



TEAM BOOSTER

Evaluación del equipo

Resultados :

Señor A A

Señor B B

Señor A A

ACERCA DE ESTE INFORME

El objetivo de Team Booster es promover el rendimiento grupal de un equipo. El rendimiento grupal corresponde al rendimiento comportamental del equipo. Se estima a partir de las competencias comportamentales de los miembros del equipo.

Desde la evaluación del equipo hasta sus ejes de desarrollo

La innovación de Team Booster reside en un análisis del rendimiento grupal orientado a ofrecer vías de desarrollo del rendimiento centradas en el grupo.

El modelo* Team Booster forma parte de la tradición científica americana de los «human factors». Para algunos investigadores clave de estas corrientes, las competencias comportamentales de los miembros del equipo para realizar un trabajo grupal permiten predecir con mucho acierto el rendimiento global del equipo.

El modelo del rendimiento grupal en 8 apartados



Cada apartado del rendimiento grupal es interpretado a partir de la combinación de 10 indicadores comportamentales genéricos:

Expresividad	Ingenio
Tranquilidad / Serenidad	Confianza / Cooperación
Asertividad	Implicación
Escucha	Compromiso grupal
Fiabilidad	Dirección e influencia

Cada apartado del rendimiento grupal se compone de unos 5 a 9 indicadores según su implicación en el apartado en cuestión.

Dado que no basta con reunir talentos para obtener un equipo con talento, Team Booster le ayuda a mejorar el rendimiento grupal de sus equipos.

*Las nociones utilizadas se especifican en la continuación del informe cuando el análisis lo requiere. El modelo se inspira en Driskell, J. E., Salas, E. (2013). *Personality and work teams*. In Christiansen, N., & Tett, R. (2013). *Handbook of Personality at Work*. Routledge.

ÍNDICE

1.	Acerca de este informe	 2
2.	Organización del informe	 4
3.	Tendencias del equipo	 5
4.	El equipo y su potencial de rendimiento	 6
4.1.	Agilidad	 6
4.2.	Puesta en común de los conocimientos	 7
4.3.	Seguimiento de los rendimientos y de la información de retorno	 8
4.4.	Gestión del equipo	 9
4.5.	Relaciones interpersonales	 10
4.6.	Coordinación	 11
4.7.	Comunicación	 12
4.8.	Toma de decisiones	 13
5.	El manager y su equipo	 14
6.	Retos para el equipo y el manager	 15
6.1.	Easy challenges	 15
6.2.	Team challenges	 15
6.3.	Manager challenges	 15
6.4.	Xtreme challenges	 15

ORGANIZACIÓN DEL INFORME

El análisis del rendimiento grupal se organiza en tres grandes partes.

Análisis del rendimiento grupal

Se presenta una síntesis de los 10 indicadores comportamentales del equipo. En ella se analizan los comportamientos dominantes y los comportamientos con menor representación dentro del equipo.

El rendimiento grupal del equipo se analiza conforme a 8 apartados. Para cada uno de estos apartados, se ofrece una definición concreta y, además, se caracteriza el rendimiento del equipo mediante tres elementos:

- Las potencialidades del equipo.
- La tendencia a la cohesión y/o al conflicto.
- Se ofrecen vías de desarrollo del rendimiento grupal.

El equipo y su manager

Las competencias comportamentales del manager son puestas en perspectiva conforme a los 10 indicadores comportamentales del equipo. Esta puesta en perspectiva es complementaria a la evaluación del manager efectuada en el marco de una campaña Team Booster.

Retos para el equipo y su manager

Las vías de desarrollo del equipo se reparten en 4 retos:

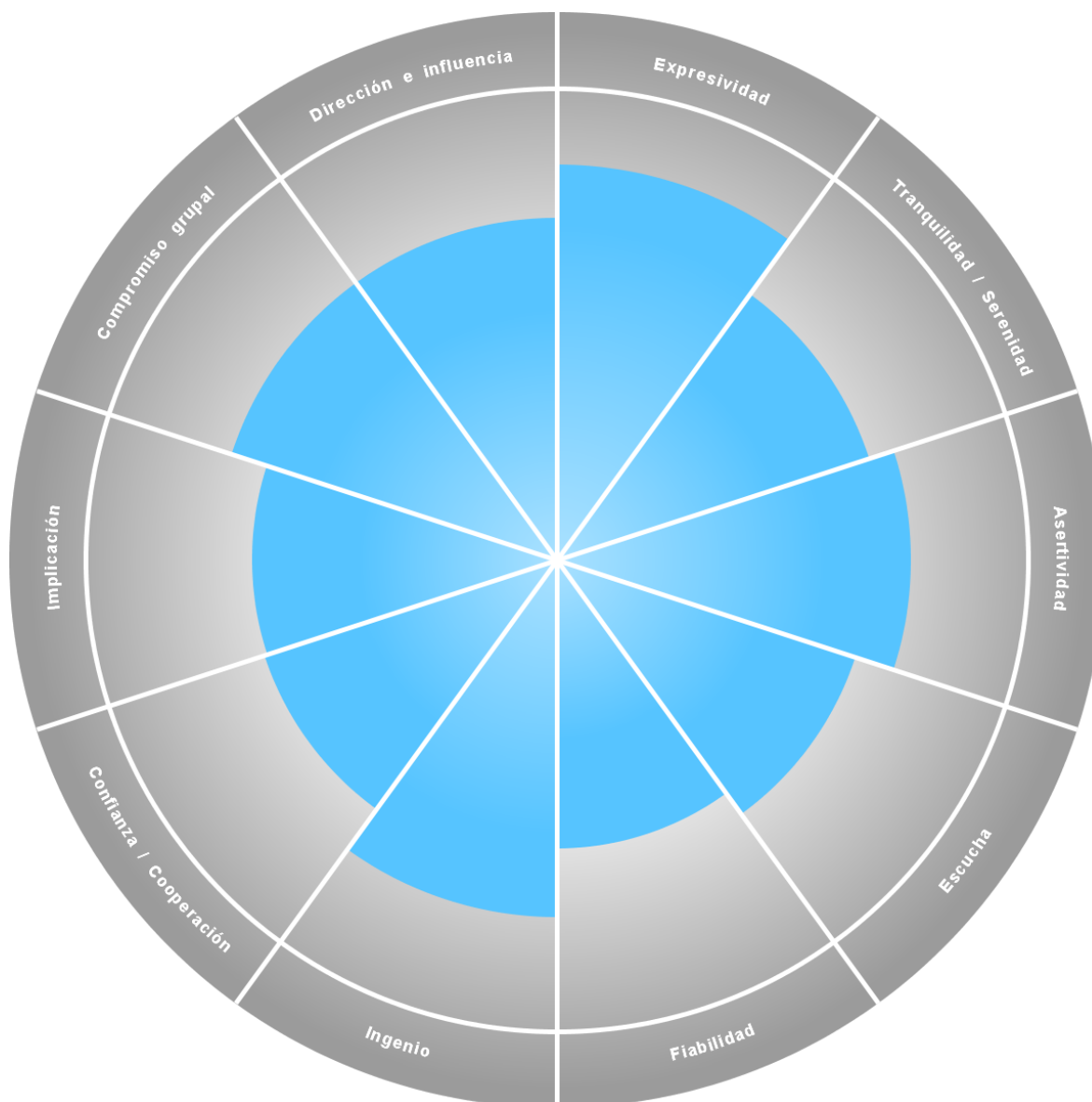
- **Easy challenges** : retos fáciles para el equipo y su manager.
- **Team challenges** : retos difíciles para el equipo pero fáciles para el manager.
- **Manager challenges** : retos fáciles para el equipo pero difíciles para el manager.
- **Xtreme challenges** : retos difíciles para el equipo y su manager.

Los medios de creación de estas vías de desarrollo del equipo se definirán entre el equipo, el manager y los superiores en función del entorno de trabajo.

TENDENCIAS DEL EQUIPO



Esta síntesis permite observar las puntuaciones del equipo en cada uno de los indicadores. Desde una puntuación de cero hasta la máxima puntuación, el análisis pretende comprender las principales tendencias comportamentales del equipo.



- **Expresividad** : tendencia al intercambio
- **Tranquilidad / Serenidad** : tendencia a la calma
- **Asertividad** : tendencia a la afirmación en el respeto
- **Escucha** : tendencia a la atención colectiva
- **Fiabilidad** : tendencia al respeto de los compromisos
- **Ingenio** : tendencia a la creatividad
- **Confianza / Cooperación** : tendencia a la cooperación
- **Implicación** : tendencia a la perseverancia
- **Compromiso grupal** : tendencia a la responsabilidad grupal
- **Dirección e influencia** : tendencia a dirigir

EL EQUIPO Y SU POTENCIAL DE RENDIMIENTO



Agilidad

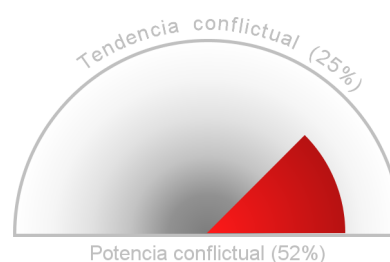
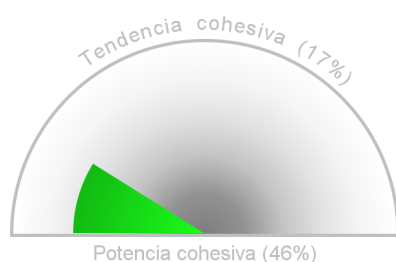
Capacidad del equipo para adaptarse a las modificaciones que surjan en la tarea grupal por realizar.



- Los miembros del equipo se expresan de manera natural lo que favorece la agilidad del equipo para adaptarse al entorno de la tarea por realizar.
- La mentalidad flexible de los miembros del equipo favorece la adaptación del equipo a las incertidumbres de la tarea y a los problemas por resolver.

Cohesión y conflicto: a supervisar...

- Los niveles de asertividad de parte del grupo son similares a los niveles de expresividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.
- Los niveles de fiabilidad de parte del grupo son complementarios a los niveles de asertividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.



Vías de desarrollo

- Mejorar la adaptación del equipo a los cambios inherentes a la tarea grupal requiere mejorar el sentimiento de valía de los miembros del equipo lo que favorece la asunción de responsabilidad.
- Para favorecer una adaptación metódica a las modificaciones surgidas en la tarea grupal, es necesario mejorar el rigor del equipo con respecto a su ámbito de responsabilidad.

Puesta en común de los conocimientos

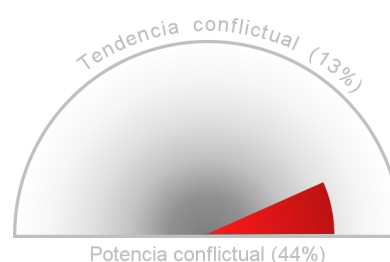
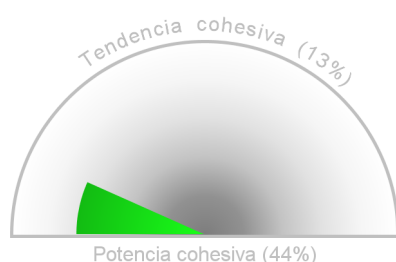
Capacidad del equipo para compartir conocimientos sobre el entorno del equipo y sobre el propio equipo.



- La facilidad con la que los miembros del equipo se expresan facilita el intercambio de información relevante y conocimientos entre ellos que pueden referirse al equipo, a la tarea o a su contexto.
- Los miembros del equipo dan prueba de flexibilidad cognitiva lo que favorece el intercambio de información relevante y de conocimientos.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son similares a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.
- Los niveles de confianza de parte del grupo son complementarios a los niveles de expresividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.

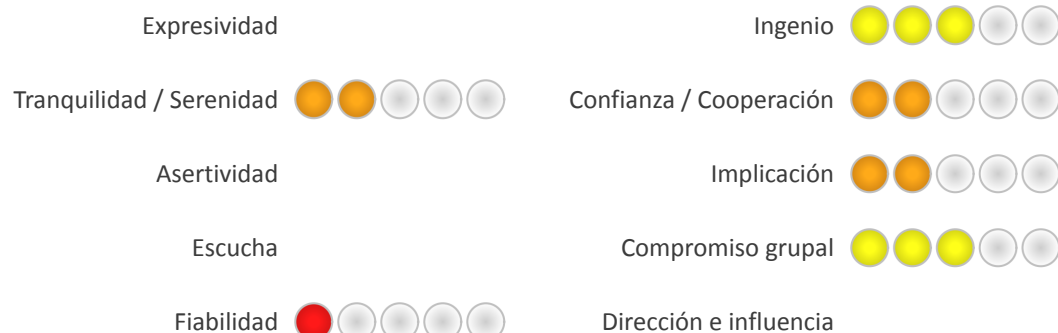


Vías de desarrollo

- Favorecer el intercambio de información necesaria para el progreso grupal requiere desarrollar el compromiso grupal del equipo en los aspectos colectivos de la/s tarea/s por realizar.
- Favorecer el intercambio de información relevante y de conocimientos que puedan mejorar la fiabilidad de la producción requiere desarrollar motivaciones de realización y de implicación en la tarea grupal.

Seguimiento de los rendimientos y de la información de retorno

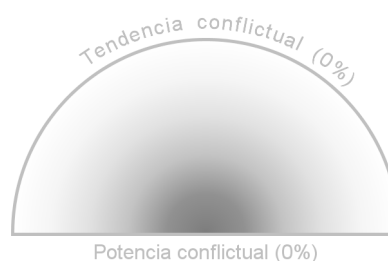
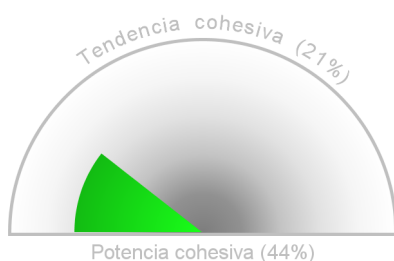
Capacidad del equipo para buscar y recibir retroacciones de aclaración sobre la tarea grupal por realizar.



- Los miembros del equipo son flexibles en el plano intelectual lo que favorece al equipo en cuanto a su capacidad para aceptar e incorporar la información de retorno sobre sus resultados.

Cohesión y conflicto: para ayudarle...

- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son similares a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.
- Los niveles de confianza de parte del grupo son complementarios a los niveles de compromiso grupal de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.



Vías de desarrollo

- Aceptar la información de retorno entre compañeros y la supervisión recíproca de sus respectivas actividades requiere establecer objetivos que favorezcan comportamientos de ayuda mutua y de fiabilización del trabajo grupal.
- La aceptación y la consideración de la información de retorno pueden mejorarse gracias a la sensibilización de los miembros del equipo con respecto al seguimiento individual y grupal de los resultados.

Gestión del equipo

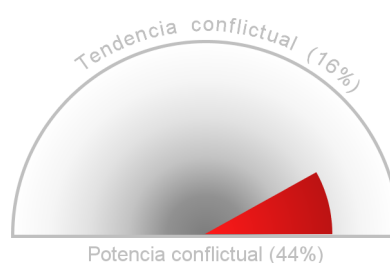
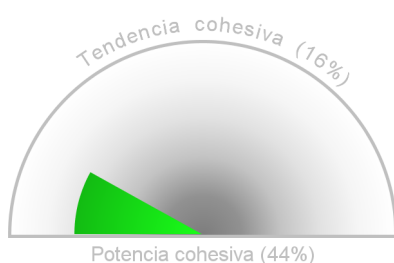
Capacidad del equipo para organizar, planificar, asignar las tareas y motivarse para realizarlas.



- Los miembros del equipo, dejando constancia de ingenio y creatividad, se organizan y se reparten las tareas de manera hábil y provechosa.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de fiabilidad de parte del grupo son complementarios a los niveles de asertividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.
- Los niveles de asertividad de parte del grupo son similares a los niveles de compromiso grupal de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.



Vías de desarrollo

- La asunción de responsabilidad y el reparto/distribución de las tareas por realizar facilitan la organización intrínseca del equipo y requieren desarrollar el sentimiento de competencia de los miembros del equipo.
- La organización y el reparto de tareas dentro del equipo pueden mejorarse estableciendo un sistema de refuerzo de la fiabilidad propia del equipo y mejorando el rigor grupal.

Relaciones interpersonales

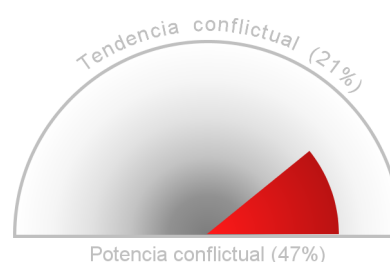
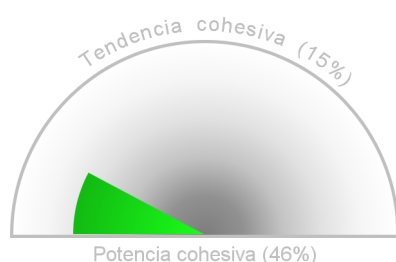
Capacidad del equipo para optimizar las interacciones interpersonales mediante la resolución de conflictos, la utilización de la cooperación y la construcción del espíritu de equipo.



- Los miembros del equipo expresan fácilmente lo que tienen que decir lo que favorece la comprensión de los puntos de vista de unos y otros, un buen ambiente, la resolución de desacuerdos y conflictos cuando éstos surgen.
- La mentalidad abierta que muestran los miembros del equipo favorece el respeto y la cordialidad en las relaciones interpersonales.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de asertividad de parte del grupo son similares a los niveles de expresividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.
- Los niveles de asertividad de parte del grupo son similares a los niveles de compromiso grupal de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.



Vías de desarrollo

- Reconstruir un sentimiento de valía entre los miembros del equipo puede favorecer interacciones positivas y respetuosas entre los miembros del equipo, especialmente cuando surgen conflictos y desacuerdos.
- Favorecer el entendimiento y el intercambio sereno de opiniones que facilita la resolución de desacuerdos requiere la necesaria consideración de los diferentes puntos de vista de los demás y la búsqueda de puntos en común.

Coordinación

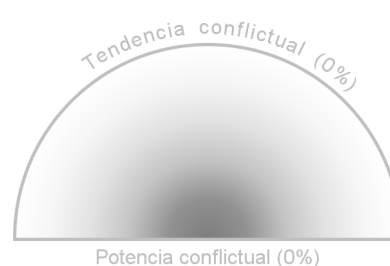
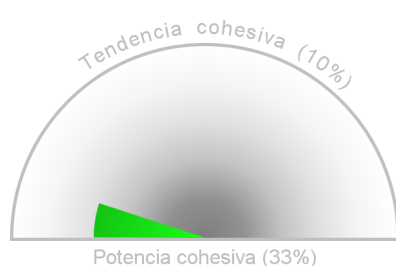
Capacidad del equipo para repartirse los recursos, las actividades y las respuestas para asegurar la terminación completa y rápida de las tareas.



- Los miembros del equipo son abiertos y creativos lo que les permite coordinarse con facilidad.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son similares a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.
- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son complementarios a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.



Vías de desarrollo

- Establecer con el equipo reglas de coordinación que deben respetarse puede favorecer el cumplimiento de la función de cada uno y aumentar la claridad de los miembros del equipo necesaria para una buena coordinación dentro del equipo.
- Favorecer la capacidad del equipo para coordinarse bien requiere concienciarse de la necesidad de ser riguroso consigo mismo y con los demás para favorecer el rendimiento grupal.

Comunicación

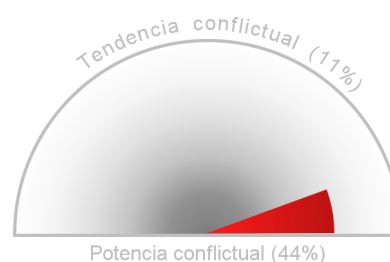
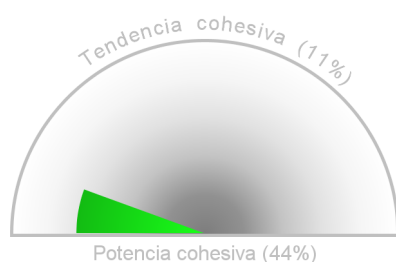
Capacidad del equipo para intercambiar información de manera eficaz.



- Los miembros del equipo se expresan con facilidad y desenvoltura lo que facilita el intercambio de información y la verificación de la correcta recepción de la información.
- Los miembros del equipo dan muestras de una mentalidad flexible lo que facilita la comunicación mediante la utilización de indicadores verbales y no verbales adecuados.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son similares a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.
- Los niveles de confianza de parte del grupo son complementarios a los niveles de expresividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.



Vías de desarrollo

- Para mejorar los intercambios de información dentro del equipo, es necesario promover un cierto reconocimiento de los intercambios para conceder la suficiente importancia a cada uno en aras a promover una identidad grupal.
- Promover una comunicación fiable entre los miembros del equipo requiere la necesaria mejora de la calidad y/o cantidad de información contenida en el mensaje.

Toma de decisiones

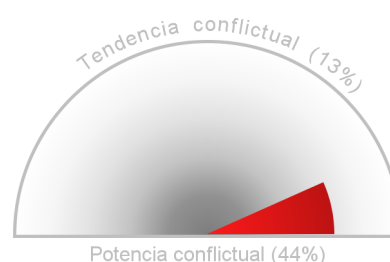
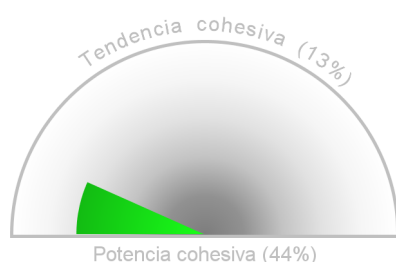
Capacidad del equipo para reunir e incorporar información, identificar alternativas, elegir soluciones y evaluar sus consecuencias.



- Los miembros del equipo expresan espontáneamente su punto de vista lo que facilita los procesos de toma de decisiones como identificar alternativas o elegir entre diferentes soluciones.
- Los miembros del equipo, especialmente abiertos y curiosos, son bastante creativos y consideran numerosas posibilidades, lo que evita las tomas de decisiones limitadas, precipitadas y poco documentadas.

Cohesión y conflicto: a profundizar...

- Los niveles de compromiso grupal de parte del grupo son similares a los niveles de implicación de los demás lo que favorece la aparición de interacciones positivas y aumenta el potencial cohesivo del equipo.
- Los niveles de confianza de parte del grupo son complementarios a los niveles de expresividad de los demás lo que favorece la aparición de interacciones negativas y puede aumentar el potencial de conflicto del equipo.



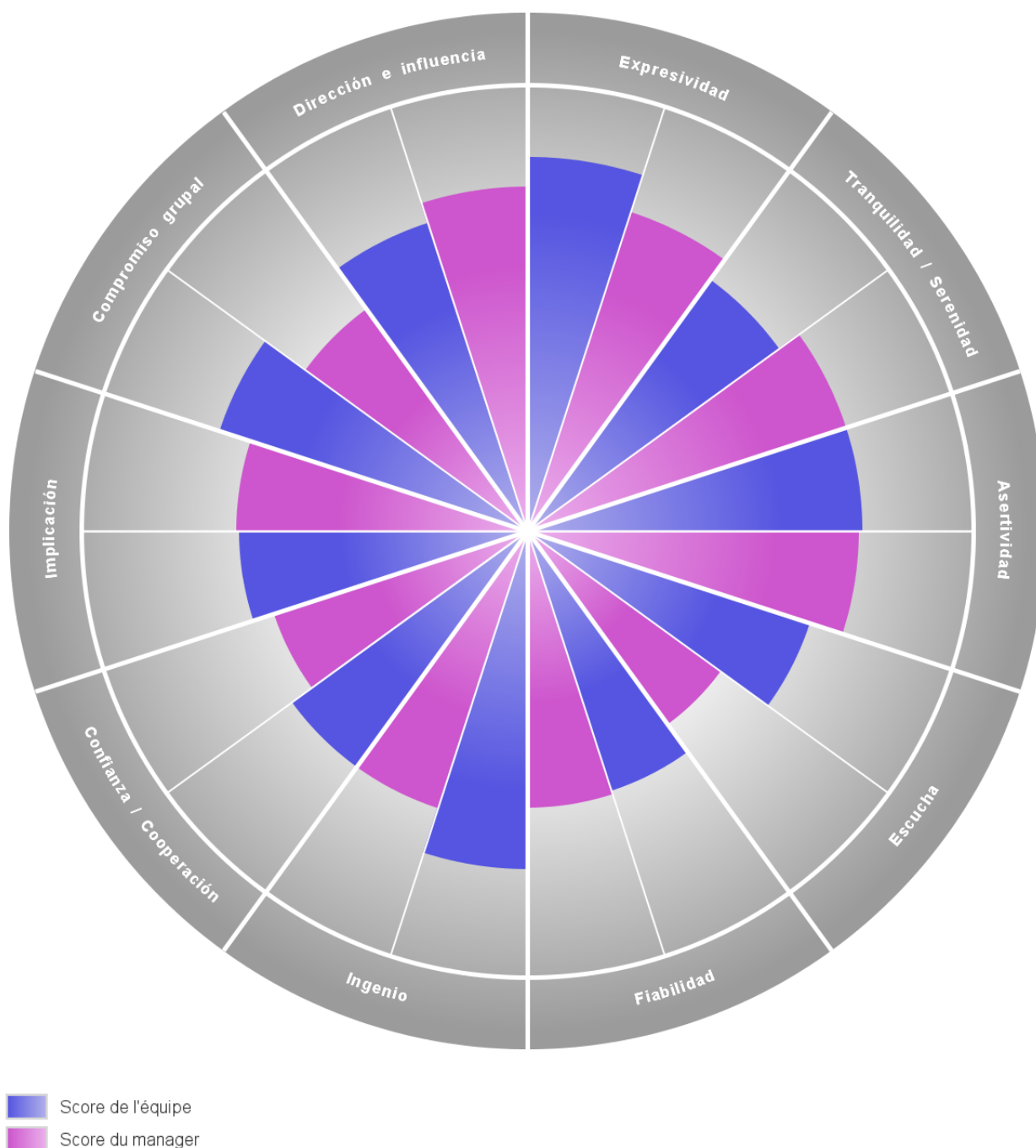
Vías de desarrollo

- Para favorecer la toma de decisiones dentro del equipo, es necesario crear un clima sereno que permita a los miembros del equipo compartir con desenvoltura su punto.
- Favorecer la incorporación de puntos de vista y la toma de decisiones exige implicar necesariamente a los miembros del equipo y promover la responsabilidad individual en el proceso grupal de toma de decisiones.

EL MANAGER Y SU EQUIPO



La puesta en perspectiva de las competencias comportamentales del manager y de los indicadores comportamentales de su equipo permite observar por contraste los recursos del manager. Preste atención, la relación jerárquica del manager con su equipo y la evaluación del manager realizada en el marco de la campaña Team Booster deben servir para matizar los análisis.



RETOS PARA EL EQUIPO Y EL MANAGER



Las vías de desarrollo propuestas en este informe, dentro de cada apartado del rendimiento grupal, se sintetizan aquí en forma de competencias. La adquisición de estas competencias por el grupo (manager y equipo) remite a un nivel de dificultad en forma de reto:

- **Easy challenges** : retos fáciles para el equipo y su manager.
- **Team challenges** : retos difíciles para el equipo pero fáciles para el manager.
- **Manager challenges** : retos fáciles para el equipo pero difíciles para el manager.
- **Xtreme challenges** : retos difíciles para el equipo y su manager.

Por supuesto, los medios (situaciones prácticas) de creación de vías de desarrollo del equipo para la adquisición de estas competencias se definirán entre el equipo, el manager y sus superiores en función del entorno de trabajo.

Easy Challenges

- Competencia para prestar y aceptar ayuda mutua y consejos. (Seguimiento de los rendimientos y de la información de retorno)
- Competencia para elaborar un clima grupal respetuoso orientado a facilitar el intercambio de puntos de vista. (Toma de decisiones)
- Competencia para participar y aportar su punto de vista al equipo. (Comunicación)
- Competencia del equipo para repartirse y asignarse las tareas por realizar respetando a todos los miembros. (Gestión del equipo)
- Competencia del equipo para respetar y explotar sus procesos de coordinación. (Coordinación)
- Competencia del equipo para comprometerse con los aspectos colectivos de la/s tarea/s por realizar. (Compartir conocimientos)

Team Challenges

- Competencia del equipo para obtener y seguir su propia información de retorno. (seguimiento de los rendimientos y de la información de retorno)
- Competencia para la responsabilidad individual en el proceso grupal de toma de decisiones. (Toma de decisiones)
- Competencia para elaborar mensajes eficaces en calidad y/o cantidad de información. (Comunicación)
- Competencia del equipo para ser metódico y riguroso en la aplicación de sus procesos de coordinación. (Coordinación)
- Competencia para compartir información importante y conocimientos susceptibles de fiabilizar la producción. (Compartir conocimientos)

- Competencia del equipo para promover un sentimiento de valía y de responsabilidad grupal. (Relaciones interpersonales)
- Competencia para actuar con plena responsabilidad. (Agilidad)

Manager Challenges

- Competencia del equipo para elaborar valoraciones abiertas y desprovistas de juicios de valor. (Relaciones interpersonales)
- Competencia grupal para respetar los objetivos que el propio equipo se ha asignado. (Gestión del equipo)
- Competencia para el rigor del equipo con respecto a su ámbito de responsabilidad. (Agilidad)

Xtreme Challenges