equitativa, ya que no queríamos que nadie se sintiera ni rezagado ni con sobre carga, sino que se sintiera a gusto con lo que trabajaríamos. En el transcurso del tiempo pudimos conocer en qué área éramos buenas, donde estaban nuestras debilidades y que nos faltaba.

Con esto fuimos interactuando mejor, pudimos darnos el apoyo necesario, el empuje que necesitábamos, aquí no había líderes ni jefes todos éramos y nos hemos convertido en una familia, para poder lo que hasta ahora ha sido el mejor equipo de trabajo de nuestras vidas. Gracias a todos los recursos y seguimientos que hemos tenido de parte de nuestra facilitadora y nuestro centro de estudios.

CAPITULO V

REFERENCIAS O FUENTES CONSULTADAS

5.1 Referencias Bibliográficas

Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. España: Netbiblo Editorial SL

Borrell, F (2004). Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros. España: Ediciones Gestión 2000.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones 2da Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.

Stogdill, R. (2011) Liderazgo y gestión Recuperado de <http://es.slideshare.net/habilidades22/a-na-l-liderazgo-ralph-blanchard-gestin>

CAPITULO VI

ANEXOS

6.1 Ficha presentación miembros del equipo



Jacqueline Valenzuela Placencia

Estudiante de Administración de empresas turística, soy de Constanza y me he desarrollado como una mujer emprendedora. Disfruto viajar y conocer nuevos horizontes y a la vez conocer personas que me puedan generar nuevas experiencias.

Michell Plasencia Abréu

Estudiante de Administración de empresas turísticas, soy de Constanza y me considero una persona creativa y empática. Disfruto de la naturaleza y sobre todo del turismo que ofrece nuestro país. Me gustan las experiencias espontaneas y crear memorias de las mismas.



Lisette Lora Rodríguez

Soy estudiante de Administración de empresas turística, y soy de Santiago de los caballeros. Soy muy apasionada por lo que hago, me gustan los retos. Me gusta aprender y aun más adquirir conocimientos que me ayuden a tener mejores resultados en todos los ámbitos que me desarrolle.

6.2 Agradecimientos y dedicatorias

A la universidad. Por ponernos siempre a prueba con cada escalón que cursamos para demostrarnos a nosotros los capaces y dedicados que podemos ser en cada momento, sacando lo mejor para nuestra profesión y persona.

A nuestra facilitadora. Eliana Campos, por su tiempo y entrega, por su dedicación con nosotros por ser siempre un incentivo de apoyo, y por las buenas correcciones que hace que pudiéramos conseguir un mejor trabajo.

A nuestro entorno social. Por ser siempre un medio abierto a las preguntas de investigación que realizamos y por siempre ofrecernos herramientas de apoyo.

A nuestros compañeros. Por todas sus ideas, por la bonita persona que son, por el respeto de unos con otros, y comportarnos como un grupo que buscaba obtener los mejores conocimientos de cada trabajo.

A Dios Por ser nuestra fuente de apoyo en momentos difíciles, nuestro mejor aliado en todo momento, la fortaleza de cada día y por permitirnos ser parte de una bonita experiencia, porque solo él sabe los obstáculos enfrentamos cada día para poder entregar con esfuerzo, este resultado.

A nuestras familias Por estar siempre presente en cada escalón, por ser una fuente de motivación, y por enseñarnos que el camino del bien a pesar de los sacrificios y siempre se obtienen buenos resultados.

A nuestro equipo de trabajo, que desde el primer momento hemos tenido una química para desarrollar esta guía, guiándonos unas con otras, apoyándonos, cohesionando cada tema y cada parte de esta interesante y guía educacional.

6.3 Fotos de encuentros realizados por el equipo



6.4 Cuestionario usado para la encuesta

¡Hola! Solicitamos su colaboración en esta encuesta mercadológica que busca analizar la percepción de las personas sobre el trabajo en equipo de las empresas, tanto privadas como públicas. Este equipo de trabajo busca para consigo ofrecer analizar de manera generalizadas todas aquellas habilidades, destrezas, y/o comunicación que sirva de soporte para la mejora de la comunicación en los equipos de trabajo de manera laboral especialmente aquellos de los sector público y privado. En la provincia de La Vega periodo Enero- Abril del 2021. Instrucciones: A continuación, se les presentan una serie de preguntas, por tanto, se le sugiere leer cuidadosamente cada enunciado y seleccionar la respuesta o respuestas que considere más conveniente a sus necesidades, marcando la misma con un cotejo de su preferencia.

1- Genero

- a) Femenino_____
- b) Masculino_____

2- Edad de la entrevistada

- a) 18 a 25 _____
- b) 26 a 35 _____
- c) 36 a 45 _____

3- ¿Cuál es su nivel de escolaridad actual?

