

13

REGISTRADOS

10

CONTESTADAS

3

PENDIENTES

34

FORTALEZAS

0

DEBILIDADES

ÁREA

TODAS

CIUDAD

TODAS

MÁXIMA ESCOLARIDAD A LA FECHA

TODAS

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL

TODAS

CARGO

TODAS

PROCESO

TODAS

GÉNERO

TODAS

ROL

TODAS

DIVISIÓN

TODAS

OTROS

TODAS

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

TODAS

ESTADO DEL EQUIPO

FACTORES	CENTIL	ÍNDICE	ALERTA
CONFORMACIÓN	84 %	Alto	✓
CONOCIMIENTO GRUPAL	76 %	Alto	✓
CONFIANZA RELACIONAL	71 %	Alto	✓
COMPROMISO	77 %	Alto	✓
COMPLICIDAD	76 %	Alto	✓
COHESIÓN	80 %	Alto	✓

0-20% MUY BAJO21-50% BAJO51-70% MEDIO71-90% ALTO91-100% EXCELENTE

Nivel de desarrollo del equipo

77 %

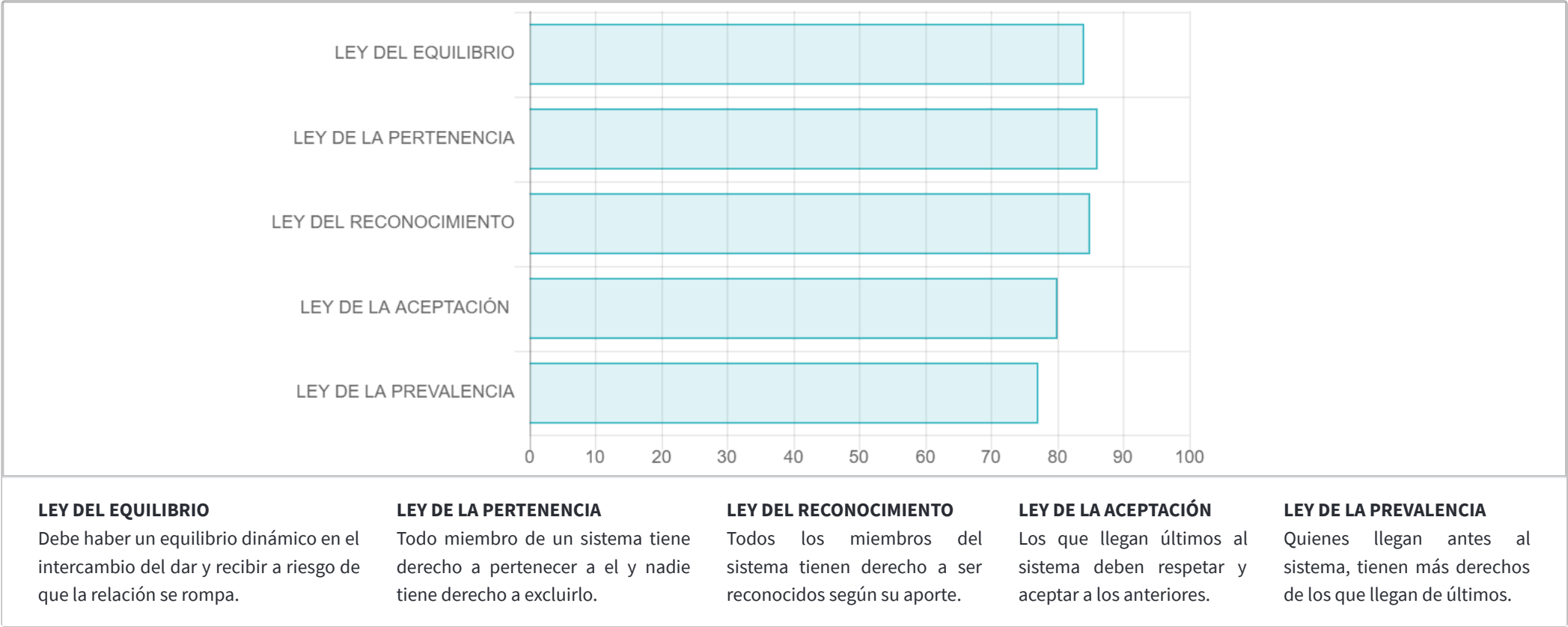
077.0%100

https://teamcoaching.biblioinstrumentos.com/resultado.php?id=61

1/9



PERCEPCIÓN SISTÉMICA DEL EQUIPO

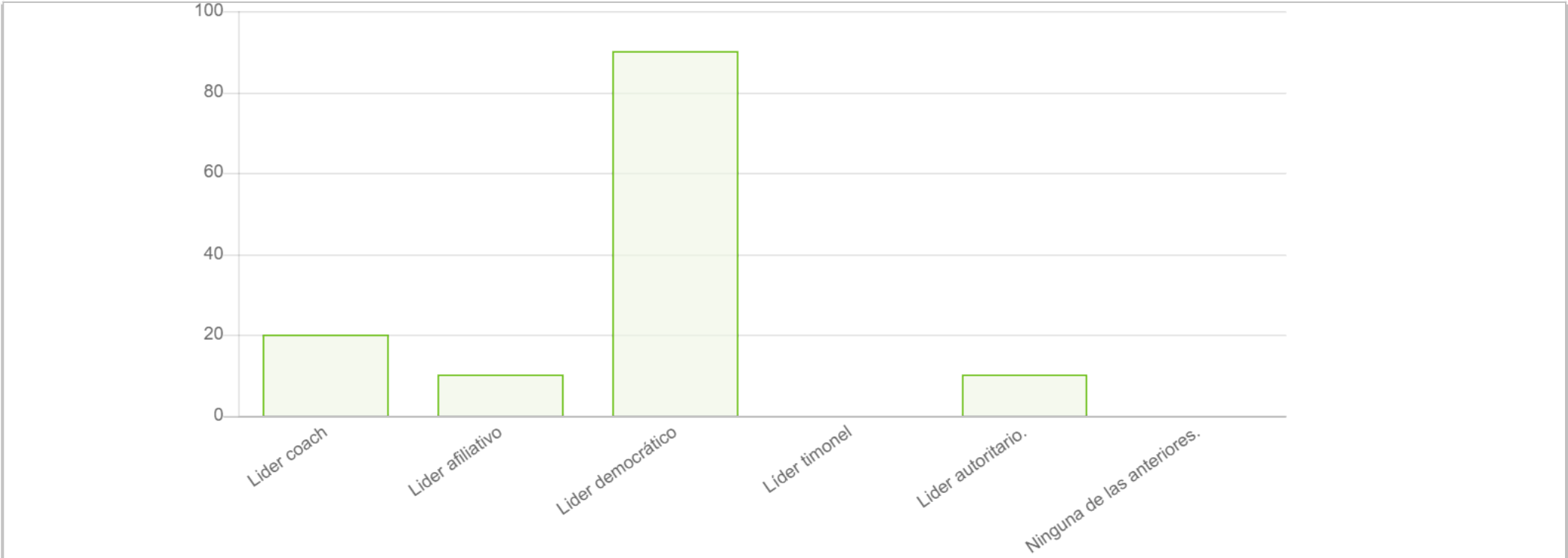


DISFUNCIONES DEL EQUIPO





ESTILO DE LIDERAZGO DEL EQUIPO

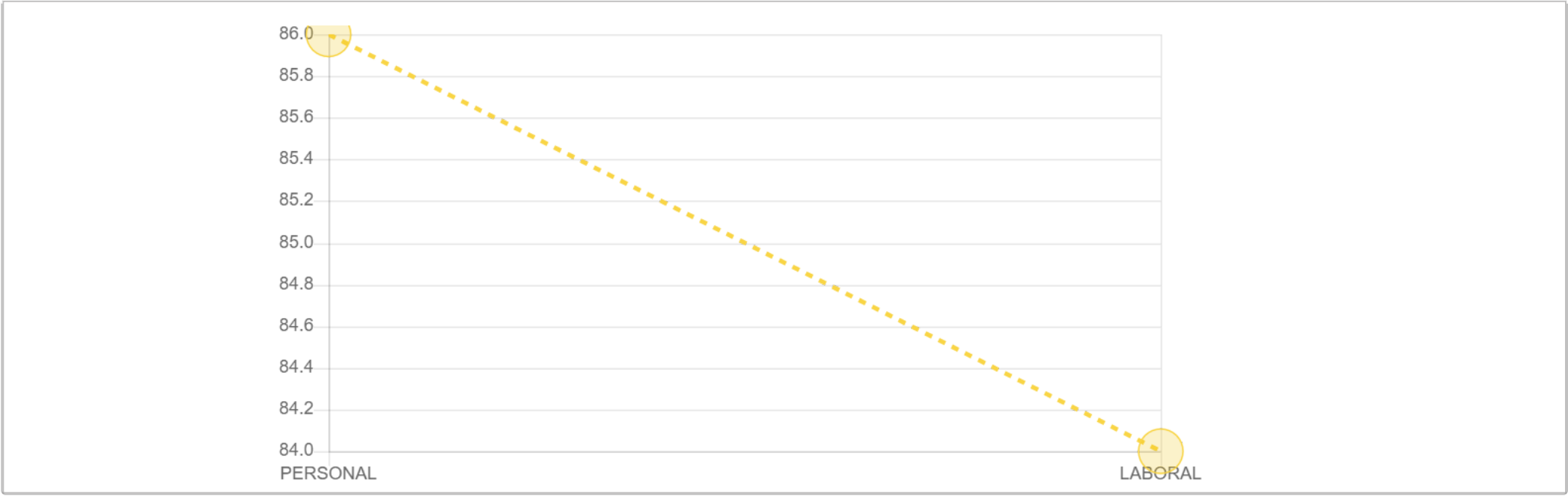


Lider democrático 90%

Un estilo que fomenta la participación del equipo y en donde la autoridad del líder conjuntamente con su poder son ejercidos con mayor descentralización a través de la comunicación bilateral entre el líder y el equipo. Un líder que considera que los trabajadores pueden opinar y que los alienta a involucrarse en los proyectos o temas trascendentales del equipo. Un estilo que escucha activamente a su gente, que agradece su participación en los procesos; que no busca protagonismo empresarial y que se enfoca mucho más en el bien grupal, de tal forma que las decisiones tomadas sean un bien o un riesgo compartido por todos los miembros de su equipo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo y aunque promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta sus opiniones, es quien toma las decisiones finales, las cuales suelen tener en cuenta las sugerencias de los demás. Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación.

