

Licenciatura en Administración de Empresas y Mercadeo.

Diplomado:

Gestión de Equipos orientados a Resultados

Proyecto:

Logros de Resultados productivos a través de la Gestión de Equipos

Autores:

María Isabel Henríquez Procter

Jenny Gómez de la Cruz

Greicy Cuevas de León

Facilitadora Acompañante:

Eliana Campos Taveras

16 de abril de 2022

Santo Domingo,

República Dominicana

INDICE

Resumen Ejecutivo	1
Antecedentes del Proyecto	2
Planteamiento del Problema	3
Pregunta General	4
Preguntas Específicas	4.1
Objetivo General	5
Objetivos Específicos.....	5.1
Importancia	6
Metodología	7
Descripción Secciones del Proyecto	8
Presentación y Análisis de los Resultados	9
Proyecto Desarrollo Guía Empresarial	10
Propósito de la guía.....	10.1
Necesidades que pretende cubrir.....	10.2
Metodología de Elaboración.....	10.3
Secciones.....	10.4
Repositorio Multimedia	11
Conclusiones	12
Referencias Bibliográficas	13
Anexos	14
Ficha Presentación Miembros del Equipo.....	14.1
Agradecimientos y Dedicatorias.....	14.2
Cuestionario usado para la Encuesta.....	14.3
Ficha Recursos Multimedia.....	14.4
Capturas guía.....	14.5

1. RESÚMEN EJECUTIVO

En los últimos años las empresas han apostado por lo que son los trabajos en equipo con la intención de unificar habilidades y competencias y de esa manera obtener mayores y mejores resultados. Con el fin de garantizar la conformación de equipos de trabajo orientados al éxito hemos plasmado en esta guía las herramientas que pueden marcar la diferencia y hacer que su equipo de trabajo sea altamente exitoso.

Ya llegando a la parte final de este diplomado, hemos aprendido todo lo concerniente a lo que tenemos que saber sobre el trabajo en equipo, su definición como tal, roles, como se conforman, composición de algunas reglas para su correcto funcionamiento, entre otras cosas, que hacen propicio que un equipo sea enteramente orientado a resultados.

En este resumen, se presentan los pasos a seguir relacionados al trabajo realizado en el transcurso de la durabilidad del diplomado. El proceso de realización de este informe está conformado por las siguientes acciones:

- Recopilamos los antecedentes relacionados al trabajo colaborativo.
- Definimos la problemática a tratar.
- Propusimos las cuestionantes y objetivos sobre los girará el siguiente informe.
- Pusimos en claro la importancia y la metodología utilizada para este proyecto.
- Describimos las secciones de este proyecto en específico.
- Describimos puntos importantes sobre la guía de trabajo colaborativo realizada.

Con el proyecto que desarrollamos en el transcurso, la guía para equipos de trabajo orientados a resultados tiene la tarea de eficientizar los trabajos en equipo los cuales en la actualidad muchas veces carecen de las herramientas y orientaciones necesarias para ser productivos y exitosos.

2. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Según Reilly Nolan (2021). La colaboración siempre ha sido fundamental para el éxito de un equipo. Sin embargo, ahora que entramos en la era del trabajo híbrido, hay nuevos obstáculos que se deben tener en cuenta cuando se trata de la colaboración en equipo. Es uno de los mayores desafíos a los que se enfrentan las organizaciones hoy en día. No obstante, no es solo una cuestión de tecnología. Sin duda, la resolución de problemas de audio y de problemas de conexión a la red se magnifican por la naturaleza del trabajo híbrido, pero el equipo en sí, cómo funciona y aborda los problemas, puede afrontar mayores dificultades en la nueva realidad. Como equipo, no solo corresponde a los líderes entender la dinámica que impulsa la colaboración. Todos deben pensar y esforzarse para comprender las diferencias de personalidad,

experiencia y resolución creativa de problemas dentro del equipo. El objetivo de mejorar la colaboración en equipo es alcanzar un nivel de comodidad interpersonal en el que todos se sientan seguros compartiendo ideas y haciendo comentarios valiosos, pero no podemos chasquear los dedos y darles a las personas la responsabilidad y la consideración que requieren. Debemos adoptar medidas estratégicas para alcanzar ese objetivo.

Cuatro formas de mejorar la colaboración en equipo

¿Cuál es el primer paso para mejorar la colaboración en equipo? Evalúe qué tan inclusiva es su cultura. En segundo lugar, trabaje para fomentar la empatía entre los miembros del equipo a fin de ayudar a crear una cultura inclusiva. En tercer lugar, haga hincapié en escuchar para comprender en lugar de escuchar para responder. En cuarto lugar, tómese el tiempo necesario para explorar lo que implica hacer comentarios sinceros y prácticos. Estos cuatro pasos están relacionados entre sí. No se puede crear una cultura inclusiva sin empatía. Es difícil empatizar si no se escucha para comprender. Además, escuchar para comprender es fundamental para brindar comentarios valiosos.

Según Fierro Lucas (2021), el gran reto de los espacios de trabajo colaborativos es mantener la flexibilidad en todo sentido. Más allá de la estructura arquitectónica y el interiorismo que caracteriza a estos espacios, su principal función es fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo, así como incentivar la creatividad y responder a las necesidades de inmediatez que demanda el mundo actual. En un ambiente flexible, donde cada colaborador está abierto a la interacción, es más fácil mantener una comunicación efectiva que, a su vez, favorezca la productividad.

Por otro lado, Pop Patricea (2021), sobre las tendencias de trabajo en equipo para el ambiente laboral en 2022, plantea que las tendencias no son solamente positivas, también las hay negativas que requieren análisis y trabajo para revertirse. Por lo tanto, cuando hoy hablamos de tendencias de trabajo en equipo, no veremos solo cosas beneficiosas para las empresas. También veremos aspectos negativos que condicionan el desarrollo de las organizaciones y que necesitan ser solucionados. Altas tasas de rotación a laboral es una problemática real y profunda de ciertos sectores empresariales. Se calcula que la rotación es mayor que antes de la pandemia y no se espera que se solucione pronto. Esto no solo implica gastos y complicaciones para R.R.H.H. sino que también afecta de manera negativa a la construcción de un medio ambiente de trabajo proactivo y ameno, la planificación ante la incertidumbre, esto parece intuitivo, pero es necesario entenderlo cabalmente: dos años después de su inicio, la pandemia del Covid-19 seguirá afectando los espacios laborales y modificando las tendencias de trabajo en equipo. Si desean construir un ambiente de trabajo agradable, las organizaciones y los líderes deberán abordar la incertidumbre provocada por todo lo concerniente al virus, la vacunación y las personas que no desean vacunarse, las secuelas psicológicas, la adaptación a la

virtualidad y las necesidades que implica volver a la oficina, son solo algunas de ellas. La preparación para conflictos del trabajo, hace tiempo ya que el trabajo remoto se volvió una tendencia de trabajo en equipo, porque son muchas sus ventajas. Pero así también son muchas sus complejidades.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De por sí la palabra “Equipo” implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción. Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Muchos de los fracasos y problemáticas del trabajo en equipo en las empresas dominicanas son:

- No existe un clima agradable en el trabajo.
- Se planifica incorrectamente.
- Existe negatividad y egoísmo en el grupo.
- Los miembros están desmotivados y no son perseverantes.
- Los involucrados no se sienten parte del grupo.
- No se da la confianza mutua.
- Los objetivos a cumplir no están claros.

Las empresas dominicanas no siempre saben ser funcionales al momento de trabajar en equipo, ya que nuestra cultura está más orientada a trabajar en base a ser reconocidos de manera individual, es por esto que en los equipos de trabajo muchas veces vemos a sus integrantes compitiendo entre sí por superarse unos a otros, en vez de competir juntos por un objetivo en común.

Las causas de las problemáticas antes mencionadas muchas veces predominan en la falta de comunicación fluida y la organización fundamentada en resultados por habilidades. Son muchas las ocasiones en las que en las empresas dominicanas no se toman en cuenta las habilidades de los integrantes del grupo de trabajo antes de su construcción, y esto no permite que las asignaciones sean realizadas de manera correcta.

Esto puede traer como consecuencia el fracaso y no cumplimiento de los objetivos trazados, puede afectar el clima laboral y ocasionar, además, enemistades y malos entendidos entre los integrantes de los equipos, lo cual va a afectar de manera directa no solo el desempeño del equipo, sino también la producción de la empresa.

Es por esto que es sumamente importante considerar todas las habilidades y personalidades de los integrantes de los equipos para eficientizar las tareas y que estos sean equipos de trabajo que desde sus inicios estén orientados al éxito.

4. PREGUNTA GENERAL

- ¿Cuál es la importancia del trabajo en equipo para las empresas?

4.1. PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿Cuál es el mayor aporte o contribución que puede dar un colaborador para que el trabajo en equipo sea exitoso?
- ¿Cuál es el mayor reto que se enfrenta al trabajar en equipo?
- ¿Cuáles son las estrategias que se podrían utilizar para motivar el trabajo en equipo?

5. OBJETIVO GENERAL

- Concientizar al personal sobre la importancia del trabajo en equipo.

5.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los aportes o contribuciones que puede dar un colaborador para que el trabajo en equipo sea exitoso.
- Analizar el mayor reto que se enfrenta al trabajar en equipo.
- Determinar las estrategias que se podrían utilizar para motivar el trabajo en equipo.
- Evaluar si el trabajo en equipo inspira a dar lo mejor de si.

6. IMPORTANCIA

La importancia del trabajo en equipo a nivel profesional y dentro de las organizaciones se encuentra, en parte, en la necesidad de optimizar las tareas y actividades de las empresas, con el fin de lograr los objetivos más relevantes de cada institución. Así mismo, el trabajo en equipo también ayuda a reforzar los lazos de los colaboradores, lo que elevaría el prestigio de la organización dentro del mercado.

También radica en que se pueden obtener mayores y mejores resultados, debido a que ayuda a maximizar las fortalezas y habilidades de cada miembro del equipo, de esta manera, cada integrante aporta lo mejor de sí, y al complementar estas habilidades con los demás, obtenemos un mejor y más eficiente resultado. El trabajo en equipo nos permite intercambiar roles, consensuar decisiones, fomentar la cooperación y la motivación, entre otras.

7. METODOLOGÍA

Para la realización de este documento, se han utilizado los siguientes medios: Investigación documental con el uso de artículos y otras fuentes, e investigación de campo vía encuestas, así como también tabulaciones, de donde provienen los resultados de la investigación de campo.

8. DESCRIPCIÓN SECCIONES DEL PROYECTO

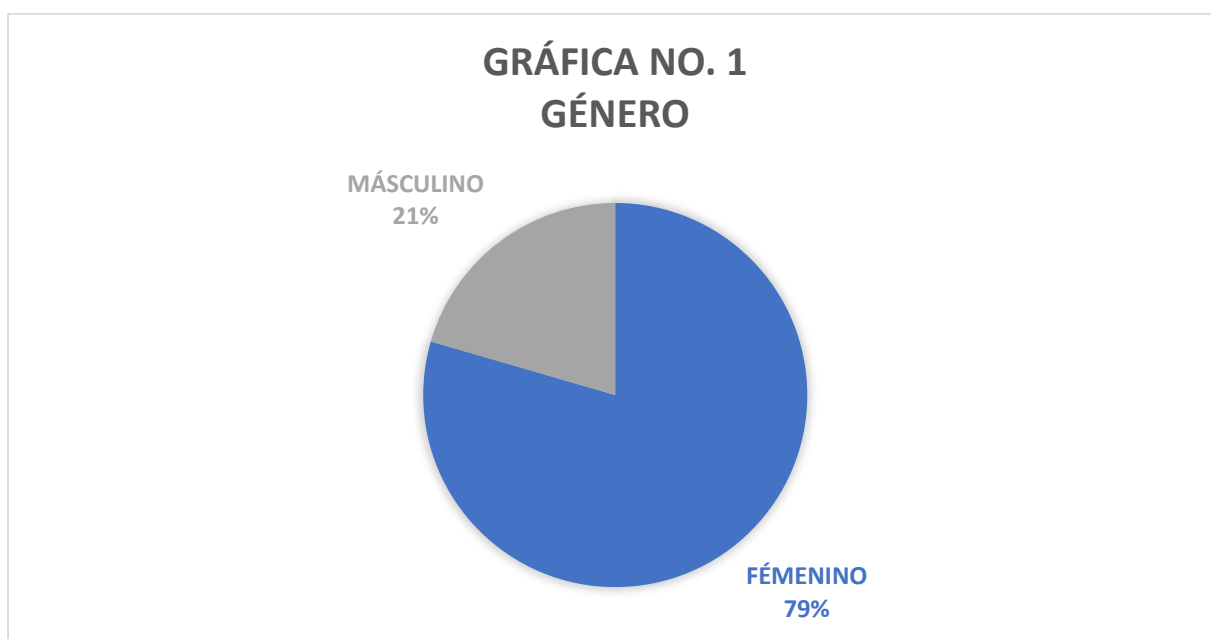
Presentamos de manera resumida y precisa el desarrollo de las actividades que hemos llevado a cabo:

- Iniciamos citando 3 artículos que nos brindan una amplia visión de lo que es el trabajo en equipo, como se plantea y las diferentes situaciones que se pueden presentar en el mismo según distintos autores.
- Abordamos las que consideramos las problemáticas más comunes en el trabajo en equipo de las empresas dominicanas, tratando de identificar posibles causas y consecuencias.
- En el tercer punto se plantean algunas preguntas que nos ayudan a profundizar de manera crítica el trabajo en equipo.
- Continuando con los objetivos tanto general como específicos estos nos ayudan a plantearnos una visión mucho más clara del trabajo en equipo.
- Planteamos la importancia y justificación que tiene el trabajo en equipo.
- Presentamos la metodología sobre la cual sustentamos nuestras investigaciones.
- Evidenciamos los resultados de la encuesta realizada

9. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

TABLA NO.1

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Fémenino	31	79%
Másculino	8	21%
TOTAL	39	



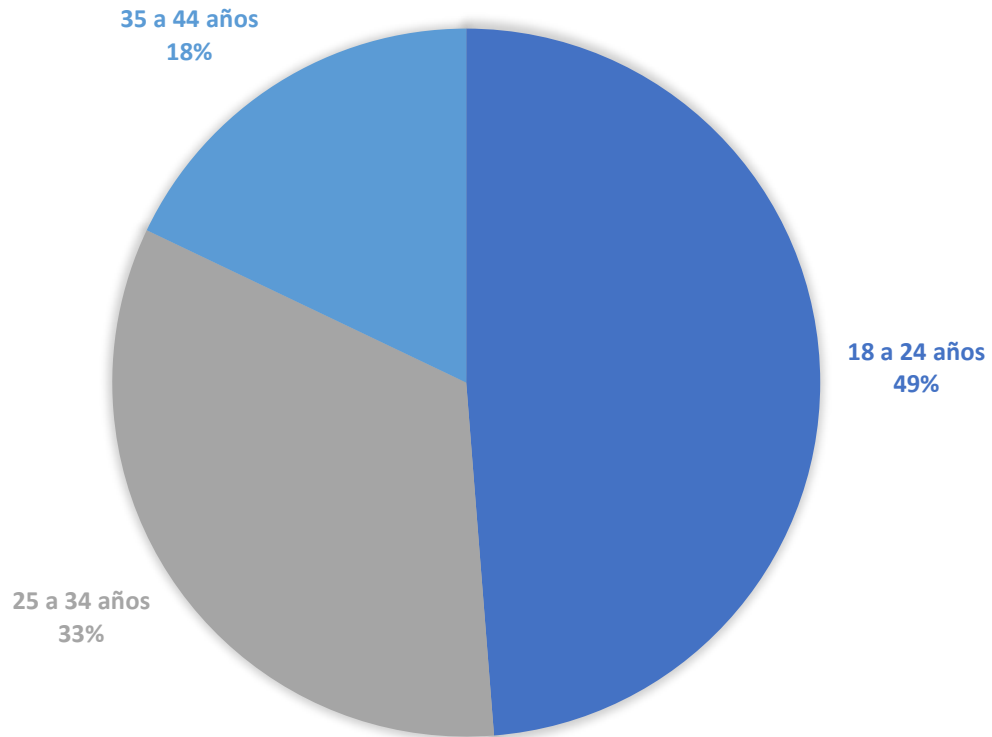
Pregunta no.1 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Según lo expresado en la gráfica anterior, el 80% de los encuestados fueron mujeres, mientras que el 20% restante fueron hombres, lo que quiere decir que la población femenina tuvo mayor presencia.

TABLA NO.2

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
18 a 24 años	13	49%
25 a 34 años	19	33%
34 a 44 años	7	18%
TOTAL		

**GRÁFICA NO.2
RANGO DE EDAD**



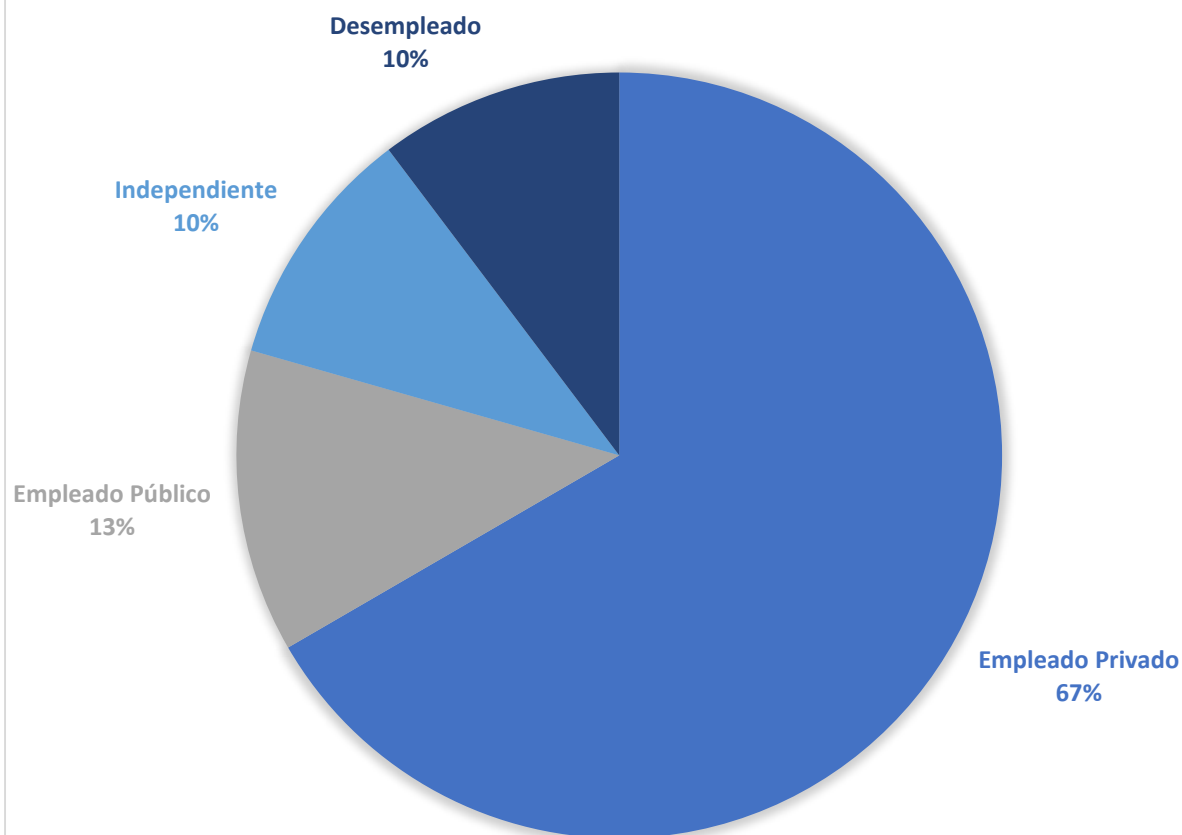
Pregunta no.2 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Según la gráfica rango de edad, el 49% de los encuestados radicaba de 18 a 24 años, mientras que el 33% se encontraba en el rango 25 a 34 años, y finalmente, el 18% restante se ubicaba entre los 35 a 44 años.

TABLA NO.3

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Empleado Privado	26	67%
Empleado Público	5	13%
Independiente	4	10%
Desempleado	4	10%

GRÁFICA NO.3 SITUACIÓN LABORAL



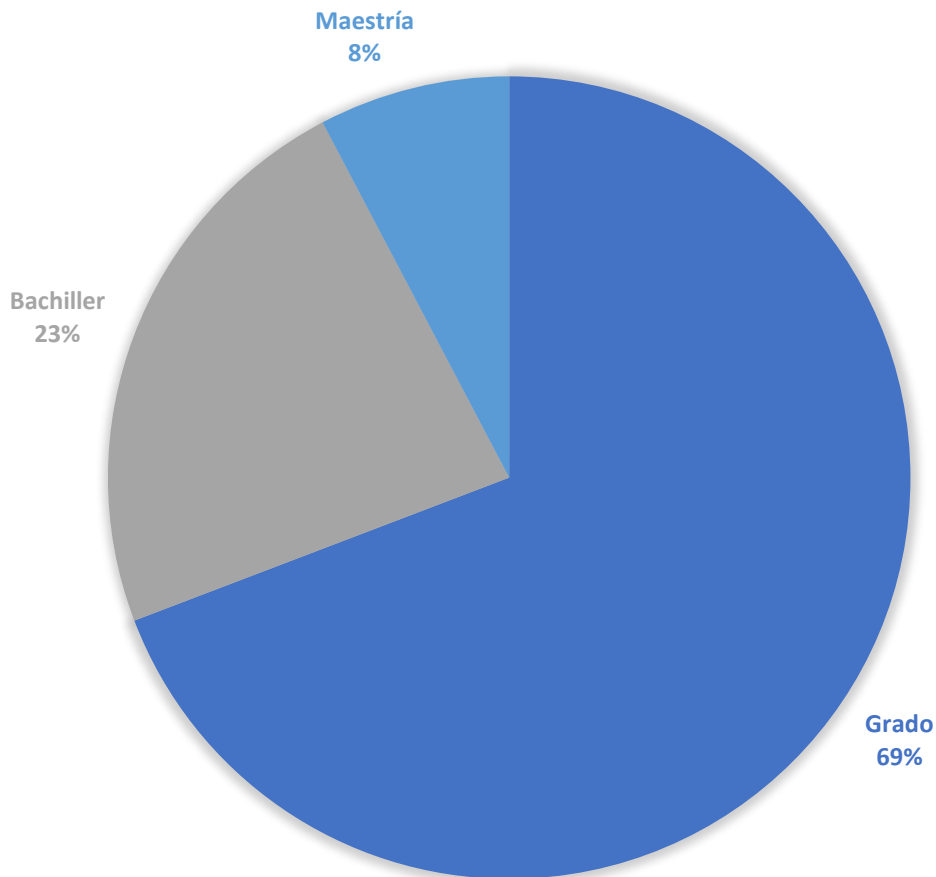
Pregunta no.3 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Esta grafica demuestra que el 67% de los encuestados labora en el sector privado, mientras que el 13% labora en el sector público, finalmente y de manera unánime, el 20% restante dice que trabaja de manera independiente o que está desempleado.

TABLA NO.4

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
GRADO	27	69%
BACHILLER	9	23%
MAESTRÍA	3	8%

**GRÁFICA NO. 4
NIVEL ACADÉMICO**



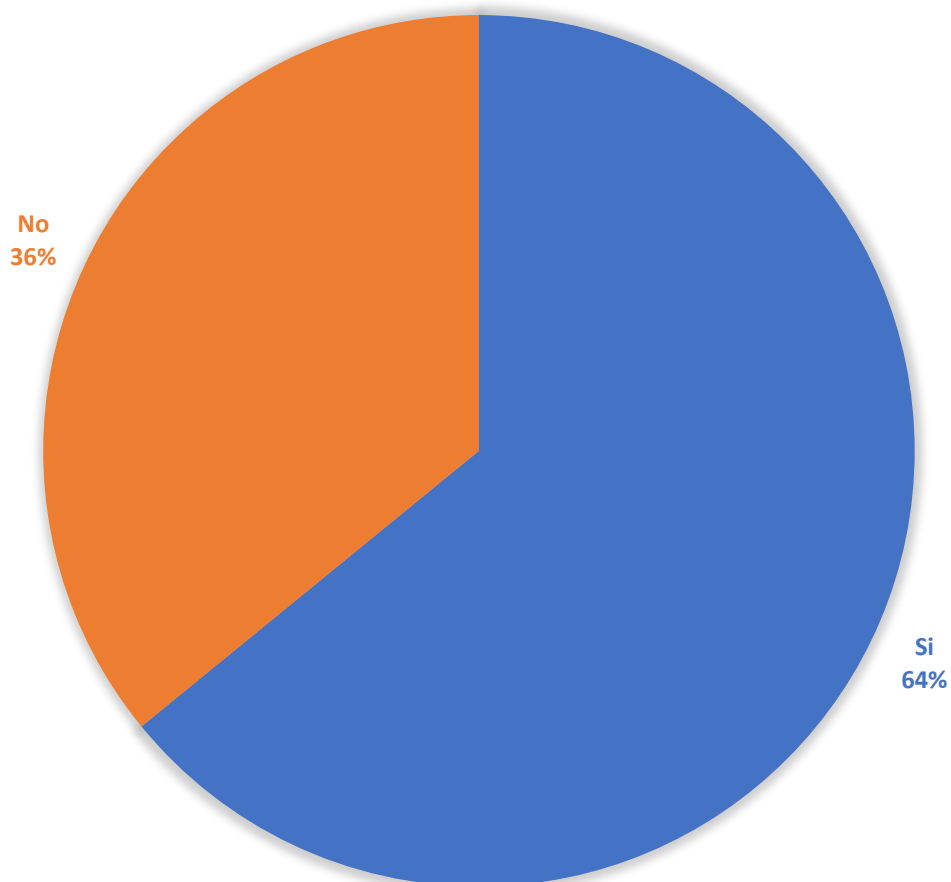
Pregunta no.4 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Según esta gráfica, se expresa que 69% de los encuestados cursa una licenciatura, mientras que el 23% pertenece al nivel secundario, y finalmente, el 8% restante se encuentra en proceso de maestría.

TABLA NO. 5

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
SI	25	64%
NO	14	36%

**GRÁFICA NO.5
INVOLUCRAMIENTO EN EQUIPOS DE TRABAJO**



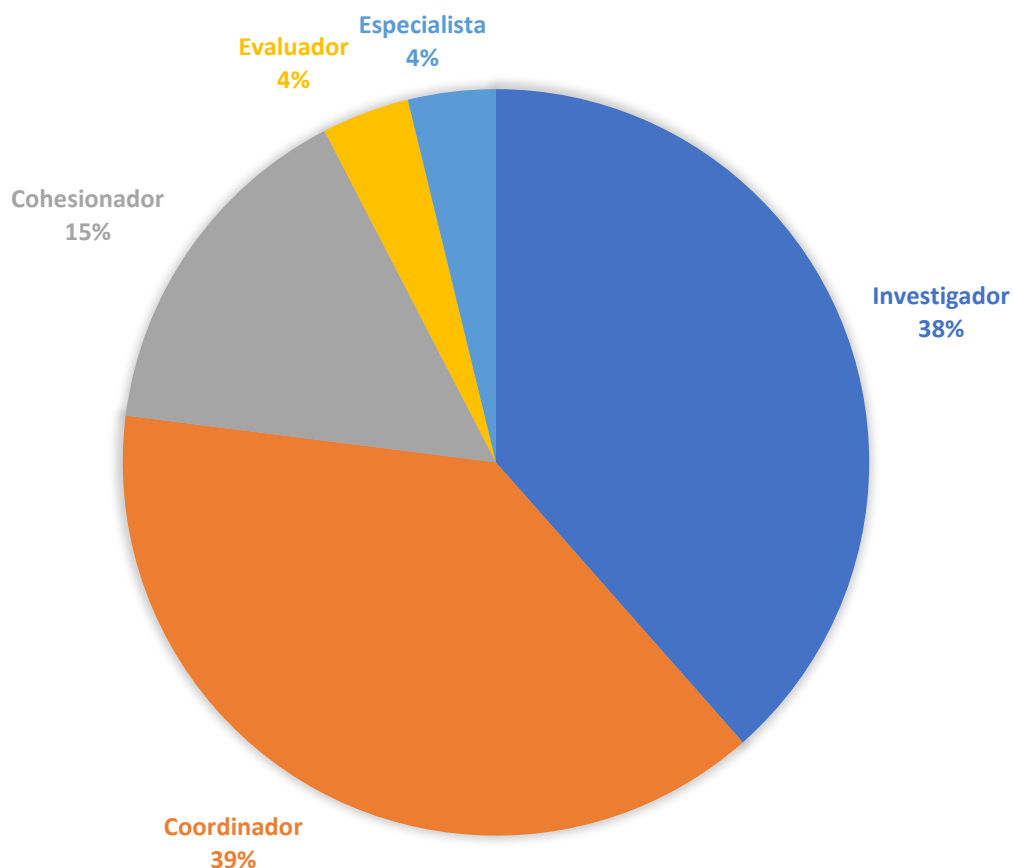
Pregunta no.5 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, se presenta que el 64% de los encuestados ha estado involucrado en equipos de trabajo, mientras que el 36% restante no.

TABLA NO. 6

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Coordinador	10	39%
Investigador	10	38%
Cohesionador	4	15%
Especialista	1	4%
Evaluador	1	4%

**GRÁFICA NO.6
PAPEL DENTRO DEL EQUIPO DE TRABAJO**



Pregunta no.6 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Por opinión unánime, el 39% de los encuestados han sido investigadores y coordinadores en sus equipos respectivamente, mientras que otro 15% se encargaba de la resolución de conflictos y el 8% restante han sido evaluadores y especialistas en los temas tratados.

TABLA NO.7

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Comunicación	26	67%
Compromiso	6	15%
Coordinación	3	8%
Complementariedad	3	8%
Confianza	1	2%



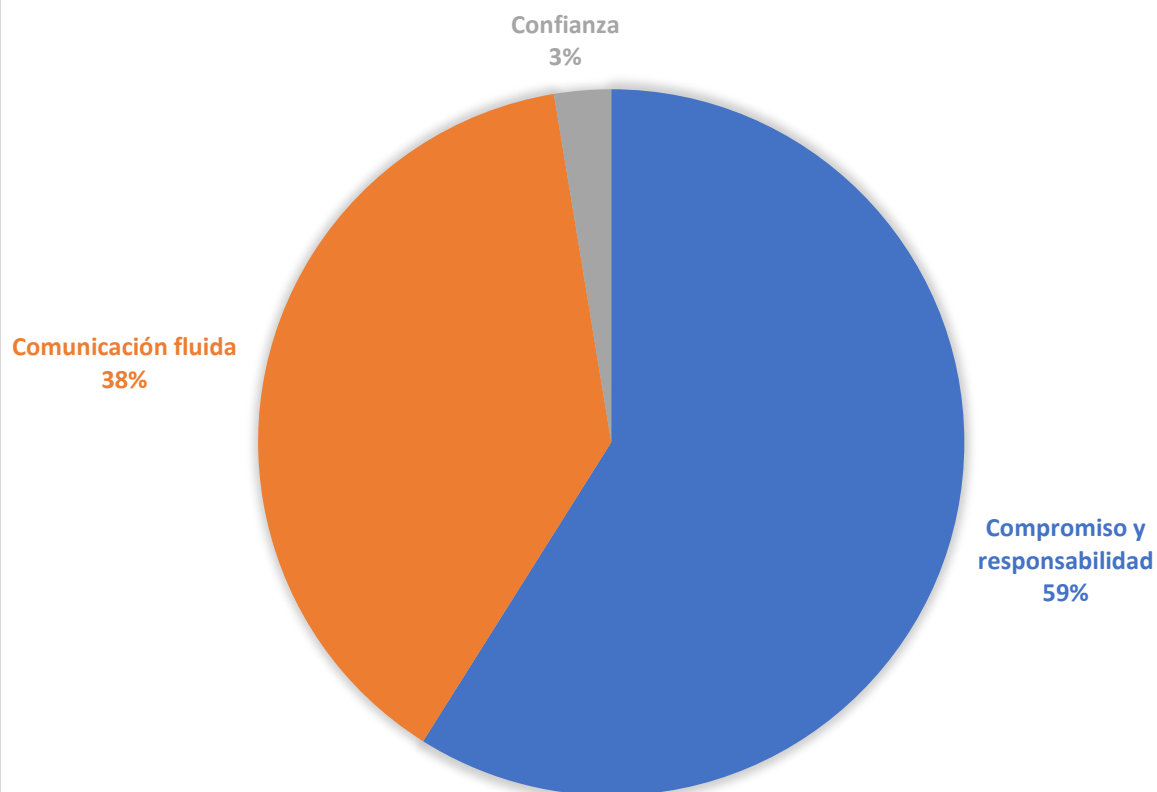
Pregunta no.7 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, el 67% votó que la característica más importante del trabajo en equipo es la comunicación, el 15% votó que es el compromiso, mientras que un 16% votó que la coordinación y la complementariedad son las más importantes, y finalmente un 3% respondió que es la confianza.

TABLA NO.8

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Compromiso y responsabilidad	23	59%
Comunicación fluida	15	38%
Confianza	1	3%

GRÁFICA NO. 8 MAYOR APORTE DEL COLABORADOR

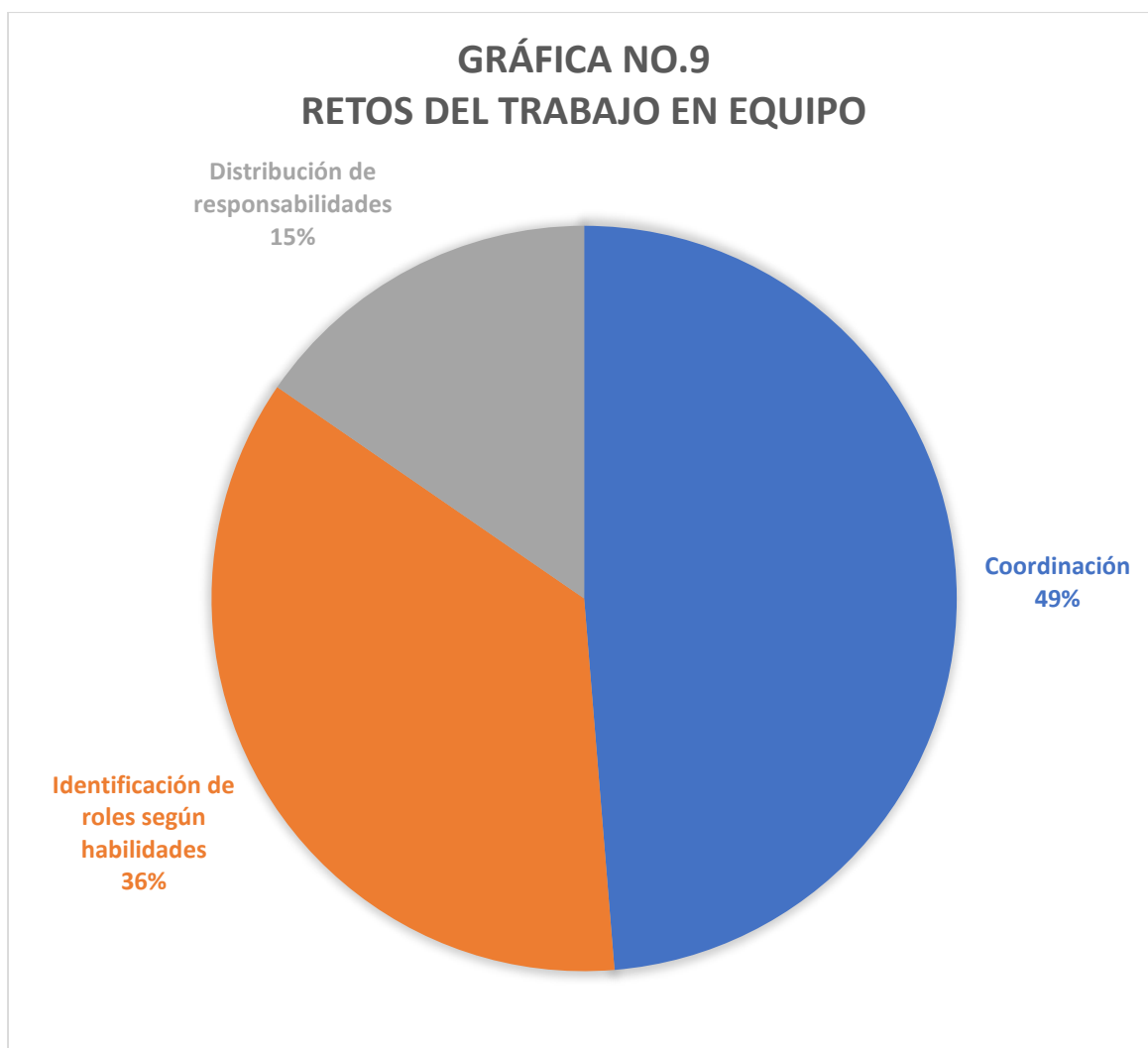


Pregunta no.8 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, el 59% de los encuestados respondió que el aporte más importante es el compromiso y la responsabilidad, mientras que el 38% abogó por la comunicación fluida, y finalmente, el 3% restante votó por la confianza.

TABLA NO.9

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Coordinación	19	49%
Identificación de roles según habilidades	14	36%
Distribución de responsabilidades	6	15%



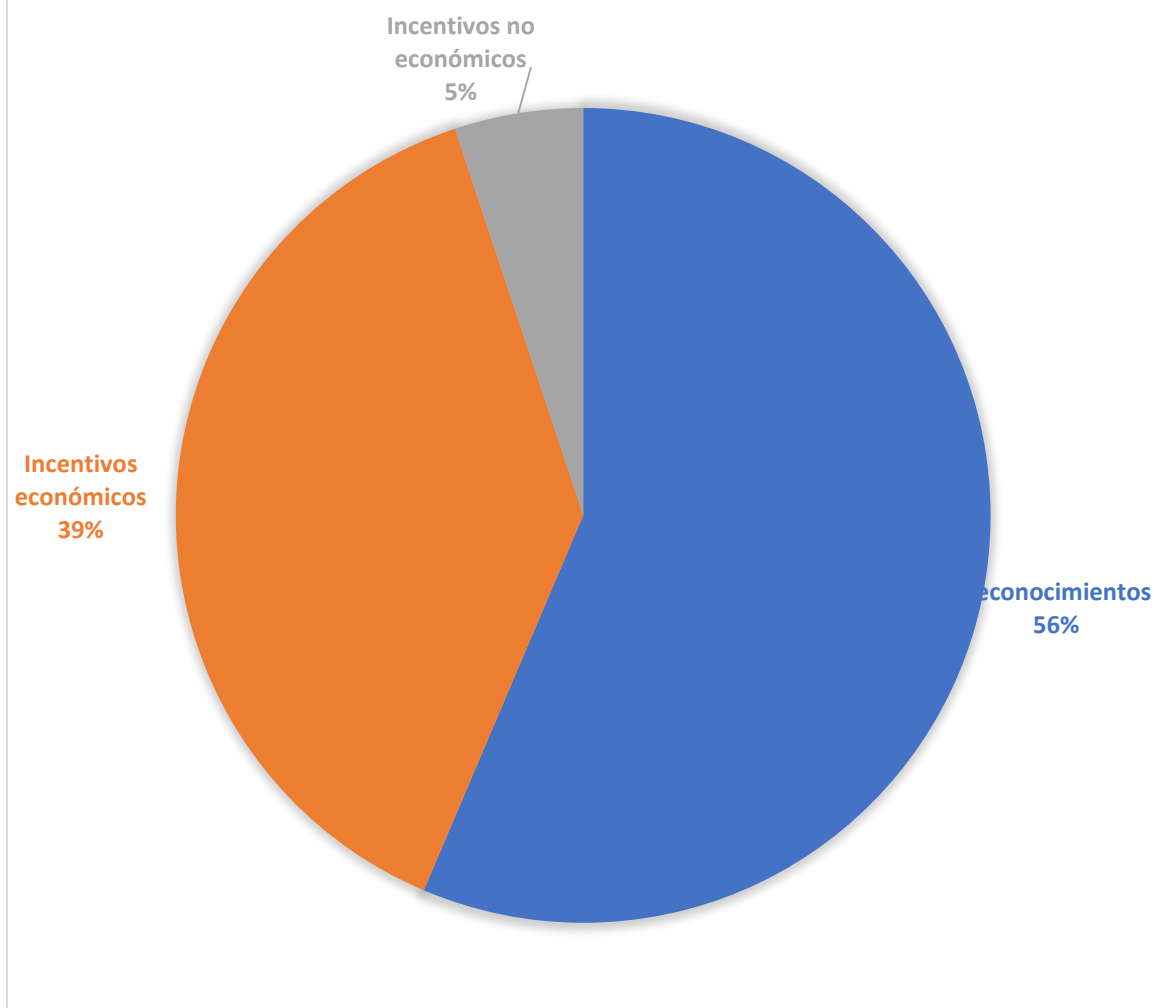
Pregunta no.9 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

El 49% de los encuestados opina que el más grande reto de trabajar en equipo es la coordinación, mientras que el 36% se enfoca en la identificación de roles, y, por último, el 15% votó por la distribución de responsabilidades.

TABLA NO.10

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Reconocimientos	22	56%
Incentivos económicos	15	39%
Incentivos no económicos	2	5%

GRÁFICA NO. 10
ESTRATEGIAS PARA FOMENTAR LA MOTIVACIÓN



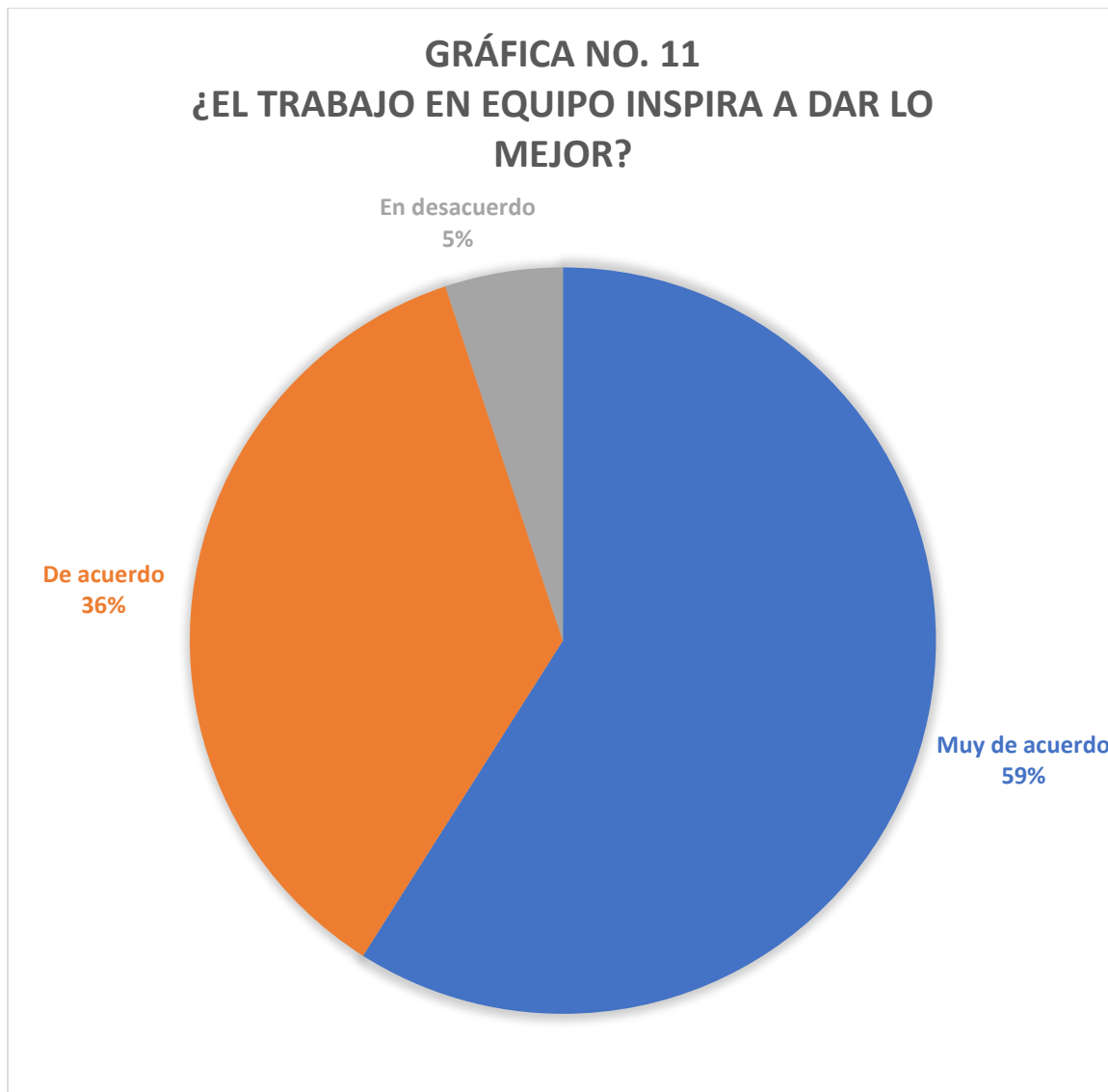
Pregunta no.10 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, el 56% opta por reconocimientos, mientras que el 39% escogió incentivos económicos como incentivo, y el 5% votó por incentivos no económicos.

TABLA NO. 11

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Muy de acuerdo	23	59%
De acuerdo	14	36%
En desacuerdo	2	5%

GRÁFICA NO. 11
¿EL TRABAJO EN EQUIPO INSPIRA A DAR LO MEJOR?



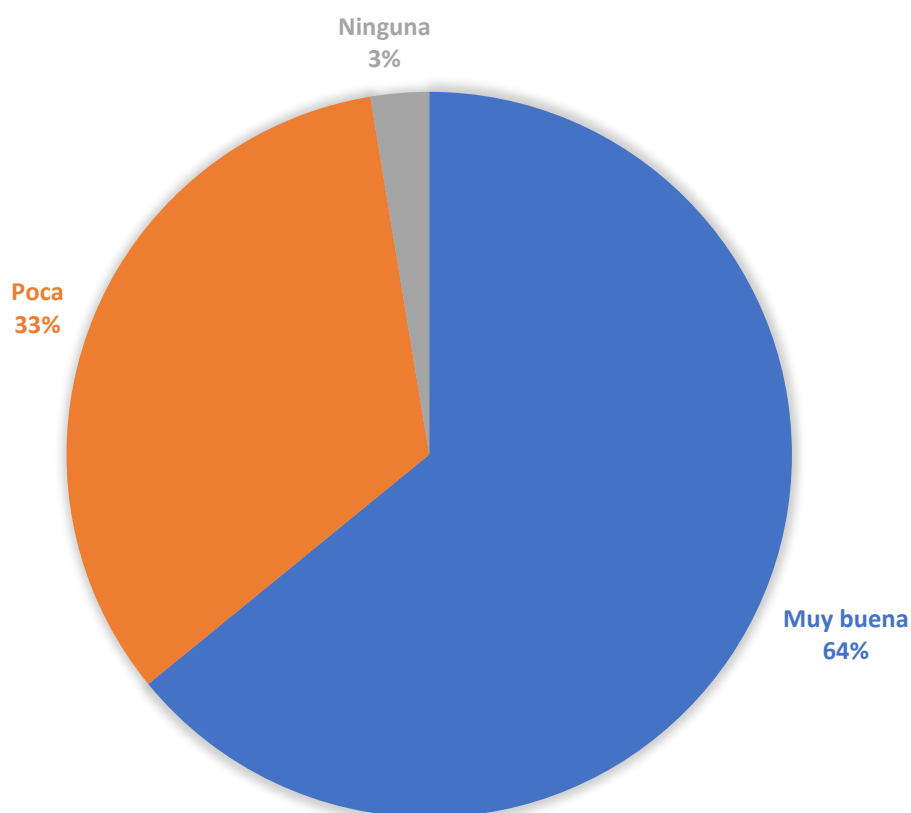
Pregunta no.11 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, el 59% opinaron que están muy de acuerdo a que el trabajo en equipo inspira a dar lo mejor de cada uno, mientras que el 36% estuvo de acuerdo y el 5% restante votó en desacuerdo a la preposición.

TABLA NO. 12

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Muy buena	25	64%
Poca	13	33%
Ninguna	1	3%

**GRÁFICA NO. 12
NIVEL DE ORGANIZACIÓN**



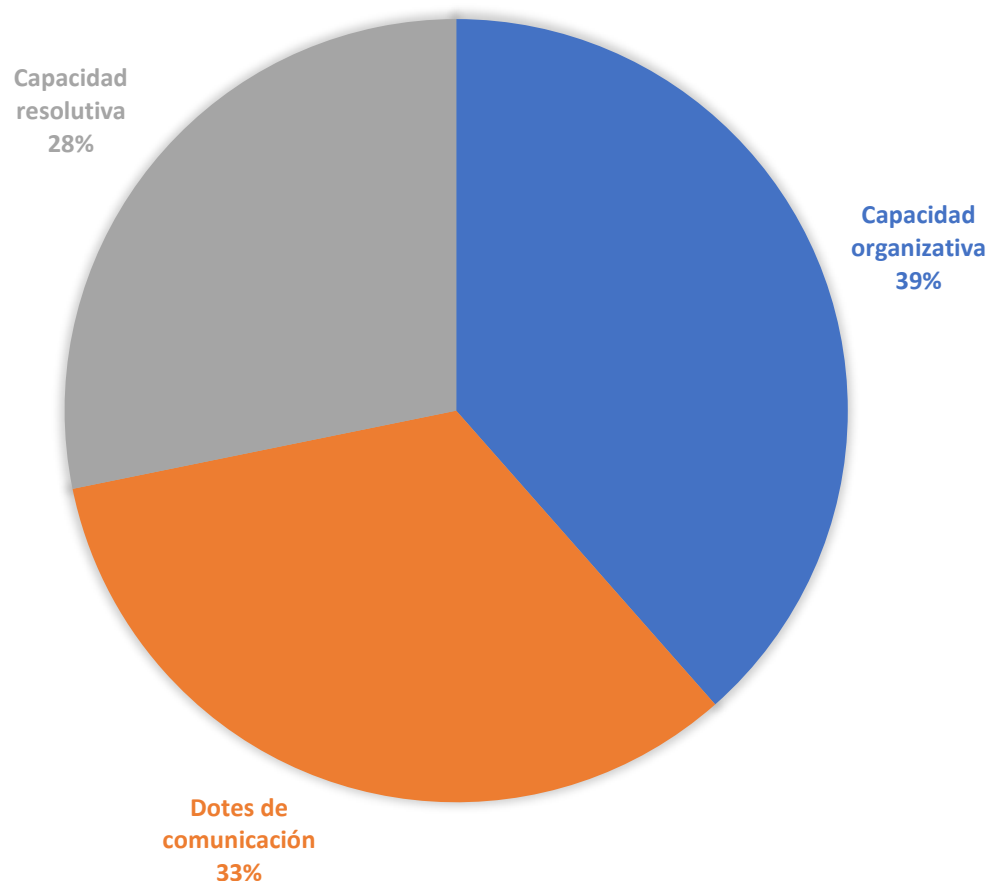
Pregunta no.12 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

En esta gráfica, se presenta que el 64% ha tenido muy buena organización en sus equipos de trabajo, mientras que el 33% contestó que se ha presentado poca organización, y el 3% restante votó ninguna.

TABLA NO. 13

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Capacidad organizativa	15	39%
Dotes de comunicación	13	33%
Capacidad resolutive	11	28%

GRÁFICA NO. 13
HABILIDADES QUE PUEDEN DESARROLLARSE EN EL EQUIPO



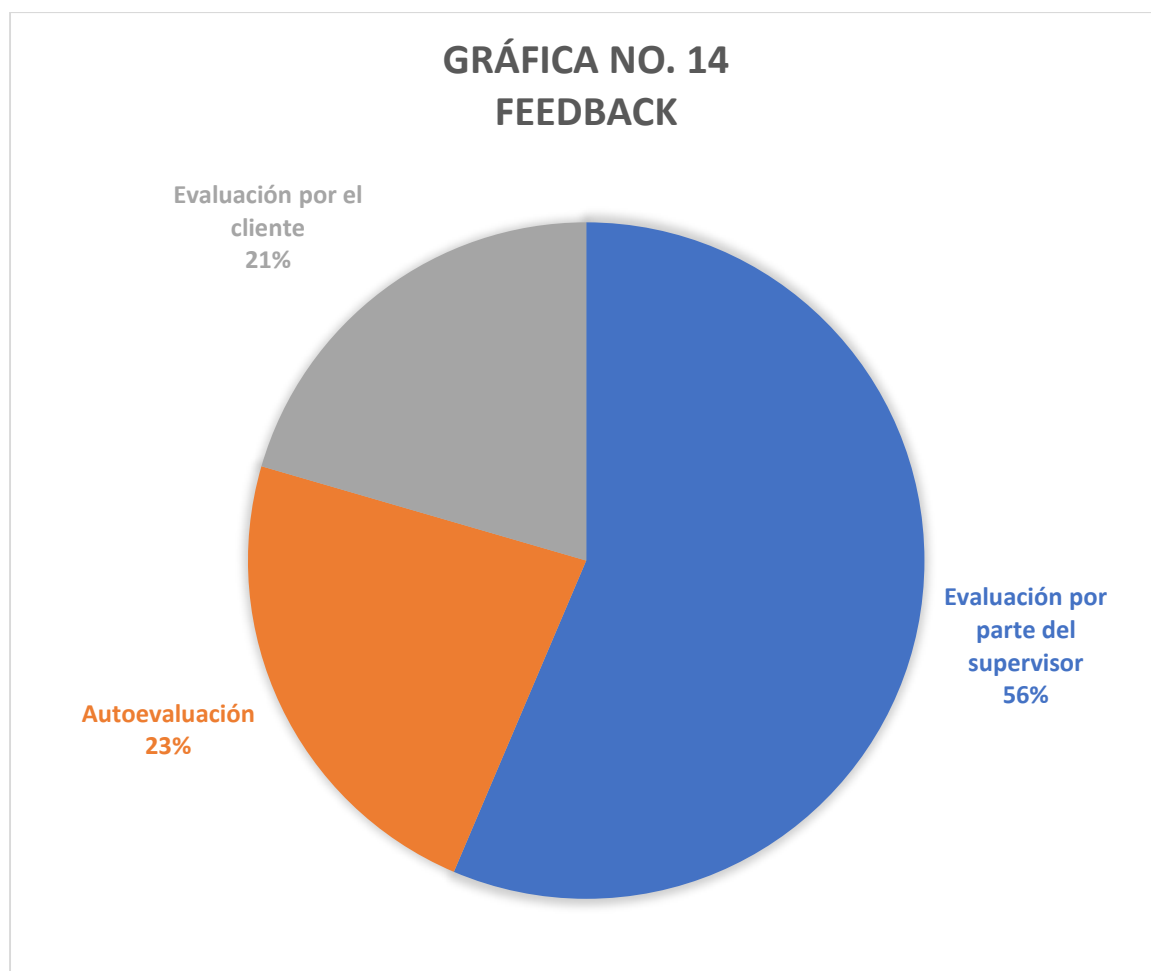
Pregunta no.13 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Se presenta que el 39% ha desarrollado la capacidad organizativa en sus equipos, mientras que el 33% votó por el desarrollo de dotes de comunicación, y el 28% pudo poner en práctica la capacidad resolutive.

TABLA NO. 14

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
Evaluación por parte del supervisor	22	56%
Autoevaluación	9	23%
Evaluación por el cliente	8	21%

**GRÁFICA NO. 14
FEEDBACK**



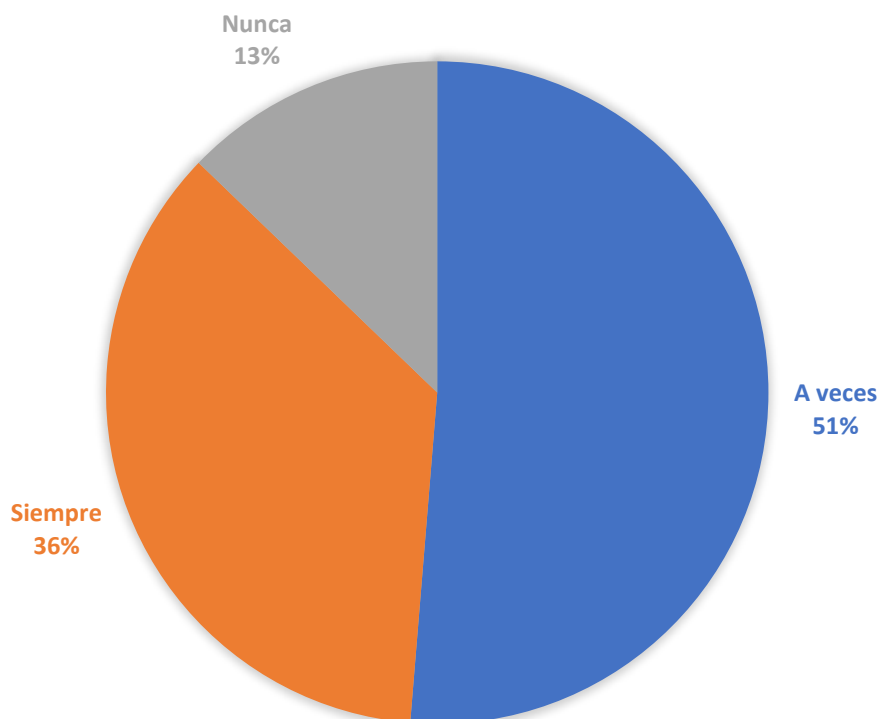
Pregunta no.14 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

Según esta gráfica, el 56% ha recibido información sobre su desempeño por parte de su supervisor, mientras que el 23% ha recibido autoevaluaciones, y, por último, el 21% restante ha recibido la información por parte de clientes.

TABLA NO. 15

OPCIÓN	FRECUENCIA	%
A veces	20	51%
Siempre	14	36%
Nunca	5	13%

GRÁFICA NO. 15
TOMA DE DECISIONES POR CONSENSO



Pregunta no.15 del cuestionario aplicado a residentes en Rep. Dom vía internet.

El 51% votó que a veces se toman las decisiones por unanimidad, mientras que el 36% dice que siempre se toman de dicha forma, y el 13% de los encuestados votó que nunca se han tomado así en sus grupos de trabajo.

10. PROYECTO DESARROLLO GUÍA EMPRESARIAL

10.1. PROPÓSITO DE LA GUÍA

El objetivo de la presente guía es que las empresas puedan diseñar equipos de trabajo más sólidos, con mayor rendimiento y productividad.

10.2. NECESIDADES QUE PRETENDE CUBRIR

- Orientar a las empresas sobre cómo se construyen los equipos de trabajo.
- Informar a las empresas sobre cuales principios se forman los equipos de trabajo.

- Presentar las habilidades que se deben tener en cuenta al momento de crear los equipos de trabajo.
- Establecer los roles que debe tener un equipo de trabajo.

10.3. METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

- **Referencias bibliográficas:** Análisis de fuentes escritas, entre ellas: Artículos, revistas, guías, videos de Youtube y libros.
- **Investigación científica:** Análisis y síntesis de las variables de estudios en el contexto real del país.
- Estudio de mercado a través de encuestas.

10.4. SECCIONES

- **1ra sección.** Trabajo Colaborativo profesional.
- **2da sección.** Roles y funciones claves en el trabajo colaborativo.
- **3ra sección.** Conformación de un equipo de trabajo.
- **4ta sección.** Estrategias para lograr un equipo orientado a resultados.

11. REPOSITORIO MULTIMEDIA

Video 1 – TRABAJO EN EQUIPO DEFICIENTE

- <https://www.youtube.com/watch?v=Ou9FSao-Ao4&t=55s>

Video 2 – TRABAJO EN EQUIPO EFICIENTE

- <https://www.youtube.com/watch?v=YAILtMwAzgE&feature=youtu.be>

Video 3 – VIDEO FINAL

- <https://www.youtube.com/watch?v=OV4tEzb5Qto>

12. CONCLUSIONES

Como somos un equipo de trabajo, era necesario conocer el verdadero significado de estos, como se componen, los roles y tareas que corresponderían a cada integrante según sus habilidades, así como la mejor manera de poder asignarlos.

Aprendimos, para finalizar, también a construir estrategias como mecanismos para llevar estos equipos de trabajo, de manera que todos los objetivos a trazar con los mismos, puedan lograrse y ser exitosos, sin importar la cantidad de integrantes que posean. Todo este aprendizaje y mecanismos fueron utilizados en nuestro equipo de trabajo, con la finalidad de dar lo mejor de nosotras y lograr el éxito a lo largo de este diplomado.

Para finalizar, en término experiencia, al principio estuvimos asustadas e incrédulas, pues teníamos que delegar responsabilidades y confiar, sin embargo, fue una experiencia enriquecedora donde pudimos poner en práctica lo que hemos aprendido, hemos aprendido lo que es la delegación de funciones y el apoyo entre nosotras. En conclusión, una buena experiencia, pues hemos sabido confiar y ser empáticas, gracias a nuestra experiencia como grupo.

13. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aritzeta, A., y Ayestarán, S. (2002) *Aplicabilidad de la Teoría de los Roles de Equipo de Belbin: Un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo. Revista de Psicología General y Aplicada. 56 (1) pág. 61 – 75.* Disponible: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=649325>
- ENGLOBA. (2018) *Técnicas de Comunicación y Trabajo en Equipo. Manual de Auto instrucción.* Disponible en: <https://www.englobacapacitacion.cl/wp-content/uploads/2018/09/Manual-de-Comunicaci%C3%B3n-y-Trabajo-en-Equipo-Engloba.pdf>
- Escuela Europea de Excelencia (7/8/2015) Los 10 estilos de liderazgo más utilizados. Artículos Técnicos, Capacitación Directiva, Gestión de Proyectos, Gestión Estratégica. Disponible en: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>
- Giner, F., y Gil, M. (2014) *La organización de empresas: Hacia un modelo de futuro.* ESIC Editorial. Madrid.
- Santillán, M. (2010) *Gestión del Conocimiento. El Modelo de Gestión de Empresas del Siglo XXI.* NETBIBLO. España.
- Universidad de Cantabria. (2022) *Trabajo Colaborativo.* Disponible en <https://web.unican.es/foroucampresas/Paginas/Trabajo-colaborativo.aspx>
- Wiki Económica. (2020 - 2021). Copyright Wiki Económica Wikieconomica.com. Disponible en: <https://wikieconomica.com/trabajo-en-equipo/>

14. ANEXOS

14.1. FICHA PRESENTACIÓN DE MIEMBROS DEL EQUIPO



MARÍA ISABEL HENRÍQUEZ PROCTER

22 años. Cursante de término de la licenciatura en Psicología Industrial. Me encanta la moda y disfrutar de la música, en especial la música pop.



GREICY CUEVAS DE LEÓN

Estudiante de término de la carrera Psicología Industrial. Actualmente me desempeño como agente de viajes. Soy amante de los viajes y la literatura



JENNY GÓMEZ DE LA CRUZ

Me considero una persona bastante agradable, y me caracterizo por ser empática con los demás, responsable, trabajadora, alguien con quien las personas a las que amo pueden contar en todo momento. Me encanta compartir, socializar, aprender cosas nuevas, ejercitarme, y mi hobby es compartir con mi familia y viajar por los lugares turísticos de este país

14.2. AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Primero a Dios, por habernos dado vida y salud para llegar a este momento, por haber sido nueva fortaleza en nuestros momentos de debilidad, por ser la luz en nuestro camino, por permitirnos culminar con éxito esta carrera universitaria y por amarnos por sobre todas las cosas.

A la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), por habernos permitido ser parte de su desarrollo, por brindarnos una modalidad de educación a distancia, que en este tiempo de distanciamiento social, continuó impartiendo de manera eficiente sus clases y por contribuir con nosotros al permitirnos finalizar este proceso a pesar de las adversidades.

A nuestra asesora y facilitadora Eliana Campos, por dedicar este tiempo en transmitir sus conocimientos a nuestras mentes para sacar especialistas de provecho, por ser un ejemplo de desarrollo profesional a seguir y ser una excelente maestra, que con toda su paciencia, dedicación y entrega nos ha guiado por el camino del saber.

14.3. CUESTIONARIO USADO PARA LA ENCUESTA

1. Género

- Femenino
- Masculino

2. Rango de Edad

- 18 a 24 años
- 25 a 34 años
- 35 a 44 años
-
- 45 a 54 años
- Más de 54 años

3. Situación Laboral Actual

- Empleado público
- Empleado privado
- Independiente
- Desempleado

4. Nivel Académico

- Bachiller

- Grado
- Maestría
- Doctorado

5. ¿Ha estado involucrado en un equipo de trabajo dentro de su organización?

- Si
- No

6. Si marcó la opción si ¿Qué papel tomó dentro de este equipo?

- Investigador
- Coordinador
- Evaluador
- Cohesionador (Resolución de conflictos en el equipo)
- Especialista en el tema del proyecto

7. ¿Cuál de estas características, de las 5C del trabajo en equipo, considera más importante?

- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso
- Complementariedad

8. ¿Cuál de estos considera que es el mayor aporte o contribución que puede dar un colaborador para que el trabajo en equipo sea exitoso?

- Comunicación fluida
- Compromiso y Responsabilidad
- Confianza

9. ¿Cuál es el mayor reto que se enfrenta al trabajar en equipo?

- Identificación de los roles según las habilidades de cada uno
- Distribución de las responsabilidades
- Coordinación

10. ¿Qué estrategias utilizaría para fomentar la motivación en el equipo?

- Incentivos económicos
- Incentivos no económicos
- Reconocimientos
-

11. ¿Considera que el trabajo en equipo inspira a dar lo mejor de sí?

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

12. ¿En qué nivel coloca usted la organización en su equipo de trabajo?

- Muy buena organización
- Poca organización
- Ninguna organización

13. ¿Cuál de estas habilidades puedo desarrollar dentro de mi rol en el equipo?

- Capacidad resolutiva
- Dotes de comunicación
- Capacidad organizativa

14. ¿De qué forma recibe la información de su desempeño en el equipo?

- Evaluación por parte del supervisor
- Autoevaluación
- Evaluación por el cliente

15. ¿Las decisiones se toman por consenso?

- Siempre
- A veces
- Nunca

14.4. FICHA RECURSOS MULTIMEDIA

VIDEO 1

FICHA MULTIMEDIA VIDEO #1							
ELABORADO POR	Grupo F. Greicy Cuevas, Jenny Gómez, María Henríquez			FECHA DE ELABORACIÓN	31 de marzo 2022		
NOMBRE	Dramatización de un Equipo de Trabajo deficiente						
DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	Breve drama que relata las dificultades presentadas dentro de un equipo de trabajo de corte deficiente.						
DIRECCIÓN URL	https://www.youtube.com/watch?v=Ou9FSao-Ao4&t=55s						
TIPO DE MATERIAL MULTIMEDIA	Video	X	Audio		Recurso		

VIDEO 2

FICHA MULTIMEDIA VIDEO #2							
ELABORADO POR	Grupo F. Greicy Cuevas, Jenny Gómez, María Henríquez			FECHA DE ELABORACIÓN	31 de marzo 2022		
NOMBRE	Dramatización de un Equipo de Trabajo eficiente						
DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	Breve drama que relata las ventajas existentes dentro de un equipo de trabajo eficiente.						
DIRECCIÓN URL	https://www.youtube.com/watch?v=YAILtMwAzgE&feature=youtu.be						
TIPO DE MATERIAL MULTIMEDIA	Video	X	Audio		Recurso		

VIDEO 3

FICHA MULTIMEDIA VIDEO #3							
ELABORADO POR	Grupo F. Greicy Cuevas, Jenny Gómez, María Henríquez			FECHA DE ELABORACIÓN	31 de marzo 2022		
NOMBRE	Diplomado Gestión de Equipos orientados a Resultados						
DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO	Resumen que contiene nuestras experiencias, aprendizajes y videos realizados a lo largo del diplomado.						
DIRECCIÓN URL	https://www.youtube.com/watch?v=OV4tEzb5Qto						
TIPO DE MATERIAL MULTIMEDIA	Video	X	Audio		Recurso		

14.5. CAPTURAS DE LA GUÍA



DESCRIPCIÓN DE LA GUÍA

Tener un equipo de trabajo orientado a resultados que resulte exitoso, para las empresas no siempre es tarea fácil. En múltiples ocasiones los miembros de este no logran desarrollar sus habilidades como les gustaría y su desempeño se ve pasmado.

Esta guía tiene como finalidad orientar de manera exhaustiva a las empresas sobre cómo lograr desarrollar equipos de trabajos de alto rendimiento que sean funcional y exitosos a largo tiempo.

Para lograr el propósito de esta guía el contenido de la misma está presentado de manera breve e interesante a través de diferentes textos e imágenes haciéndola atractiva y comprensible.



DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA GUÍA

METODOLOGÍA



Referencias Bibliográficas: análisis de fuentes escritas entre ellas: artículos, revistas, guías, videos de YouTube y libros.



Investigación Científica: análisis y síntesis de las variables de estudios en el contexto real del país.

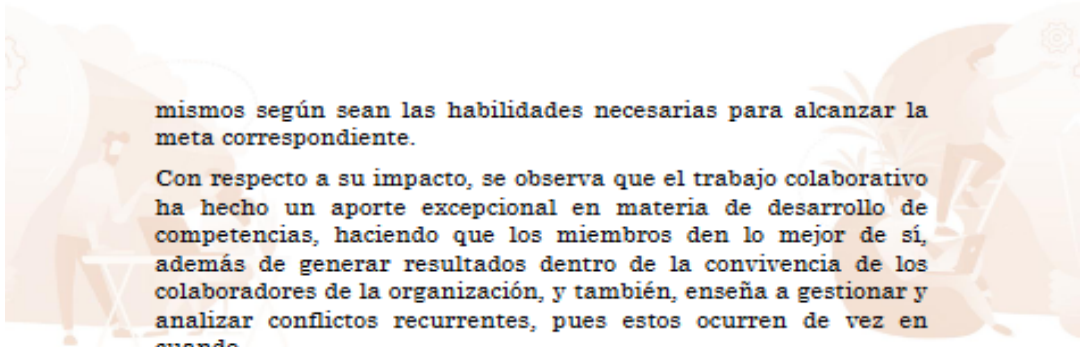


Estudios de Mercados a través de Encuestas.

SECCIONES DE LA GUÍA

Esta guía consta de 4 secciones dividida de la siguiente manera:





mismos según sean las habilidades necesarias para alcanzar la meta correspondiente.

Con respecto a su impacto, se observa que el trabajo colaborativo ha hecho un aporte excepcional en materia de desarrollo de competencias, haciendo que los miembros den lo mejor de sí, además de generar resultados dentro de la convivencia de los colaboradores de la organización, y también, enseña a gestionar y analizar conflictos recurrentes, pues estos ocurren de vez en cuando.

OBJETIVOS Y PROPÓSITOS DEL TRABAJO COLABORATIVO



Optimizar las tareas y asignaciones de los colaboradores.



Cumplir de manera efectiva con las tareas propuestas.



Establecer un ambiente de afiliación y unidad entre los colaboradores involucrados.



Ayudar a la organización a lograr los objetivos de manera ágil.



Ser una fuente inmediata de características individuales y habilidades.

ROLES Y FUNCIONES CLAVES EN EL TRABAJO COLABORATIVO


ENFOQUE DEL TRABAJO COLABORATIVO


PERFIL DE LOS MIEMBROS

El trabajo colaborativo está enfocado en el trabajo en equipo, la colaboración y cooperación entre los miembros de una misma empresa.

Los equipos de trabajo están compuestos por varias personas con personalidades, habilidades diferentes, características, actitudes y aptitudes que las definen y que una vez unificadas conforman el perfil de sus miembros.

Los roles en los equipos de trabajo van muy de la mano con lo que es la personalidad de cada integrante y es por ello por lo que es bueno identificar cuales roles se enmarcan con la personalidad de cada cual, entre los perfiles que vemos en los miembros de los equipos tenemos:

 **El líder:** es quien liderara y guiara al equipo a alcanzar los objetivos.

 **El impulsor:** tiene mucho que ver con lo que es un líder porque entre sus características encontramos su dinamismo, energía y



El creativo: este perfil se caracteriza por ser una persona con gran potencial para resolver problemas y desarrollar estrategias, es innovador.



El observador: es quien mejor analiza el negocio desde otra perspectiva ya que contrasta la viabilidad de las ideas, propuestas y resultados.



El disciplinado: es la persona que trata de que todo se haga de la manera correcta y siguiendo el plan trazado, es inflexible.



El coordinador: es quien se encarga de escuchar y organizar las ideas además de organizar todo con el fin de lograr los objetivos.

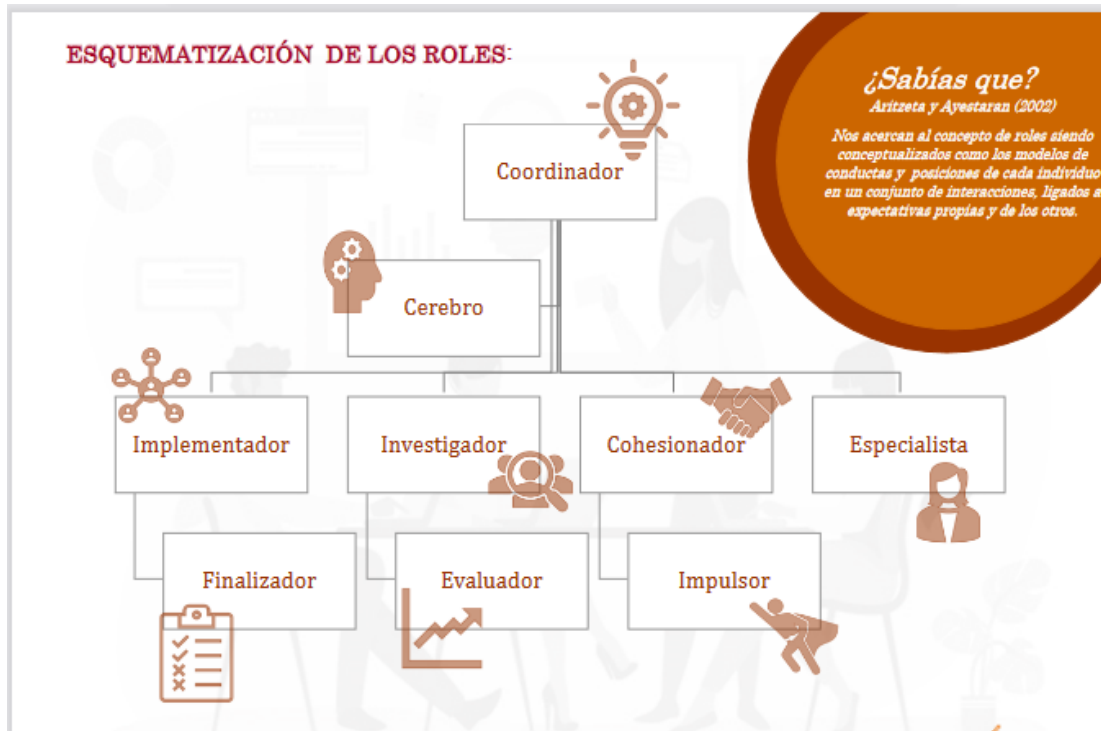


El mediador: es aquel que evita tensiones y conflictos, se esfuerza por ofrecer soluciones favorables a los problemas que puedan surgir.



El evaluador: es quien se esforzara sin importar cuanto para que todo quede perfecto, es meticuloso. Es una pieza

ESQUEMATIZACIÓN DE LOS ROLES:



Ventajas del uso de la Guía

Los equipos de trabajo unidos son capaces de crear un clima laboral en el que todos se sienten parte del proyecto; esto es muy importante pues las relaciones con los compañeros serán, por norma general, más afables. Le mostramos las ventajas al usar esta guía:

- ∴ *Conduce a mejores ideas y decisiones.*
- ∴ *Todo el equipo se sentirá involucrado en el proceso.*
- ∴ *Aumenta el empoderamiento de cada miembro del equipo.*
- ∴ *Se amplía el círculo de la comunicación y esta fluye en todas las direcciones.*
- ∴ *La gestión del conocimiento y de la información compartida significa mayor aprendizaje.*
- ∴ *Aumenta el entendimiento de las perspectivas de los otros miembros del equipo.*
- ∴ *Da una mayor posibilidad de mostrar las fortalezas individuales.*