- a) Educación inicial_____
- b) Bachiller_____
- c) Licenciatura_____
- d) Maestría_____
- e) Doctorado_____
- f) Ninguna _____

4- Dentro de su empresa ¿Por qué considera usted que de vital importancia trabajar en equipo?

- a) Porque el rendimiento es más notorio_____
- b) Soluciones y efectividad _____
- c) Existe un mayor rendimiento_____

Otros (Por favor especifique) _____

5- Los miembros del equipo son responsables de las decisiones que toman.

- a) Siempre en consulta de todos____
- b) Hay uno que toma la decisión ____
- c) Son decisiones propias de cada uno de los miembros____

Otros (Por favor especifique) _____

6- Es necesario que dentro de la convención de un trabajo colaborativo exista un objetivo en común.

- a) Si_____
- b) No _____

7-¿De qué forma prefiere el trabajo en equipo? Puede elegir más de una opción.

- a) En conformaciones de dos o tres_____
- b) De manera individual_____
- c) En equipos pequeño _____
- d) Otros (Por favor especifique) _____

8- Dentro de los equipos de trabajo se pueden observar y cuestionar varias de debilidades ¿Cuáles considera usted que podría destacar? Puede elegir más de una opción.

- a) Existencia de rivalidad entre los miembros _____
- b) Falta de una planificación consistente_____
- c) Objetivos indefinidos _____
- d) Mala distribución de responsabilidades_____

9-Selecciones cualidades que atribuyan a poder garantizar un buen trabajo en equipo.

- a) Comunicación efectiva _____
- b) Buena empatía entre los miembros _____
- c) Siempre comprometido y con buena disposición _____
- d) Una buena organización y planificación _____

10- Es importante resaltar, debe existir un buen líder dentro del equipo de trabajo ¿Desde su punto de vista, que considera usted que debe poseer este líder la fomentar un buen trabajo y exaltar con éxito?

- a) La cooperación en los trabajos designados _____
- b) Mantener el respeto _____
- c) Crear un ambiente de confianza _____
- d) Saber distribuir las funciones entre cada miembro conformado _____
- e) Tener compromiso y la responsabilidad _____

11- ¿Qué factor considera más importante a la hora de trabajar en equipo?

- a) Que haya buena rapidez e interpretación _____
- b) Mayor rendimiento y eficiencia _____
- c) Menos carga de trabajo _____
- d) Otros (Por favor especifique) _____

12- ¿Según su punto de vista, ante cualquier incidencia o imprevisto que suceda en un grupo de trabajo, se sabe con claridad quien debe hacerse cargo del asunto? Puede elegir más de una opción.

- a) El líder que es designado _____
- b) Todo debemos buscar una solución _____
- c) Votación anónima para determinar la solución sin provocar conflicto de opinión entre los miembros _____
- d) Otros (Por favor especifique) _____

13- Con qué función te sientes más identificado o cómodo a la hora de trabajar en equipo.

- a) Ser un buen conciliador _____
- b) Gestor de la creatividad _____
- c) Ser un buen dirigente y/o evaluador _____
- d) El que realiza las investigaciones de fondo _____

14- Según algunas de las experiencias vividas ¿De qué manera te sientes a la hora de trabajar en equipo? Puede elegir más de una opción.

- a) Demasiado ansioso _____
- b) Preocupado _____
- c) Seguro y con confianza _____
- d) Airoso y relajado _____

15- ¿Cuál estrategia considera que esencial para que un trabajo en equipo consiga una buena entrega profesional?

- a) Poseer habilidades y buenas estrategias _____
- b) Tener una organización clara de las ideas que se van a lograr _____
- c) Funciones y responsabilidades igualatorias _____
- d) Poseer de una buena determinación de ideas que complemente al trabajo en equipo y que se asuma con responsabilidad _____

6.5 Ficha recursos multimediales creados

6.6 Capturas de la guía elaborada

GUIA EMPRESARIAL SOBRE EQUIPOS DE TRABAJO ORIENTADOS A RESULTADO.

Resumen ejecutivo

Esta guía está desarrollada para ayudar a las mejoras de las empresas dominicanas de nuestro país, buscando poder reforzar todo lo relacionado con el trabajo colaborativo.

El objetivo fundamental de esta guía de trabajo empresarial está enfocada en la orientación de los equipos de trabajo en equipo orientados a resultado para poder facilitar a las empresas una mejora continua con el uso de esta guía, donde podrán encontrar herramientas, funciones directas y precisas para el uso con sus colaboradores, como también estrategias directas que los ayuden al avance y cumplimiento de los objetivos marcados por las empresas a la hora de realizar trabajos en equipos.

Esta guía consta de cuatro secciones de desarrollo exhaustivo, donde se incluyeron todas las herramientas para la participación efectiva de un equipo de trabajo exitoso.