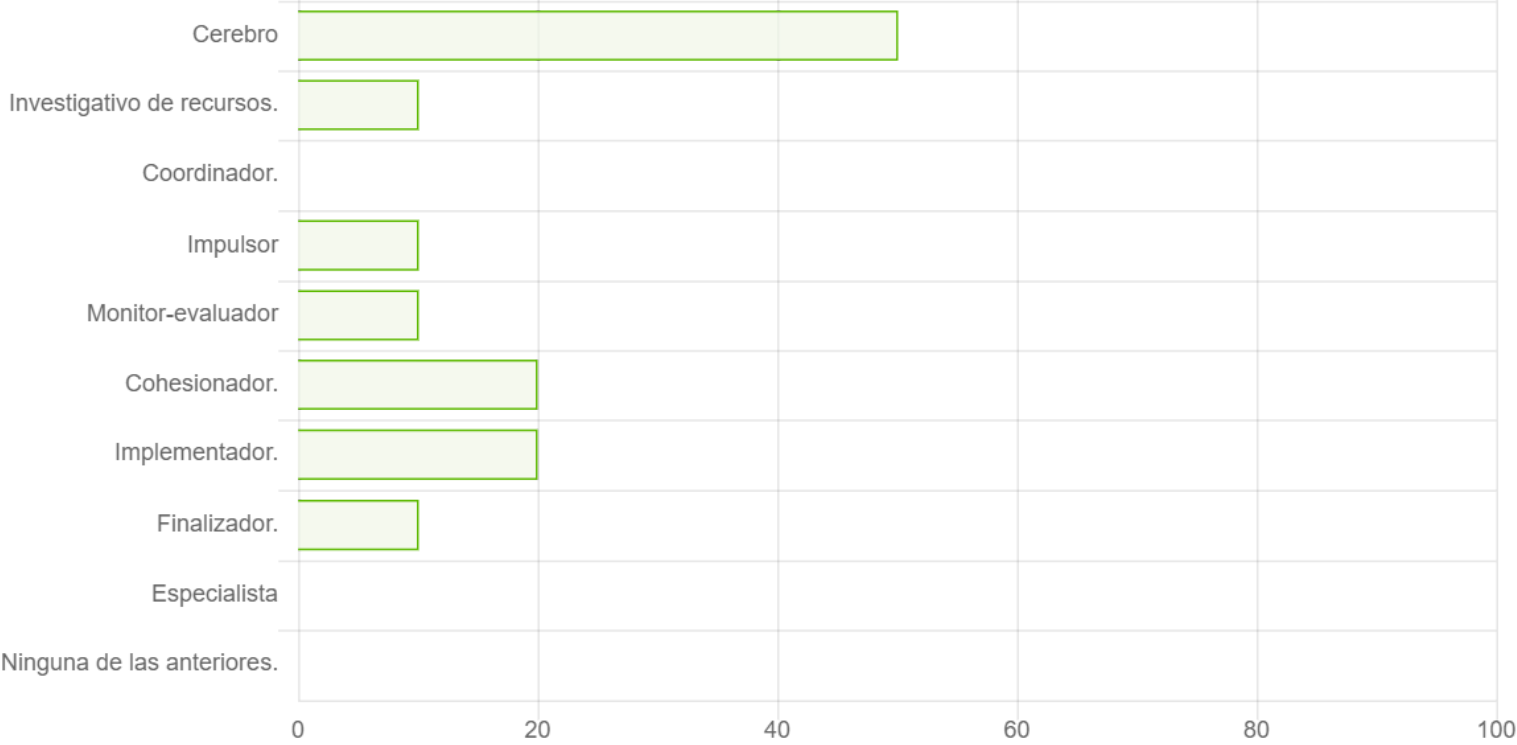


CONFIANZA EN EL LIDERAZGO





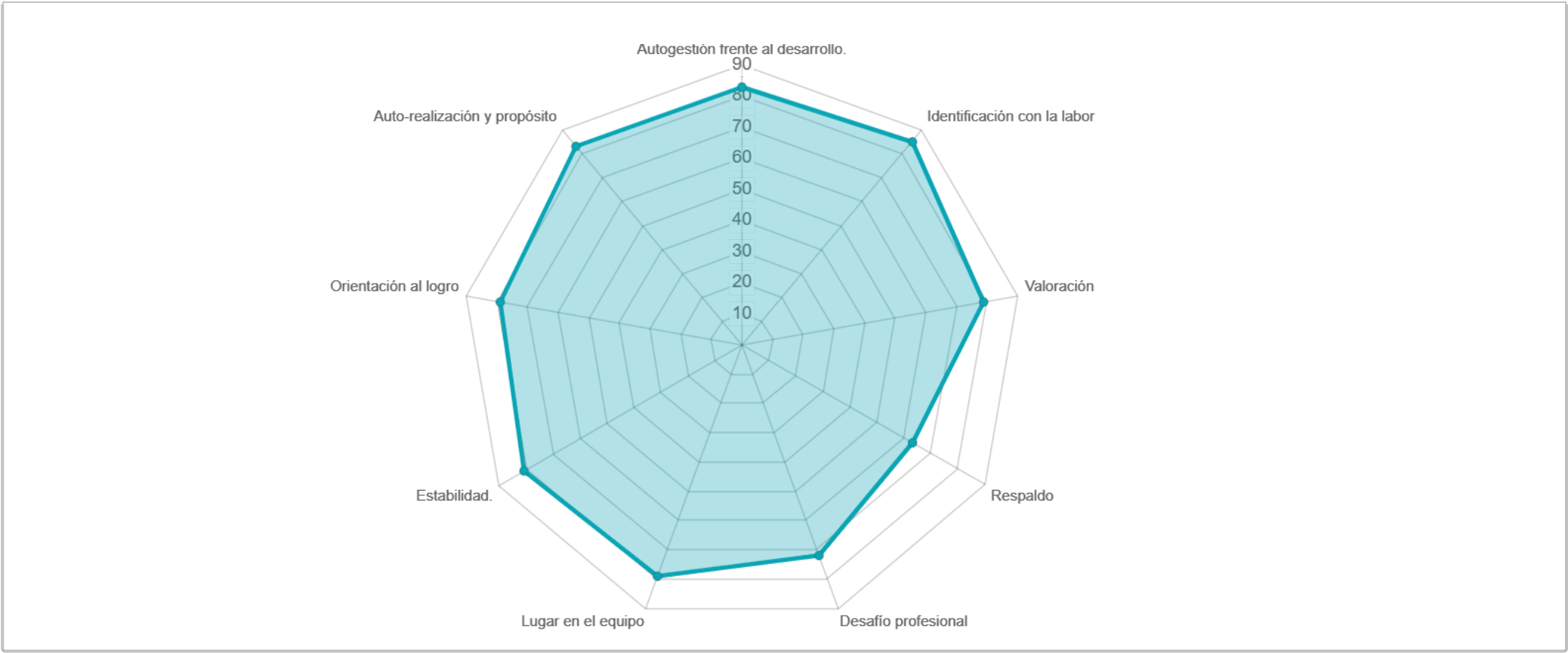
ROLES DENTRO DEL EQUIPO



Cerebro 50%

Individualistas, heterodoxos y algo distantes. Son innovadores y pueden ser muy creativos. Generalmente prefieren actuar por sí mismos, a distancia de los otros miembros del equipo, usando su imaginación y a menudo trabajan de un modo poco convencional. Tienden a ser introvertidos y reaccionan fuertemente a la crítica y a la alabanza. Sus ideas pueden ser a menudo radicales y suelen carecer de orientación práctica. Son independientes, inteligentes y originales y pueden tener dificultad para comunicarse. Su principal función en el grupo es generar nuevas propuestas y resolver problemas complejos. Se necesitan en los estadios iniciales de un proyecto o cuando el proyecto está fallando. Pueden ser creadores de empresas o lanzadores de nuevos servicios o productos. Demasiados en una organización, puede ser contraproducente porque tienden a pasar el tiempo defendiendo sus propias ideas y entrando en conflictos con otros. PUNTOS FUERTES: Ingeniosos, imaginativos. PUNTOS DÉBILES: Están en las nubes, inclinados a despreciar los aspectos concretos, además de presentar dificultad para comunicarse.

FACTORES MOTIVACIONALES DEL TRABAJO



FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES TRANSVERSALES

 FORTALEZA  ESTABLE  OPORTUNIDAD DE MEJORA		
Pertenezco a un equipo que reconoce y aprecia el aporte máximo o mínimo de cada cual.		85 %
Cumplo con los objetivos y metas asignadas en medio de mi labor.		84 %
Hago parte de un equipo que tiene claro los objetivos y metas de cada cual.		83 %
Pertenezco a un equipo que se mantiene unido en momentos de presión o adversidad.		84 %
Estoy satisfecho con que gano y recibo como producto de mi labor.		84 %
Tengo claro lo que se espera de mí, en este equipo de trabajo.		85 %
Autogestiono mis propias necesidades de formación, con tal de crecer y avanzar en mi labor.		83 %
Pertenezco a un equipo, que tiene muy desarrollada la empatía y la solidaridad.		81 %
Hago parte de un equipo optimista y autodiligente en cualquier contexto o situación laboral.		78 %
Hago parte de un equipo que tiene claro los objetivos, procesos y novedades de la organización, para ejercer satisfactoriamente su labor.		83 %
Pertenezco a un equipo que no le teme al cambio.		85 %
Confío plenamente en las habilidades de liderazgo de mi jefe.		86 %
Me desempeño en un equipo que protege los recursos y procesos de cada cual.		78 %
Pertenezco a un equipo que es coherente con lo que pide, acuerda y hace.		75 %

3/8/2020		Team Coaching	
Hago parte de un equipo que es capaz de expresar lo que siente o piensa frente a la gestión de cada cual.			79 %
Pertenezco a un equipo que se organiza rapida y eficazmente frente a la complejidad.			85 %
Pertenezco a un equipo que tiene en cuenta la opinión de todos sus miembros, independientemente de su cargo o rol.			86 %
Hago parte de un equipo que no descansa hasta lograr el resultado.			80 %
Pertenezco a un equipo que se apoya en las buenas y en las malas, sin cuestionar.			76 %
Soy miembro de un equipo que define, construye y proyecta conjuntamente los pasos a dar.			78 %
Tengo suficiente confianza con mi jefe; tanta que hasta le cuento mis asuntos personales.			84 %
Hago parte de un equipo que se retroalimenta entre sí de forma constante.			73 %
Me siento desafiado profesionalmente con todo lo que me han asignado en medio de mi labor.			72 %
Hago parte de un equipo que defiende sus valores con valentía y coraje.			78 %
Hago parte de un equipo que valora demasiado los recursos y beneficios que le ofrece la organización.			75 %
Hago parte de un equipo que se mantiene unido y empoderado ante cualquier situación.			78 %
Hago parte de un equipo en el que todos trabajan y se esfuerzan por igual.			80 %
Hago parte de un equipo que respalda organizacionalmente, las decisiones de cada cual.			81 %
Hago parte de un equipo que se enfoca en resolver y avanzar sin maltratar a los demás.			80 %
Pertenezco a un equipo que valora y respeta el conocimiento o experticia de los más antiguos en la organización.			80 %
Desempeño un cargo que me permite disfrutar de mi propósito de vida profesional o laboral.			84 %
Hago parte de un equipo que tiene claro las fortalezas y oportunidades de mejora de cada cual.			86 %
Soy miembro de un equipo que es capaz de resolver cara a cara sus conflictos internos.			74 %
Pertenezco a un equipo que comparte momentos y experiencias importantes de vida de cada cual.			76 %
Pertenezco a un equipo que prefiere callarse para evitar problemas con los demás.			65 %
Hago parte de un equipo que asume como propios, los procesos de cada cual.			64 %
Pertenezco a un equipo que se esfuerza y sobre compromete con tal de			

3/8/2020

Team Coaching

avanzar.		66 %
Tengo muchos gustos y temas en común con los miembros de mi equipo.		65 %
Pertenezco a un equipo que se conoce muy bien; tanto en lo personal como en lo profesional.		69 %
Confío plenamente en la prudencia y valores de mi compañeros de trabajo.		68 %

GLOSARIO

TIPO DE LIDERAZDO

Lider coach

Un estilo de liderazgo que utiliza habilidades, técnicas y modelos de coaching para sacar lo mejor de su equipo. El líder-coach logra que sus miembros tomen conciencia sobre su desempeño a través de diversas herramientas; son profesionales que utilizan las fortalezas de su gente para lograr grandes resultados; involucran a su gente y potencializan sus competencias para avanzar en el hacer; logran que su equipo mejore por sí mismo a través del empoderamiento y el autodesarrollo profesional en medio de su labor. Un estilo que ayuda a la empresa a crecer a través de su equipo; son líderes que representan un ejemplo a seguir puesto que inspiran, motivan, empoderan y desarrollan las habilidades de su gente.

Lider afiliativo

Un estilo de liderazgo que se enfoca en las personas primero y luego en la tarea; suelen tener una relación extraordinaria con su equipo de trabajo, donde se destaca por su gran familiaridad relacional, a tal punto que puede llegar a olvidarse de los resultados. Un estilo ideal cuando se trata de dirigir un equipo nuevo, o cuando este ha sufrido grandes cambios dentro de la organización y en donde se requiere rescatar la armonía y la confianza personal; ya que permite ganar compromiso, implicación y fortalecer el clima laboral de un equipo de trabajo.

Lider democrático

Un estilo que fomenta la participación del equipo y en donde la autoridad del líder conjuntamente con su poder son ejercidos con mayor descentralización a través de la comunicación bilateral entre el líder y el equipo. Un líder que considera que los trabajadores pueden opinar y que los alienta a involucrarse en los proyectos o temas transcendentales del equipo. Un estilo que escucha activamente a su gente, que agradece su participación en los procesos; que no busca protagonismo empresarial y que se enfoca mucho más en el bien grupal, de tal forma que las decisiones tomadas sean un bien o un riesgo compartido por todos los miembros de su equipo. Este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo y aunque promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta sus opiniones, es quien toma las decisiones finales, las cuales suelen tener en cuenta las sugerencias de los demás. Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación.

Lider autoritario.

Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva. De hecho, se considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores necesitan que alguien lo haga por ellos. En un equipo, donde prevalece este estilo de liderazgo, las decisiones son tomadas por el jefe, radicando también el centro del poder sobre él, posibilitando decisiones rápidas y poca participación de los subordinados en la definición de los objetivos y demás actividades. La comunicación es unilateral, es positivo y dogmático y sus criterios de desempeño involucran la obediencia como un factor importante de medición y control.

Ninguna de las anteriores.

TIPO DE ROLES

Cerebro

Individualistas, heterodoxos y algo distantes. Son innovadores y pueden ser muy creativos. Generalmente prefieren actuar por sí mismos, a distancia de los otros miembros del equipo, usando su imaginación y a menudo trabajan de un modo poco convencional. Tienden a ser introvertidos y reaccionan fuertemente a la crítica y a la alabanza. Sus ideas pueden ser a

menudo radicales y suelen carecer de orientación práctica. Son independientes, inteligentes y originales y pueden tener dificultad para comunicarse. Su principal función en el grupo es generar nuevas propuestas y resolver problemas complejos. Se necesitan en los estadios iniciales de un proyecto o cuando el proyecto está fallando. Pueden ser creadores de empresas o lanzadores de nuevos servicios o productos. Demasiados en una organización, puede ser contraproducente porque tienden a pasar el tiempo defendiendo sus propias ideas y entrando en conflictos con otros. PUNTOS FUERTES: Ingeniosos, imaginativos. PUNTOS DÉBILES: Están en las nubes, inclinados a despreciar los aspectos concretos, además de presentar dificultad para comunicarse.

Investigativo de recursos.

Extrovertidos, entusiastas, curiosos, comunicativos. Buenos comunicadores dentro y fuera de la organización. Negociadores naturales, dados a explorar nuevas oportunidades y desarrollar contactos. Aunque no sean necesarias, aportan gran cantidad de ideas originales. Son rápidos para captar las ideas e otros y adaptarlas. Son hábiles para averiguar lo que está disponible y lo que puede hacerse. Generalmente tienen una buena aceptación debido a su naturaleza extrovertida. Tienen una personalidad relajada con un fuerte sentido de la observación y una predisposición a ver las posibilidades de algo nuevo. Sin embargo, a menos que se les estimule, su entusiasmo rápidamente desvanece. Son rápidos para iniciar y explorar oportunidades, tienen habilidad para pensar sobre la marcha y aprovechar la información de otros. Son los mejores para iniciar contactos externos, para hallar recursos fuera del grupo y llevar cualquier tipo de negociación en la que puedan estar implicados. PUNTOS FUERTES: capacidad para encontrar gente útil y localizar ideas y oportunidades. Son una gran fuente de vitalidad. PUNTOS DÉBILES: Demasiado optimista. Pierde el interés una vez pasado el entusiasmo inicial.

Coordinador.

Controlados, tranquilos y seguros. El rasgo que distingue a los coordinadores es su habilidad para hacer que otros trabajen en dirección hacia metas compartidas. Maduros, confiados delegan fácilmente. En las relaciones interpersonales son rápidos para descubrir talentos individuales y utilizarlos para lograr los objetivos del grupo. Los coordinadores no son necesariamente los miembros que tienen el mayor conocimiento en un equipo. Sin embargo tienen una perspectiva amplia y generalmente se les respeta. Son hábiles para hacerse cargo de un equipo, cuyos miembros tengan diversidad de habilidades y características personales. Su rendimiento es mayor cuando tratan con colegas de rango parecido. Su lema podría ser consulta con control y generalmente creen manejar los problemas con tranquilidad. Los Coordinadores tienden a enfrentarse con los Impulsores debido a sus diferentes estilos de gestión. PUNTOS FUERTES: agradecen a todos las posibles aportaciones, sin perder de vista su objetivo. PUNTOS DÉBILES: Se le puede percibir como manipulador. Se descarga de trabajo que se le ha asignado y por ello en opinión de otros tal vez deleguen demasiado.

Impulsor

Dinámicos, extrovertidos. Muy motivados, con mucha energía y gran necesidad de logro. Son agresivas, con gran empuje. Les gustan los desafíos, conducir y empujar a otros a la acción y ganar. Si aparecen los obstáculos, los soslayarán, pero pueden ser tercos y responder de forma primaria a desilusiones o frustraciones. Los Impulsores son manipuladores y, a veces, provocan la confrontación. FUNCIONES: Son buenos directivos porque generan acción y se crecen ante la presión. Son buenos resaltando la labor de equipo y son muy útiles en grupos donde las complicaciones políticas ralentizan los asuntos. Se crecen con los problemas y progresan sin tenerlos en cuenta. Les gusta hacer los cambios necesarios y no les importa tomar decisiones impopulares. Intentan imponer algún modelo de actuación en los grupos de trabajo. PUNTOS FUERTES: tienen empuje para desafiar la inercia, la ineficacia o la complacencia. PUNTOS DÉBILES: Son propensos a la provocación e impaciencia. Tienen tendencia a herir los sentimientos de los otros.

Monitor-evaluador

Serio, estratégico y perspicaz. Lentos para decidir. Prefieren pensar las cosas con una gran dosis de pensamiento crítico. Generalmente los Monitores-Evaluadores tienen gran capacidad para hacer ponderaciones teniendo en cuenta todas las variedades. Suelen dar muy buenos consejos. Se sienten cómodos analizando los problemas. Evalúan las ideas y sugerencias. Son muy buenos analizando los pros y contras. El resto del equipo los percibe por lo general como secos, aburridos e incluso excesivamente críticos. Generalmente, los Monitores-Evaluadores son clave en puestos de planificación y estrategia y obtienen buenos resultados en puestos de alto nivel donde un número relativamente pequeño de decisiones generan grandes resultados. PUNTOS FUERTES: tienen mucho juicio y discreción. Analiza todas las opciones y juzga con precisión. PUNTOS DÉBILES: Les falta inspiración o habilidad para motivar a otros.

Cohesionador.

Colaborador, perceptivo y diplomático. Son los miembros que más apoyan a los compañeros de equipo. Son sociables y se preocupan por los otros. Tienen una gran capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y personas. Buenos oyentes y generalmente muy aceptados por el equipo. No funcionan muy bien bajo presión o en situaciones que implican confrontación. Son muy efectivos previniendo problemas interpersonales dentro de un equipo. No le gusta las fricciones, intentará evitarlas. Las habilidades diplomáticas de un Cohesionador se convierten puntos fuertes, especialmente con un rol directivo en que puedan aparecer conflictos. Los Cohesionadores directivos no son vistos como una amenaza por nadie. Por ello, pueden ser considerados como los preferidos para ocupar posiciones de mando. Tienen un efecto lubricante en los equipos. PUNTOS FUERTES: tienen habilidad para responder a las personas. También ante situaciones de alto contenido social y para promover el espíritu de equipo. PUNTOS DÉBILES: Son indecisos en momentos de crisis.

Implementador.

Práctico, fiable, eficiente. Transforma las ideas en acciones y organiza el trabajo que debe hacerse. Organizados, disfrutan con lo reglado, con lo rutinario. Auto disciplinado. Apoyan el trabajo duro y abordan problemas de manera sistemática. Son útiles por su confianza y capacidad práctica. Tienen éxito porque tienen un sentido de lo que es útil y práctico. Los implementadores hacen lo que necesite hacer, independientemente que les guste o no la tarea. Pueden llegar a cargos de alta dirección gracias a su eficacia a la hora de abordar todo tipo de tareas. PUNTOS FUERTES: Habilidad para organizar, sentido común práctico, trabajo duro y autodisciplina. PUNTOS DÉBILES: Falta de flexibilidad. Resistencia a ideas no contrastadas.

Finalizador.

Esmerado, concienzudo, ansioso. Tienen una gran capacidad para dar continuidad a las tareas. Presta atención al detalle. Raramente comienzan lo que no pueden terminar. Están motivados por cierta ansiedad interna, aunque aparentemente pueden parecer imperturbables. Son introvertidos, no necesitan estímulo externo o incentivos. A los Finalizador le disgusta el despiste. Son reacios a delegar. Prefieren realizar todas las tareas ellos mismos. FUNCIONES: Son valiosos donde las tareas demandan mucha concentración y gran exactitud. Aportan un sentido de urgencia al equipo y son buenos cumpliendo los programas, en el plazo comprometido. En dirección sobresalen por los altos estándares a los que aspiran y por su preocupación por la precisión y atención al detalle. PUNTOS FUERTES: capacidad para cumplir sus promesas y trabajar con altos niveles de exigencia. PUNTOS DÉBILES: tendencia a preocuparse por las pequeñas cosas. Son intransigentes para pasar por alto detalles. Reacio a delegar.

Especialista

Resuelto, dinámico, entregado. Son individuos entregados a su trabajo que se enorgullecen de tener y desarrollar habilidades técnicas y conocimientos especializados. Sus prioridades son mantener niveles profesionales y progresos en su propia actividad. Mientras que muestran gran orgullo en su propio trabajo, generalmente, muestran falta de interés por el trabajo de otros e incluso por las personas mismas. Eventualmente, el especialista se convierte en el experto por su compromiso, decisión y aptitudes. FUNCIONES: Aporta habilidades y conocimientos muy específicos. PUNTOS FUERTES: proporcionan conocimientos o habilidades técnicas en situaciones difíciles. PUNTOS DÉBILES: Contribuye sólo en áreas específicas. Se extiende en tecnicismos.

Ninguna de las anteriores.

VALIDACIÓN DEL OBJETIVO DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN.



TEAM
COACHING
6.0



Lograr el fortalecimiento de la
confianza relacional grupal en la UNED en
9% (de 71% a 80%) a través de
la Metodología de intervención
de Equipos 6.0 para mejorar la
asertividad en la comunicación grupal a
Noviembre 2020



TEAM COACHING 6.0





El Plan de Intervención



TEAM COACHING 6.0



Objetivo del Proceso de Intervención	Lograr el fortalecimiento de la Confianza Relacional grupal en la UNED en un 9% y llegar al 80% (sobre la base del 71%) a través de la Metodología de Intervención de Equipos 6.0 para mejorar la asertividad en la comunicación grupal a Noviembre 2020			
Competencias 6C Involucradas.	Vías de Intervención	Herramientas disponibles	Sesiones	Tiempo proyectado
Confianza Relacional	Gestión de la comunicación, emociones y gestión del conflicto.	- Apertura de sesiones con imágenes para facilitar la comunicación entre los miembros del equipo. - Sesión de Coaching de Equipos con juego LISTO - BINGAME con el fin de identificar situaciones o temas que pueden estar generando diferencias o conflictos - Actividad de comunicación asertiva y no violenta con imágenes. - Actividad Círculo de juicios y creencias - Cierre de sesiones con Decisiones Poderosas para Equipos - Empoderamiento al Equipo con la técnica Embajadores	2 Sesiones de Coaching de Equipos 6.0 1 Sesión externa de comunicación no violenta. 1 Sesión externa de juicios y creencias 1 BiNGAME de confianza 1 LISTO Grupal	3 Meses, cada 15 días



TEAM COACHING 6.0



Objetivo del proceso de intervención		Lograr el fortalecimiento de la Confianza Relacional grupal en la UNED en un 9% y llegar al 80% (sobre la base del 71%) a través de la Metodología de Intervención de Equipos 6.0 para mejorar la asertividad en la comunicación grupal a Noviembre 2020		
ACTIVIDAD	FECHA	Actividad	Herramientas	DURACION
• Sesión de divulgación y acuerdos de proceso con el equipo.		Sesión tradicional	- Apertura con actividad de conocimiento grupal. - Presentación objetivo del proceso y estado de las 6C - Mecanismo de intervención: Coaching de equipos 6.0 - Generación de acuerdos de coaching con el equipo.	4 Horas
• Sesión No. 1		Sesión de equipos 6.0	- Apertura con fines de conocimiento grupal. - LISTO para definir objetivo sesión - Cierre con decisiones poderosas. - Asignación de embajadores.	4 HORAS
• Sesión No. 2		Sesión externa 6.0	- Apertura con fines de conocimiento grupal - BINGAME de confianza, con pedidos y ofertas. - Actividad de comunicación asertiva y no violenta con imágenes.	4 HORAS
• Sesión No. 3		Sesión de equipos 6.0	- Apertura con fines de conocimiento grupal - Retroalimentación de embajadores. - Asignación de nuevos embajadores	4 HORAS
• Sesión No. 4		Sesión externa 6.0	- Apertura con fines de conocimiento grupal. - Juego LISTO con fines de compromiso - Actividad de juicios y creencias	4 HORAS
Sesión No. 5 CIERRE DE PROCESOS		Sesión de equipos 6.0	- Retroalimentación de embajadores. - PRESENTACIÓN DE RESULTADOS - CIERRE PROCESO CON JUEGO BINGAME	4 HORAS



TEAM COACHING 6.0



Requerimientos

- Espacio privado para las sesiones en equipo por un periodo de 4 Horas cada quince (15) días.
- Disposición y participación de todos los miembros del equipo.
- Presencia del Líder del equipo en las actividades del plan de intervención

Duración e intensidad:

- 1 Sesión de divulgación y acuerdos del proceso
- 2 Sesión de Coaching de Equipos 6.0
- 2 Sesiones externas de intervención equipos
- 1 Sesión de Cierre.

Intensidad: 4 Horas promedio C/S

Variantes: los números de sesiones pueden variara de acuerdo a los hallazgos en el equipo.



TEAM COACHING 6.0

