

Dattner Consulting

www.dattnerconsulting.com

info@dattnerconsulting.com

Dattner Consulting

Equipos DEV **Team Sample**

Reporte de Encuesta

1/26/2009

Services provided by
Dattner Consulting

www.dattnerconsulting.com
info@dattnerconsulting.com

Sobre esta encuesta

Esta encuesta con múltiples evaluadores está diseñada para ayudar a su equipo en la evaluación y el mejoramiento de su efectividad. El Reporte consolida las percepciones de los miembros del equipo y tiene los objetivos de:

- Ayudar a su equipo a identificar sus fortalezas y las áreas a perfeccionar
- Permitir que los miembros del equipo entiendan mejor las perspectivas de cada uno
- Servir como una base cuantitativa para el progreso del equipo a través del tiempo
- Otorgar un punto de partida para las conversaciones sobre cómo se puede mejorar su rendimiento
- Demonstrar que el equipo está abierto a retroalimentación y comprometido a un mejoramiento continuo

Grupos de evaluadores que dieron retroalimentación

Grupo de evaluadores	# de encuestados (n)	# invitados a participar
Equipo	1	5

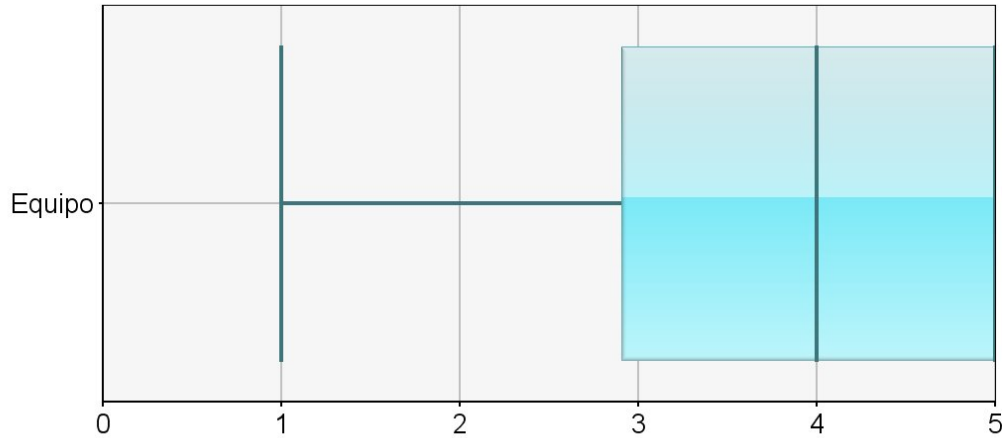
Sobre la escala de valoración

Escala	Valor Asignado
n/a	0
muy en desacuerdo	1
en desacuerdo	2
indeciso	3
de acuerdo	4
muy de acuerdo	5

Ítems con “puntuación inversa”: Con el fin de proteger la encuesta contra respuestas sesgadas y de garantizar que los encuestados lean cuidadosamente cada una de las preguntas, en cada categoría las preguntas 3 y 6 están redactadas de forma negativa. En el reporte final, estas preguntas son valoradas a la inversa, esto significa que la respuesta dada se le resta a 6. Esta “puntuación inversa” garantiza que en el reporte final las puntuaciones más altas siempre sean las mejores. Por ejemplo, si un encuestado responde a la pregunta 3 “Existe ambigüedad en el equipo acerca de quién es responsable de qué” con un “1” para “muy en desacuerdo”, eso se reporta como un 5. Si el encuestado responde “5” para “muy de acuerdo” a la pregunta 3, eso se reporta como un 1.

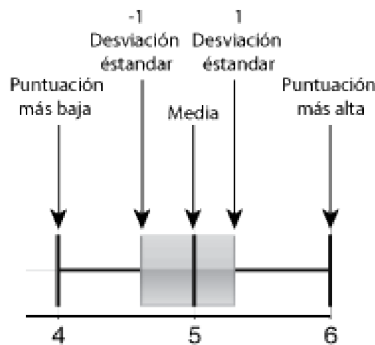
Resumen de todas las categorías

Abajo, la gráfica muestra un resumen de todas las respuestas clasificadas por grupo de evaluadores.



Al leer el diagrama de caja y bigotes:

Arriba, el diagrama de caja y bigotes sirve para resumir e interpretar un rango de datos. Abajo, la gráfica de ejemplo y muestra con los diferentes componentes del diagrama de caja y bigotes y cómo interpretar los datos.



Puntuación más baja: Esta es la puntuación más baja que el individuo recibió de parte de un grupo de evaluadores.

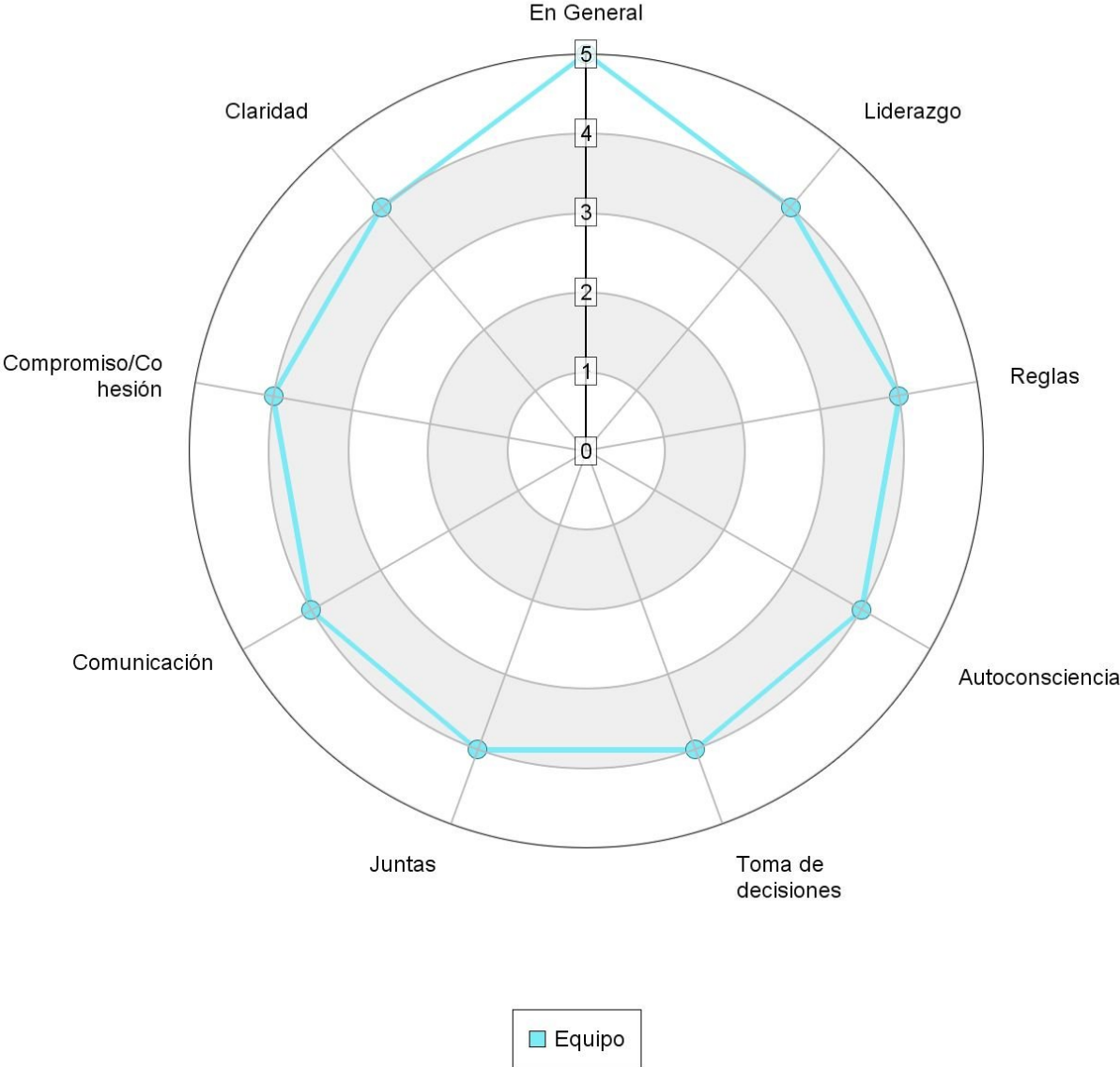
Caja de Rango: Esta caja representa todos los valores entre más y menos 1 desviación estándar de la media. Aproximadamente 68% de todos los resultados se encuentran dentro de este rango.

Marca de la media: La línea en el centro de la gráfica, representa el promedio de la puntuación dada por cada grupo de evaluadores.

Puntuación más alta: Este valor es la puntuación más alta otorgada por un grupo de evaluadores en particular.

Perfil de competencias

Abajo, la gráfica muestra el promedio de puntuación por cada ítem de la encuesta.



Resumen de todas las categorías de competencias

Resumen de todos los grupos de competencias clasificados por grupo de evaluadores.

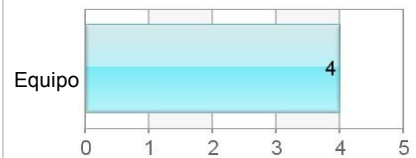
Claridad

- La función y el propósito del equipo están claros
- Los roles individuales, las responsabilidades y los niveles de autoridad están claros
- Existe ambigüedad en el equipo acerca de quién es responsable de qué (puntuación inversa)
- El equipo, como unidad, recibe retroalimentación clara sobre su desempeño
- Los individuos en el equipo reciben retroalimentación clara sobre su desempeño
- Las responsabilidades del equipo como unidad no están claras (puntuación inversa)
- Está claro el por qué de la estructura del equipo
- La definición de los roles y las responsabilidades se aclara con el tiempo



Compromiso/Cohesión

- Los integrantes del equipo están comprometidos con el éxito grupal
- Los integrantes del equipo están motivados y disfrutan de trabajar juntos
- Los integrantes del equipo no confían el uno en el otro (puntuación inversa)
- Cada integrante está dispuesto(a) a sacrificar intereses individuales por el bien del equipo
- Los integrantes del equipo tienen un gran sentido de responsabilidad colectiva e interdependencia
- Existen tensiones interpersonales improductivas entre los integrantes individuales del equipo (puntuación inversa)
- Éste es uno de los equipos más unidos con los que he trabajado en toda mi vida
- Con el tiempo nuestra habilidad para colaborar el uno con el otro aumenta eficazmente



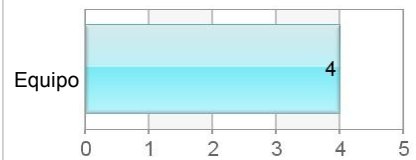
Comunicación

- La gente en el equipo hace su mejor esfuerzo por mantener a todos informados
- Existe comunicación abierta y la gente expresa sus sentimientos y preocupaciones honestamente
- A veces falta claridad para saber la posición de cada integrante en asuntos importantes (puntuación inversa)
- Los integrantes del equipo se escuchan mutuamente y verifican si se han entendido
- El equipo envía un mensaje uniforme al resto de la organización en cuanto a asuntos críticos
- Existen problemas frecuentemente de los cuales no se habla y surgen tensiones y conflictos que el grupo no identifica ni resuelve (puntuación inversa)
- Cuando las personas no están de acuerdo logran expresarlo de manera respetuosa y constructiva
- La comunicación del equipo mejora con el tiempo



Juntas

- Las juntas del equipo son eficientes y efectivas
- La mayoría de las veces el equipo estructura las juntas exitosamente
- Los miembros del equipo se preguntan con frecuencia por qué los asuntos tratados en la junta no se pueden tratar en otra ocasión (puntuación inversa)
- Durante las juntas está claro quién tiene cada rol y por qué
- Al finalizar la junta todos tienen claro los pasos siguientes y quién es responsable de qué
- Las juntas del equipo se caracterizan por un alto grado de insatisfacción y frustración (puntuación inversa)
- Se toman decisiones importantes durante las juntas
- Con el tiempo las juntas del equipo se han vuelto más efectivas y eficientes



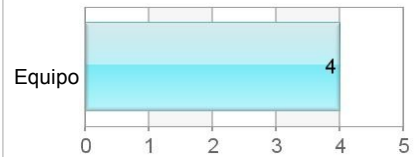
Toma de decisiones

- El equipo llega a decisiones que son por lo general mejores que si se hubieran tomado a nivel individual
- Generalmente el equipo aprende de las malas decisiones y no las repite
- El equipo toma demasiado tiempo para decidir y debido a la tardanza pierde oportunidades (puntuación inversa)
- El equipo tiene un buen proceso para tomar decisiones en el que se consideran una gran variedad de escenarios y contingencias
- El equipo, como unidad, delega las decisiones a quién es más apto para tomarlas
- El equipo juzga rápidamente y toma decisiones sin haber analizado bien los posibles riesgos y recompensas (puntuación inversa)
- Las decisiones no se toman sin que antes se le dé la oportunidad a todos en el equipo de compartir su punto de vista
- La calidad de tomar decisiones del equipo mejora con el tiempo



Autoconsciencia

- Los integrantes individuales del equipo están conscientes de cómo son percibidos por los demás
- Los integrantes del equipo se dan cuenta cuando el equipo ha cambiado su estrategia
- El equipo no se da cuenta cuando se están repitiendo estrategias o tácticas que no han funcionado en el pasado (puntuación inversa)
- Los integrantes del equipo admiten errores, piden disculpas y comparten sus aprendizajes el uno con el otro
- El equipo hace revisiones periódicas y discute cómo van las cosas
- El equipo realiza tareas sin pensarlas bien, en piloto automático (puntuación inversa)
- Los integrantes del equipo están más conscientes de sí mismos con el paso del tiempo
- El equipo se vuelve más consciente de sí con el paso del tiempo



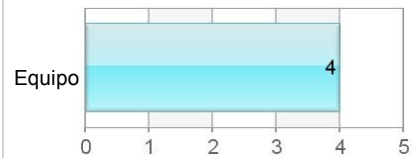
Reglas

- El equipo ha desarrollado buenas reglas para los aspectos más importantes de las interacciones constantes
- El equipo está dispuesto a cambiar su estrategia y modo de funcionar con el fin de adaptarse al cambio
- El equipo no maneja bien el conflicto con otros equipos o con entidades externas (puntuación inversa)
- Las diferencias y la diversidad son bienvenidas y validadas por el equipo
- El equipo celebra sus logros como equipo
- El equipo culpa injustamente a ciertos integrantes cuando hay que asignar responsabilidad por los errores (puntuación inversa)
- Es prioridad del equipo cumplir o exceder las necesidades de los clientes internos o externos
- Las reglas del equipo mejoran con el tiempo



Liderazgo

- El poder en este equipo reside en experiencia y no en posición o tiempo en la empresa
- El líder del equipo provee asesoría y se empeña en desarrollar las capacidades de los integrantes del equipo
- El líder del equipo parece un integrante más y no la persona que debe liderar efectivamente (puntuación inversa)
- Los integrantes del equipo confían en que el líder los apoyará en lo que más pueda
- El líder del equipo proporciona apoyo y poder a los integrantes
- El equipo deja mucha responsabilidad en manos del líder y no toma decisiones independientes (puntuación inversa)
- El líder del equipo interviene apropiadamente para ayudar en la creación de un ambiente que fomenta el alto desempeño
- El liderazgo del equipo mejora con el tiempo











En General


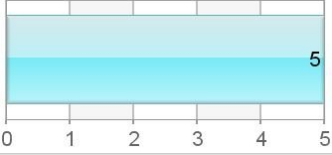
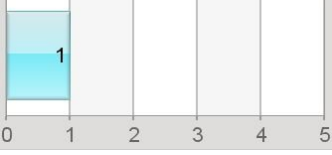


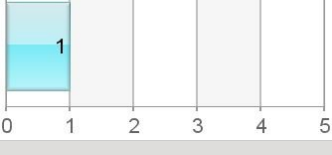

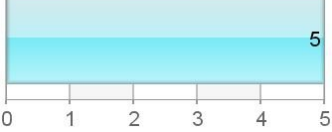
- Este equipo tiene buen desempeño
- Me da gusto ser parte de este equipo
- El desempeño de este equipo mejora con el tiempo


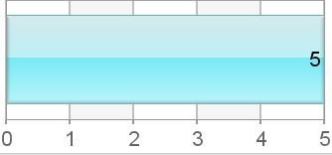
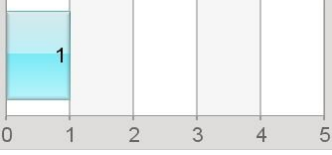


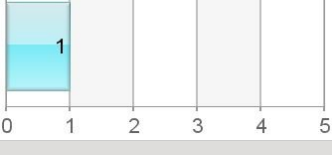

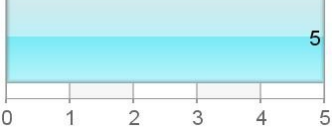





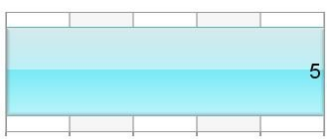

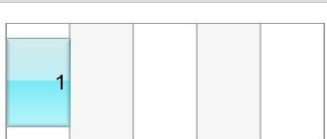
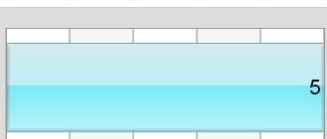
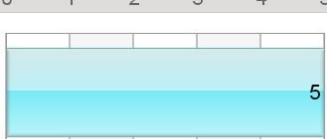
Ítems individuales de la encuesta


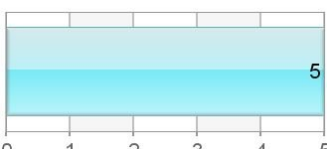


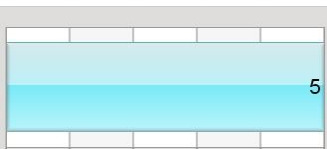


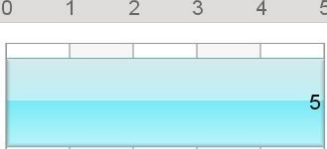
Abajo, la gráfica muestra el promedio de puntuación para..


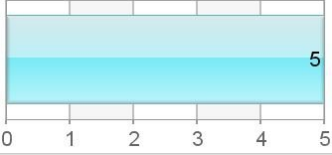
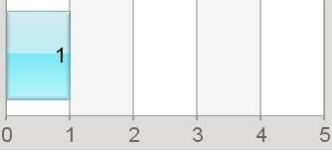


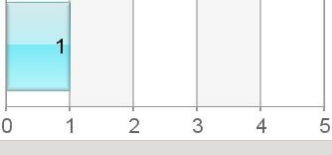

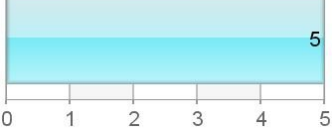
Ítem de la encuesta	Respuestas por grupo calificador
<p>Claridad 1. La función y el propósito del equipo están claros</p>	
<p>Claridad 2. Los roles individuales, las responsabilidades y los niveles de autoridad están claros</p>	
<p>Claridad 3. Existe ambigüedad en el equipo acerca de quién es responsable de qué (puntuación inversa)</p>	
<p>Claridad 4. El equipo, como unidad, recibe retroalimentación clara sobre su desempeño</p>	
<p>Claridad 5. Los individuos en el equipo reciben retroalimentación clara sobre su desempeño</p>	
<p>Claridad 6. Las responsabilidades del equipo como unidad no están claras (puntuación inversa)</p>	
<p>Claridad 7. Está claro el por qué de la estructura del equipo</p>	
<p>Claridad 8. La definición de los roles y las responsabilidades se aclara con el tiempo</p>	




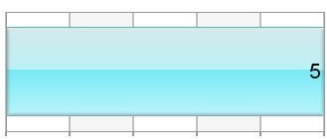

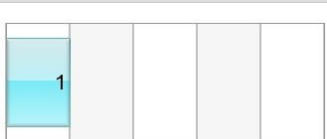
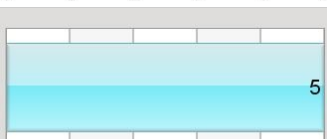
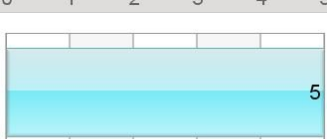
<p>Compromiso/Cohesión 9. Los integrantes del equipo están comprometidos con el éxito grupal</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 10. Los integrantes del equipo están motivados y disfrutan de trabajar juntos</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 11. Los integrantes del equipo no confían el uno en el otro (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 12. Cada integrante está dispuesto(a) a sacrificar intereses individuales por el bien del equipo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 13. Los integrantes del equipo tienen un gran sentido de responsabilidad colectiva e interdependencia</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 14. Existen tensiones interpersonales improductivas entre los integrantes individuales del equipo (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 15. Éste es uno de los equipos más unidos con los que he trabajado en toda mi vida</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Compromiso/Cohesión 16. Con el tiempo nuestra habilidad para colaborar el uno con el otro aumenta eficazmente</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>




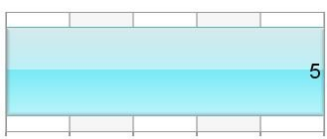

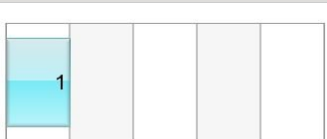
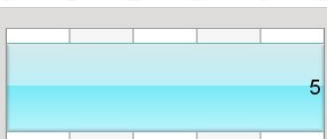
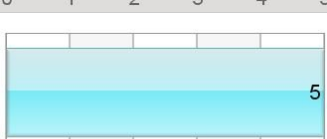
<p>Comunicación</p> <p>17. La gente en el equipo hace su mejor esfuerzo por mantener a todos informados</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>18. Existe comunicación abierta y la gente expresa sus sentimientos y preocupaciones honestamente</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>19. A veces falta claridad para saber la posición de cada integrante en asuntos importantes (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>20. Los integrantes del equipo se escuchan mutuamente y verifican si se han entendido</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>21. El equipo envía un mensaje uniforme al resto de la organización en cuanto a asuntos críticos</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>22. Existen problemas frecuentemente de los cuales no se habla y surgen tensiones y conflictos que el grupo no identifica ni resuelve (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>23. Cuando las personas no están de acuerdo logran expresarlo de manera respetuosa y constructiva</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Comunicación</p> <p>24. La comunicación del equipo mejora con el tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>

<p>Juntas 25. Las juntas del equipo son eficientes y efectivas</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Juntas 26. La mayoría de las veces el equipo estructura las juntas exitosamente</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Juntas 27. Los miembros del equipo se preguntan con frecuencia por qué los asuntos tratados en la junta no se pueden tratar en otra ocasión (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Juntas 28. Durante las juntas está claro quién tiene cada rol y por qué</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Juntas 29. Al finalizar la junta todos tienen claro los pasos siguientes y quién es responsable de qué</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Juntas 30. Las juntas del equipo se caracterizan por un alto grado de insatisfacción y frustración (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Juntas 31. Se toman decisiones importantes durante las juntas</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Juntas 32. Con el tiempo las juntas del equipo se han vuelto más efectivas y eficientes</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>

<p>Toma de decisiones</p> <p>33. El equipo llega a decisiones que son por lo general mejores que si se hubieran tomado a nivel individual</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>34. Generalmente el equipo aprende de las malas decisiones y no las repite</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>35. El equipo toma demasiado tiempo para decidir y debido a la tardanza pierde oportunidades (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>36. El equipo tiene un buen proceso para tomar decisiones en el que se consideran una gran variedad de escenarios y contingencias</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>37. El equipo, como unidad, delega las decisiones a quién es más apto para tomarlas</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>38. El equipo juzga rápidamente y toma decisiones sin haber analizado bien los posibles riesgos y recompensas (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>39. Las decisiones no se toman sin que antes se le dé la oportunidad a todos en el equipo de compartir su punto de vista</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Toma de decisiones</p> <p>40. La calidad de tomar decisiones del equipo mejora con el tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>

<p>Autoconsciencia 41. Los integrantes individuales del equipo están conscientes de cómo son percibidos por los demás</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Autoconsciencia 42. Los integrantes del equipo se dan cuenta cuando el equipo ha cambiado su estrategia</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Autoconsciencia 43. El equipo no se da cuenta cuando se están repitiendo estrategias o tácticas que no han funcionado en el pasado (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Autoconsciencia 44. Los integrantes del equipo admiten errores, piden disculpas y comparten sus aprendizajes el uno con el otro</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Autoconsciencia 45. El equipo hace revisiones periódicas y discute cómo van las cosas</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Autoconsciencia 46. El equipo realiza tareas sin pensarlas bien, en piloto automático (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Autoconsciencia 47. Los integrantes del equipo están más conscientes de sí mismos con el paso del tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Autoconsciencia 48. El equipo se vuelve más consciente de sí con el paso del tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>

<p>Reglas</p> <p>49. El equipo ha desarrollado buenas reglas para los aspectos más importantes de las interacciones constantes</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Reglas</p> <p>50. El equipo está dispuesto a cambiar su estrategia y modo de funcionar con el fin de adaptarse al cambio</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Reglas</p> <p>51. El equipo no maneja bien el conflicto con otros equipos o con entidades externas (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Reglas</p> <p>52. Las diferencias y la diversidad son bienvenidas y validadas por el equipo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Reglas</p> <p>53. El equipo celebra sus logros como equipo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Reglas</p> <p>54. El equipo culpa injustamente a ciertos integrantes cuando hay que asignar responsabilidad por los errores (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>1 1 1</p>
<p>Reglas</p> <p>55. Es prioridad del equipo cumplir o exceder las necesidades de los clientes internos o externos</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>
<p>Reglas</p> <p>56. Las reglas del equipo mejoran con el tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i></p> <p>5 5 1</p>

<p>Liderazgo 57. El poder en este equipo reside en experiencia y no en posición o tiempo en la empresa</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Liderazgo 58. El líder del equipo provee asesoría y se empeña en desarrollar las capacidades de los integrantes del equipo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Liderazgo 59. El líder del equipo parece un integrante más y no la persona que debe liderar efectivamente (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Liderazgo 60. Los integrantes del equipo confían en que el líder los apoyará en lo que más pueda</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Liderazgo 61. El líder del equipo proporciona apoyo y poder a los integrantes</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Liderazgo 62. El equipo deja mucha responsabilidad en manos del líder y no toma decisiones independientes (puntuación inversa)</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 1 1 1</p>
<p>Liderazgo 63. El líder del equipo interviene apropiadamente para ayudar en la creación de un ambiente que fomenta el alto desempeño</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>Liderazgo 64. El liderazgo del equipo mejora con el tiempo</p>		<p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>

<p>En General 65. Este equipo tiene buen desempeño</p>	 <p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>En General 66. Me da gusto ser parte de este equipo</p>	 <p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>
<p>En General 67. El desempeño de este equipo mejora con el tiempo</p>	 <p>Máx Mín <i>n</i> 5 5 1</p>

Ítems ordenados por calificación más alta y más baja

Clasificación por promedio de los ítems con las cifras más altas	Valor
1. Claridad: Los roles individuales, las responsabilidades y los niveles de autoridad están claros	5
2. Claridad: La función y el propósito del equipo están claros	5
3. Claridad: Los individuos en el equipo reciben retroalimentación clara sobre su desempeño	5
4. Claridad: El equipo, como unidad, recibe retroalimentación clara sobre su desempeño	5
5. Claridad: Está claro el por qué de la estructura del equipo	5

Clasificación por promedio de los ítems con las cifras más bajas	Valor
1. Claridad: La definición de los roles y las responsabilidades se aclara con el tiempo	5
2. Claridad: Está claro el por qué de la estructura del equipo	5
3. Claridad: Los individuos en el equipo reciben retroalimentación clara sobre su desempeño	5
4. Claridad: El equipo, como unidad, recibe retroalimentación clara sobre su desempeño	5
5. Claridad: Los roles individuales, las responsabilidades y los niveles de autoridad están claros	5

Comentarios Adicionales

A todos los encuestados se les pide que den comentarios adicionales. A continuación, los comentarios se presentan exactamente como fueron anotados por los encuestados.

Autoconsciencia: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Claridad: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Compromiso/Cohesión: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Comunicación: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

En General: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Juntas: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Liderazgo: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Reglas: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario

Toma de decisiones: Observaciones/sugerencias

Equipo:

Sin comentario