En la introducción de esta guía hablamos sobre los objetivos que está basada, como también las necesidades que deseamos cubrir mediante el estudio de la misma, la importancia y justificación que poseerá, las metodologías de investigaciones que fueron usadas para la realización de esta guía y sobre todo la descripción de sus temas en desarrollo que complementaran la guía empresarial.

En nuestra primera sección podremos visualizar todo lo referente al marco del trabajo colaborativo, la importancia del mismo, los objetivos y propósitos que podremos fijar a la hora del trabajo en equipo, los factores que son claves a la hora de trabajar en equipo; resaltando siempre los objetivos y propósitos expuestos dentro de un buen trabajo colaborativo.

En la segunda sección de esta guía tratamos los temas que son relacionando con los roles y funciones que se deben desarrollar dentro de un trabajo colaborativo a nivel empresarial, y desde ahí partimos al desglose de los siguientes temas: enfoques del trabajo colaborativo, los roles, las funciones empresariales, las descripciones de estas funciones dentro del trabajo colaborativo.

En la tercera sección trabajamos las conformaciones adecuada para un equipo de trabajo efectivo; en esta sección vimos varias etapas por las cuales recomendamos que sean necesarias y que se deberían implementar a la hora de trabajar en equipos, visualizando siempre los objetivos en común que poseen sus colaboradores para que con estos puedan definir las distribuciones de los trabajos que desarrollaran cada uno de los colaboradores del equipo.

Sección 1

Trabajo colaborativo profesional

Trabajo Colaborativo
Para nosotros como equipo las definiciones van de la mano con la de diferentes autores, por ejemplo:

Que el trabajo colaborativo es un proceso en el cual cada miembro del equipo aprende más que lo que aprendería por sí solo, esto debido a la interacción de los integrantes donde comparten las diferentes ideas, puntos de vistas, opiniones y con estos llegar a un acuerdo en común en bienestar del grupo.

Compartir responsabilidades, ayudarse mutuamente en las debilidades que se tengan, a coordinar todas las tareas y a definir los distintos roles que cada uno debe llevar y trabajar de la mano uno con otro para poder alcanzar los objetivos deseados y el logro de nuestras metas, también es una forma de generar sinergias y aprovechar los beneficios del grupo en favor del aprendizaje que se obtiene en el proceso.



Importancia e impacto del trabajo colaborativo

Como hemos dicho antes la importancia de un trabajo en equipo es la unión, la armonía, el logro de los objetivos, esta radica en lograr mayor eficiencia y eficacia a la hora de desarrollar un proyecto o bien en común, en este se obtiene mejor aprovechamiento del potencial de cada individuo al cual pertenece, mayor nivel de innovación, ya que aprovechamos la creatividad y las aportaciones de cada uno de nosotros como integrantes del grupo al mismo tiempo crear tareas que nos motiven a estar involucrados a dar el 100% y más de nuestros esfuerzos.

El impacto que esta experiencia nos ha dado es el crecimiento como personas, los valores que hemos adoptado con la empatía del uno por el otro, el apoyo incondicional, el empuje y el seguimiento que nos damos unos a otros, que cuando uno de nosotros es débil en un área, el otro trata de sacar a flote la fortaleza que le falta para que brille en lo que si puede hacer, y no es que no podamos a veces, la mente es débil y como seres humanos que somos fallamos, pero gracias a la hermandad que se ha creado en el equipo, podemos salir de nuestras debilidades y de nuestra zona de confort y asumir nuestras responsabilidades y alcanzar las metas y objetivos del equipo.

Tipos de equipos profesionales:

Existen una variedad muy amplia de equipos profesionales, y estos se pueden formar por diversas razones para que así pueda demostrar su funcionalidad, tradicionales, virtuales, autónomos entre otros, en este espacio definiremos lo más comunes ya mencionados.
Funcionales: Son equipos que se componen por miembros de la empresa de varios niveles: típicamente, un equipo funcional tiene varios subordinados y un gerente con autoridad para administrar las diferentes tareas.



Multifuncionales: Se considera uno de los más completos ya que participan personas con diversas capacidades que son expertos en su propia área.

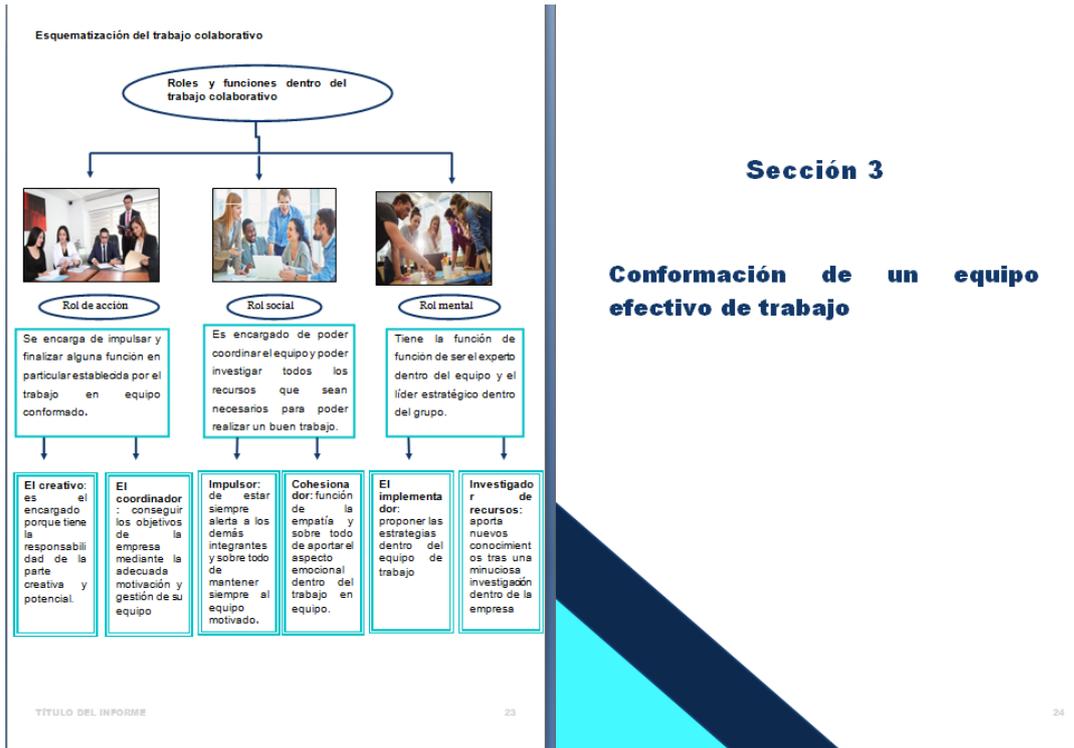
Tradicionales: Son los equipos de toda la vida, aquellos que forma la propia empresa y que normalmente, conforman un departamento que se componen de personas que comparten conocimiento respecto a un área en concreto.

Virtuales: la era que estamos viviendo y presenciando los equipos de trabajo que deben de realizar trabajo mediante la virtualidad, o en diferentes para del país, o a nivel internacional, ya no se encuentran con impedimentos de herramienta porque dada los avances tecnológicos modernos se pueden facilitar la formación de equipos de trabajos virtuales, usando medios como el correo electrónico y/o video llamadas conferenciales.



Sección 2

Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo



Sección 3

Conformación de un equipo efectivo de trabajo

Negociación

Se hace en equipo de manera sincrónica, y su fuerza se multiplicará ya que se tratará de utilizar las habilidades, conocimientos y experiencia de los miembros del equipo, y enfocarlos en el logro de una meta en particular. Puntos a tener en cuenta al negociar en equipo.

El número ideal de personas en un equipo de negociación es de 2 o 3 personas y el máximo de 4 personas, ya que cuantas más personas haya, más complejo será el proceso de negociación.

Los grupos de trabajo suelen constar de 2 a 10 personas, debentener un objetivo común y para lograrlo comparten diferentes percepciones, ideas y puntos de vista, es decir, trabajo colaborativo donde cooperamos y nos ayudamos unos a otros, mientras trabajamos a través de nuestras diferencias y lo más importante, es no sucede por casualidad, sino que se acumula poco a poco.

Un tamaño de equipo ideal es un tamaño de grupo de 4 a 6 personas por grupo, con el objetivo de facilitar la distribución de tareas o roles para lograr resultados, además, la naturaleza pequeña del grupo permite un enfoque más flexible y dinámico que sea efectivo.

Cada estructura organizacional contiene una cadena de mando diferente y ofrece formas únicas de fomentar el trabajo en equipo, ayudara a crear dinámicas de relación y crear un ambiente de trabajo acogedor. Hay muchas estructuras de agregación, a saber: estructuras jerárquicas, funcionales y matriciales.

Los resultados pueden ser mejores si los grupos son heterogéneos en su composición, tienen diferentes intereses, habilidades, estilos y habilidades en el aprendizaje, pero no llegan a los extremos que dificultan el trabajo.

Se deben establecer reglas internas de funcionamiento, es necesario establecer reglas de juego comunes, evitar conflictos y mejorar el desempeño del equipo. Conduimos con un principio que todos debemos tener presente a la hora de formar grupos de trabajo en cualquier organización

"Si quieres ir rápido vete solo/a, si quieres llegar lejos ve acompañado".

TÍTULO DEL INFORME 33 34

Sección 4

Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados