

Preparado para: Sample Report

Marzo, 24 2021

Proyecto: Sample Report

TEAM VITAL SIGNS
International Edition

Resumen Ejecutivo

Antecedentes

TVS mide los impulsores de la efectividad del equipo, ofreciendo información sobre el clima y la dinámica profunda del equipo de trabajo. El clima organizacional es una descripción general de la relación de los empleados entre ellos y con la organización. El clima es además el contexto en el que los empleados trabajan cada día. De hecho, las investigaciones muestran que el clima influye fuertemente en cómo las personas realizan su trabajo.

Valor

Este informe proporciona una instantánea del clima y la efectividad del equipo. A medida que los líderes se desarrollan y usan la inteligencia emocional para optimizar las relaciones, el clima mejora. A medida que el clima mejora, el rendimiento se incrementa. En otras palabras:

Usar habilidades de EQ-> mejora el clima laboral-> impacto positivo en el desempeño

Este informe lo ayudará a identificar fortalezas y obstáculos para el desempeño del equipo. Si elige mejorar efectividad del equipo, los datos en este informe lo guiarán para identificar áreas específicas y procesables para mejorar; luego le recomendamos volver a medir con el TVS pues esto le permitirá tener una valoración del retorno de su implementación/capacitación.

En Breve

Alcance

La encuesta "Signos vitales del equipo" (o "TVS") se realizó en Marzo 2021, con aportes de los miembros 19.

Resultados abreviados

Índice de compromiso: 55

Este índice se basa en la cantidad de personas en cada de las tres categorías a la derecha, y se puede utilizar como punto de referencia para la salud, la eficacia y la preparación para el cambio del equipo:

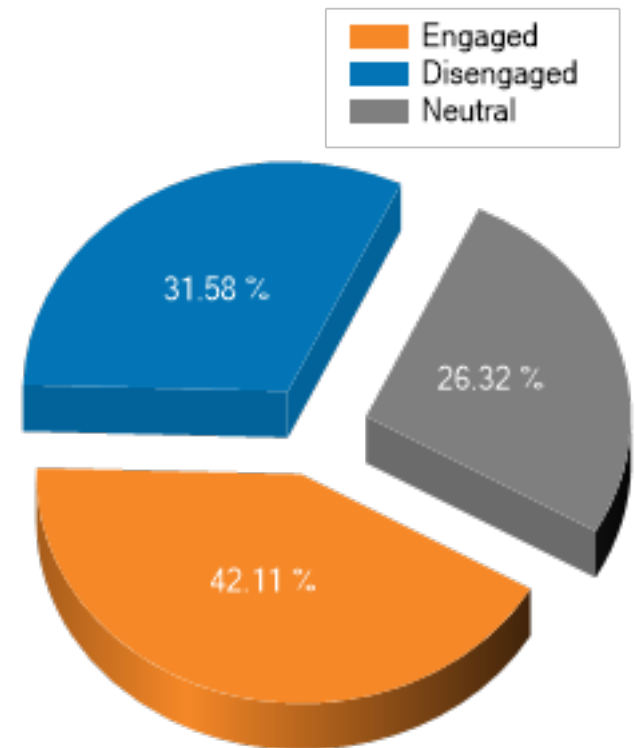
Comprometido = Totalmente involucrado, conectado y comprometido.

Neutral = Cumplimiento de requisitos, siguiente, pasivo.

Desconectado = Aislado, desconectado, lejano.

25% en Compromiso y 25% Desconectado constituye el "promedio" en el TVS.

Según Gallup, los equipos de clase mundial tienen un mezcla particular de: 67% comprometido, 26% neutros y solo alrededor del 7% desconectados.



Contenidos

Resumen ejecutivo	2
Modelo Vital Signs	5
Instantánea de Clima Organizacional	7
Clima Organizacional y Desempeño	9
Puntaje de Competencias	11
Puntajes combinados	13
Áreas Críticas	14



El Modelo Vital Signs

¿Cómo es el “clima” en su trabajo? ¿Las personas constantemente forman tormentas peligrosas de comportamiento destructivo hacia los miembros del equipo?

El clima organizacional es un indicador de sentimientos colectivos, relaciones y reacciones en el lugar de trabajo. Una cultura positiva impulsa el compromiso, desbloquea la comunicación y fomenta el rendimiento.

El Modelo de Vital Signs define el clima organizacional considerando los cinco factores que se muestran a la derecha. Un Clima saludable podrá equilibrarse a través de las cuatro dimensiones del modelo (personas – organización y estrategia – operaciones), y esto conducirá a niveles de compromiso más altos entre los miembros del equipo.



Factores Vital Signs

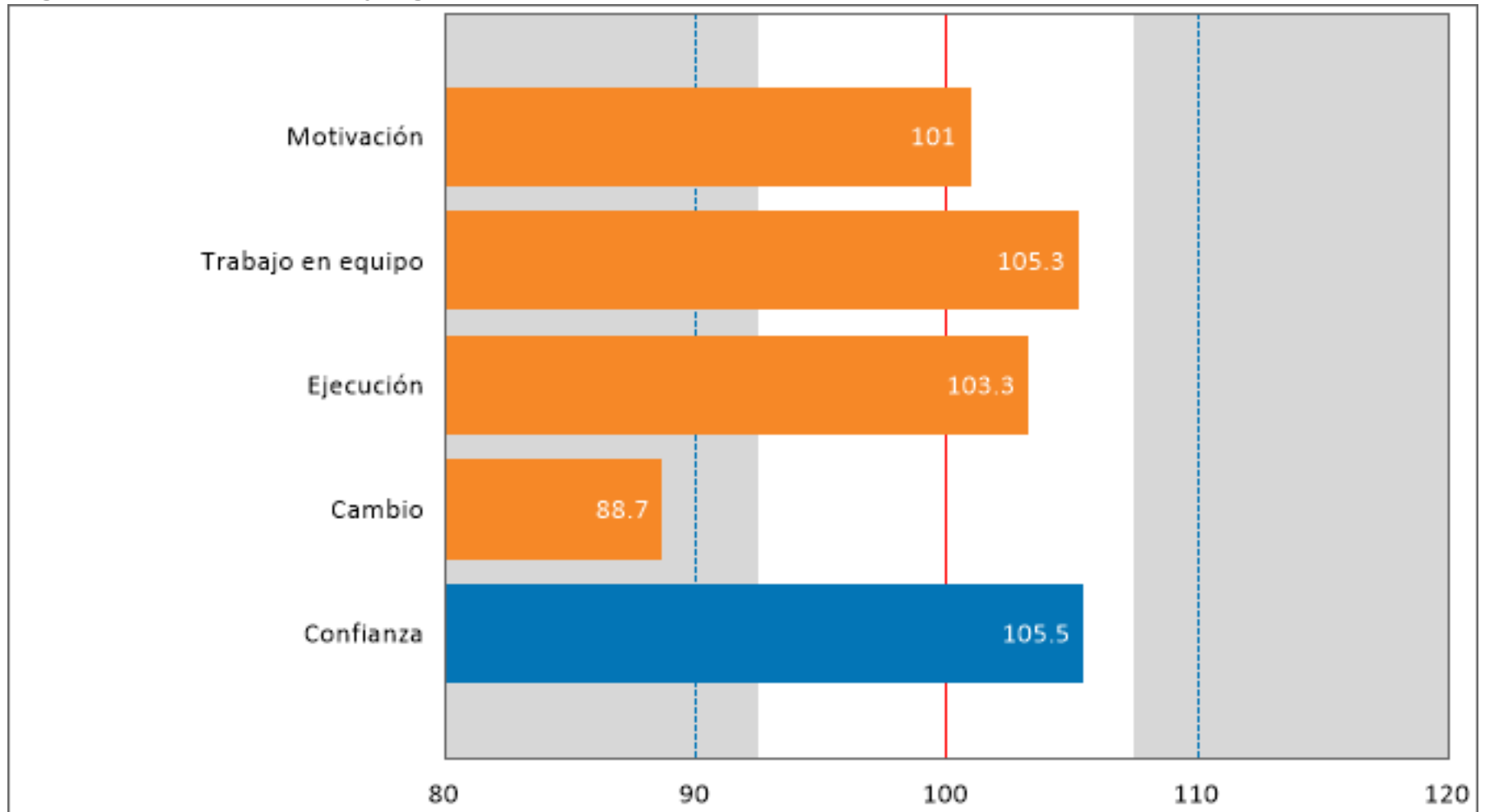
TVS mide estos cinco elementos del clima organizacional dentro del equipo:

Factor de Clima	Definición
Motivación	La motivación es la fuente de energía para superar desafíos, perseguir una meta o mantener el compromiso.
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es colaborar para alcanzar una meta; requiere un sentido compartido de propósito y pertenencia.
Ejecución	La ejecución es la habilidad de lograr resultados estratégicos mediante la implementación de tácticas efectivas.
Cambio	El cambio es la disposición para innovar y adaptarse para tener éxito en una situación de evolución continua.
Confianza	La confianza es un sentimiento de fe y seguridad que genera el querer arriesgarse y facilita el éxito en los otros factores del clima.



Instantánea del Clima Organizacional

La gráfica muestra los puntajes generales del clima.



DATOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La tabla muestra los puntajes numéricos de la gráfica anterior. La columna final, DE, muestra la “Desviación Estándar”, una medida de la consistencia de los puntajes, donde los más bajos provienen de respuestas más consistentes. La DE promedio de esta herramienta es de 15; los grupos altamente alineados tienen una DE menor a 12 años. Los puntajes de DE mayores a 18 años representan inconsistencia entre los encuestados.

Factor de Clima	Puntaje Promedio	Desviación Estándar
Motivación	101.0	15.6
Trabajo en Equipo	105.3	11.3
Ejecución	103.3	16.2
Cambio	88.7	18.0
Confianza	105.5	16.0



Clima Organizacional y Desempeño

Hay muchos factores críticos para el éxito del equipo. Nuestra investigación ha encontrado que los equipos que logran buenos resultados (confianza, motivación, trabajo en equipo, ejecución y cambio) aumentan sus niveles de compromiso y logran mejores resultados en estas cuatro competencias de desempeño:

Competencias	Definición
Sustentabilidad	¿El equipo está creando un valor duradero y puede mantenerlo al pasar el tiempo?
Agilidad	¿El equipo se adapta ágilmente a nuevas oportunidades y desafíos?
Resultados	¿El equipo está logrando sus objetivos de manera eficiente y efectiva?
Satisfacción	¿Los miembros se comprometen a permanecer en el equipo?

Estas competencias son impulsadas por una variedad de fuerzas, algunas “duras” (como los sistemas de entrega), y otras “blandas” (como las relaciones). ¿Qué tan importante es el lado “blando”? Nuestra investigación muestra que los factores de clima del equipo predicen 50 - 60 % de las variaciones en estos resultados.

En otras palabras: Es probable que mejorar el clima ofrezca beneficios significativos para su capacidad conocer sus objetivos de negocio y lograr un desempeño exitoso ahora y a futuro.



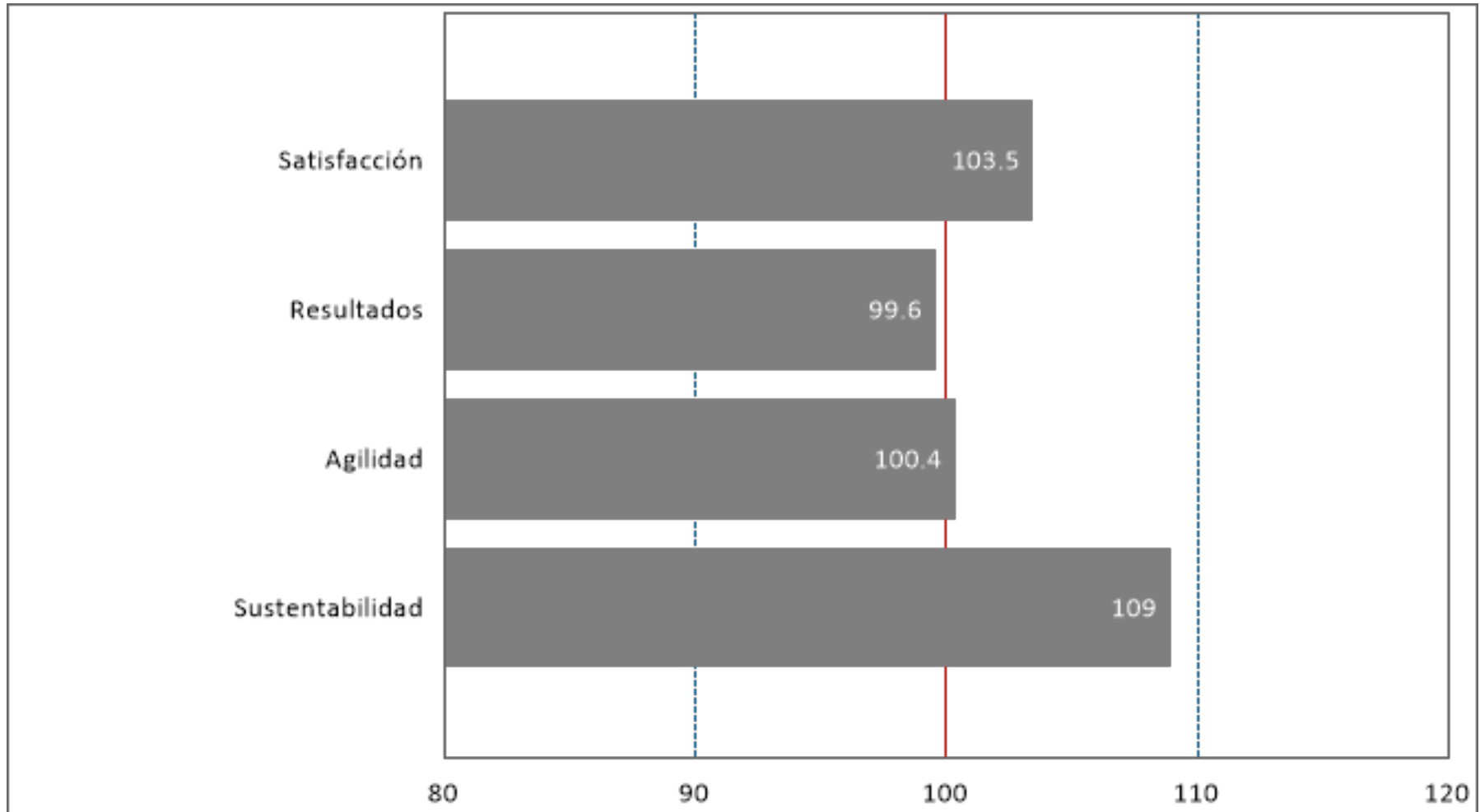
Modelo de Competencias

El TVS mide las competencias alineadas con las cuatro dimensiones del clima del equipo (por ejemplo, la Satisfacción es una competencia de la dimensión Personas que incluye Motivación + Trabajo en Equipo).



Puntaje de Competencias

El gráfico muestra los puntajes generales de las cuatro competencias:



DATOS DE LAS COMPETENCIAS

La tabla muestra los puntajes numéricos de la gráfica anterior. La columna final, DE, muestra la “Desviación Estándar”, una medida de la consistencia de los puntajes, donde los más bajos provienen de respuestas más consistentes. La DE promedio de esta herramienta es de 15; los grupos altamente alineados tienen una DE menor a 12 años. Los puntajes de DE mayores a 18 años representan inconsistencia entre los encuestados.

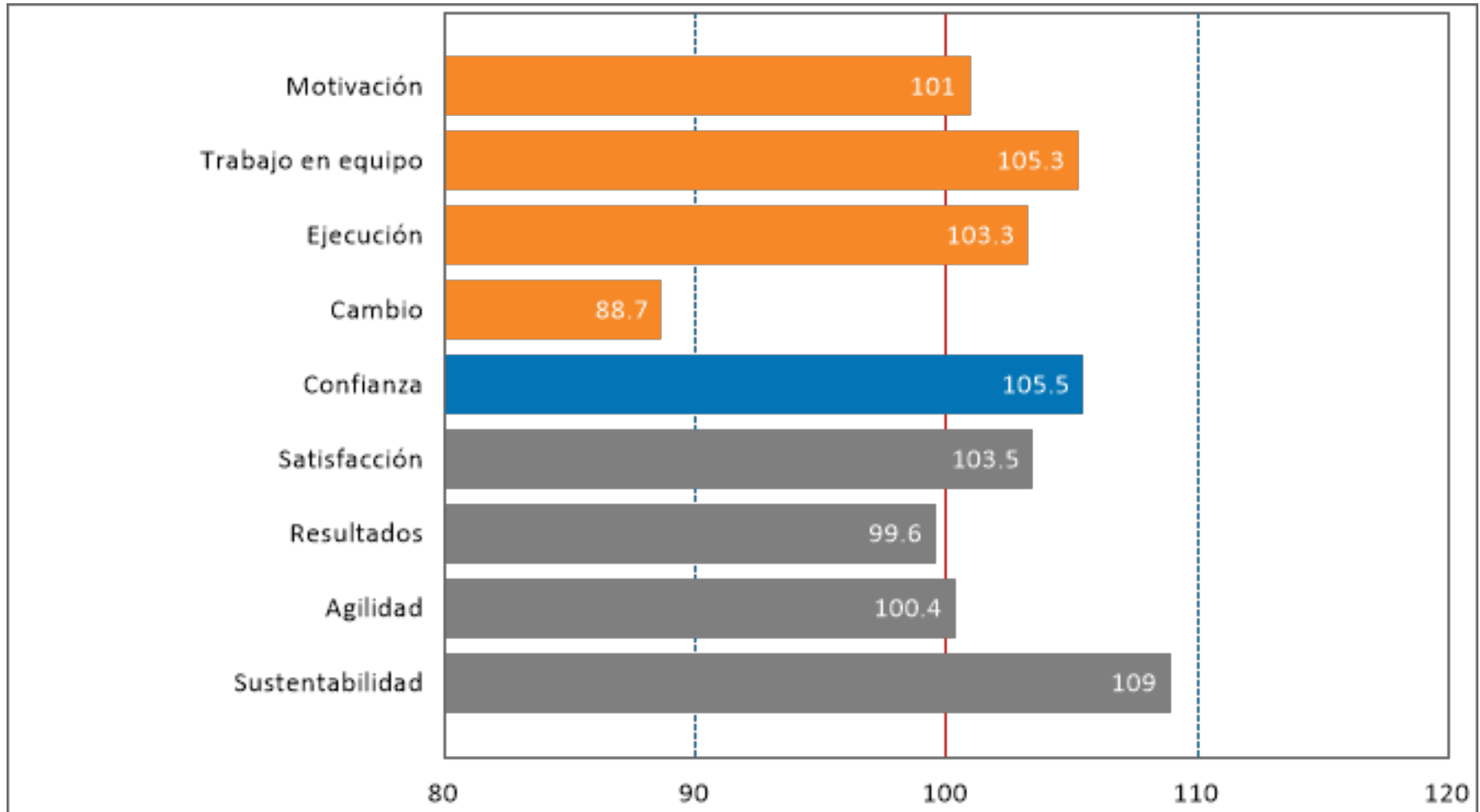
Factor de Competencia	Puntaje Promedio	Desviación Estándar
Sustentabilidad	109.0	13.8
Agilidad	100.4	14.3
Resultados	99.6	14.3
Satisfacción	103.5	20.4

NOTA: El TVS incluye dos cuestionarios: uno sobre clima y otro sobre competencias. Estos puntajes provienen de las respuestas del equipo en el cuestionario de competencias. Estadísticamente, los dos están relacionados: Tal como se muestra en el modelo de la página 10, estas competencias son impulsadas por el desempeño del equipo en distintas medidas de clima. Por ejemplo, la Sustentabilidad está impulsada en gran medida por la Motivación y el Cambio. Notará que la Confianza es un motor de todas las competencias.



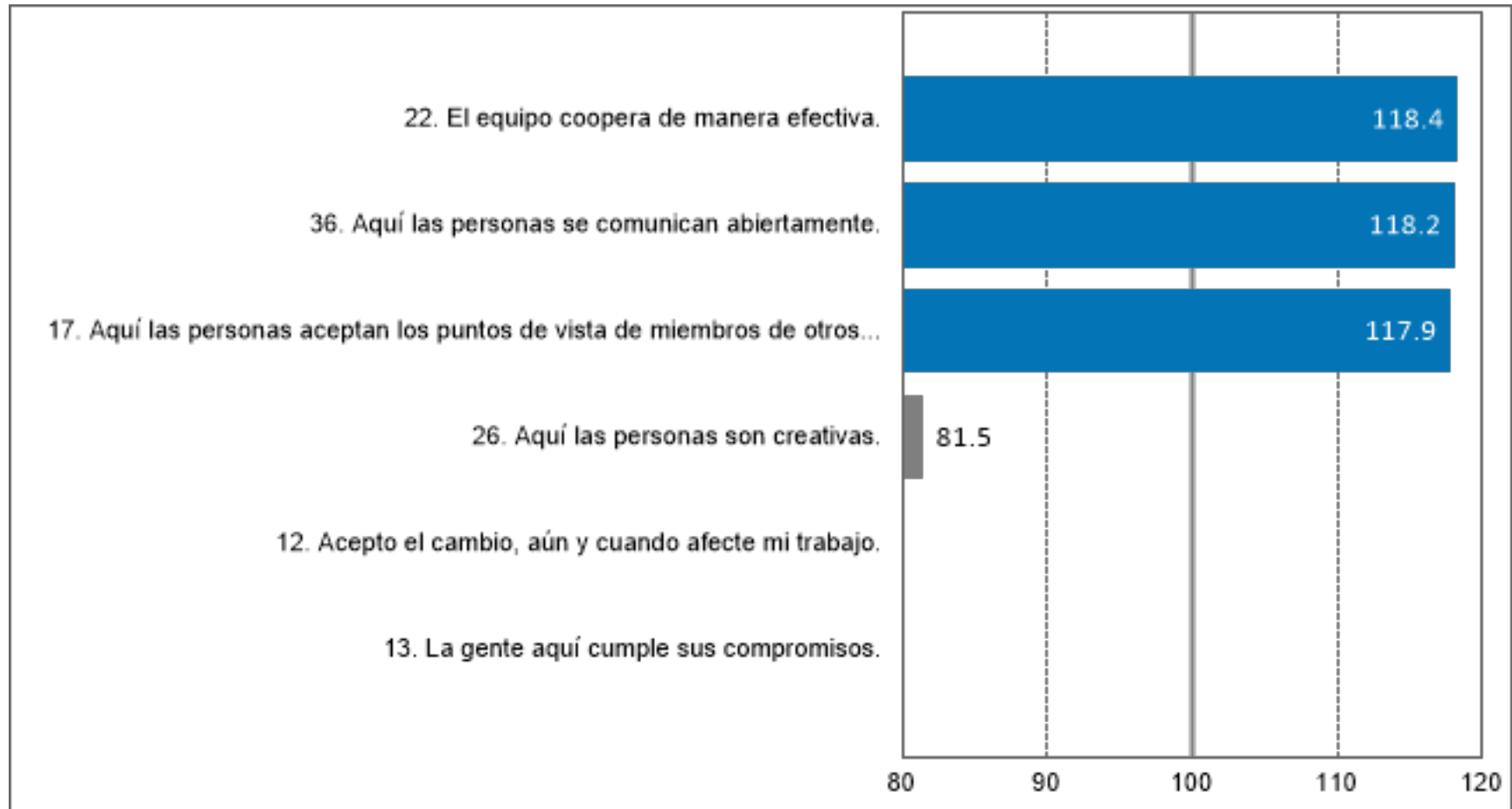
INSTANTÁNEA COMBINADA

Este gráfico muestra el clima y las puntuaciones de competencias conjuntamente.



Áreas Críticas

Este gráfico muestra las tres preguntas con las calificaciones más altas y más bajas. Puede ayudar a ver claramente áreas específicas de influencia y gestión.



Reflexión Sobre las Áreas Críticas

Puntajes Bajos

- ♦ ¿Qué está “detrás” de ésta problemática- comportamiento, política, miedo o duda – que provocan su surgimiento?
- ♦ ¿Cuál es el impacto emocional de esta problemática? ¿Qué sentimientos generan?
- ♦ ¿En qué medida los líderes de cada equipo se responsabilizan por esta problemática?
- ♦ ¿Cómo afectan estos tres problemas al rendimiento?
- ♦ ¿Cómo se verían si ser resolvieran? ¿Qué brindaría satisfacción a las personas de estas áreas?)
- ♦ ¿Qué se requeriría para resolver estos problemas?

Puntajes Altos

- ♦ ¿Son fortalezas?
- ♦ ¿Cómo se aprovechan estas fortalezas?
- ♦ ¿Cómo pueden los líderes y los miembros del equipo accionar estas fortalezas con mayor frecuencia?
- ♦ ¿Existe una relación entre algunas de estas fortalezas y alguno de los desafíos anteriores?
- ♦ ¿Cómo se pueden usar estas fortalezas para abordar los desafíos?
- ♦ ¿Cómo se pueden reconocer estas fortalezas para incrementar la energía positiva dentro de la organización?



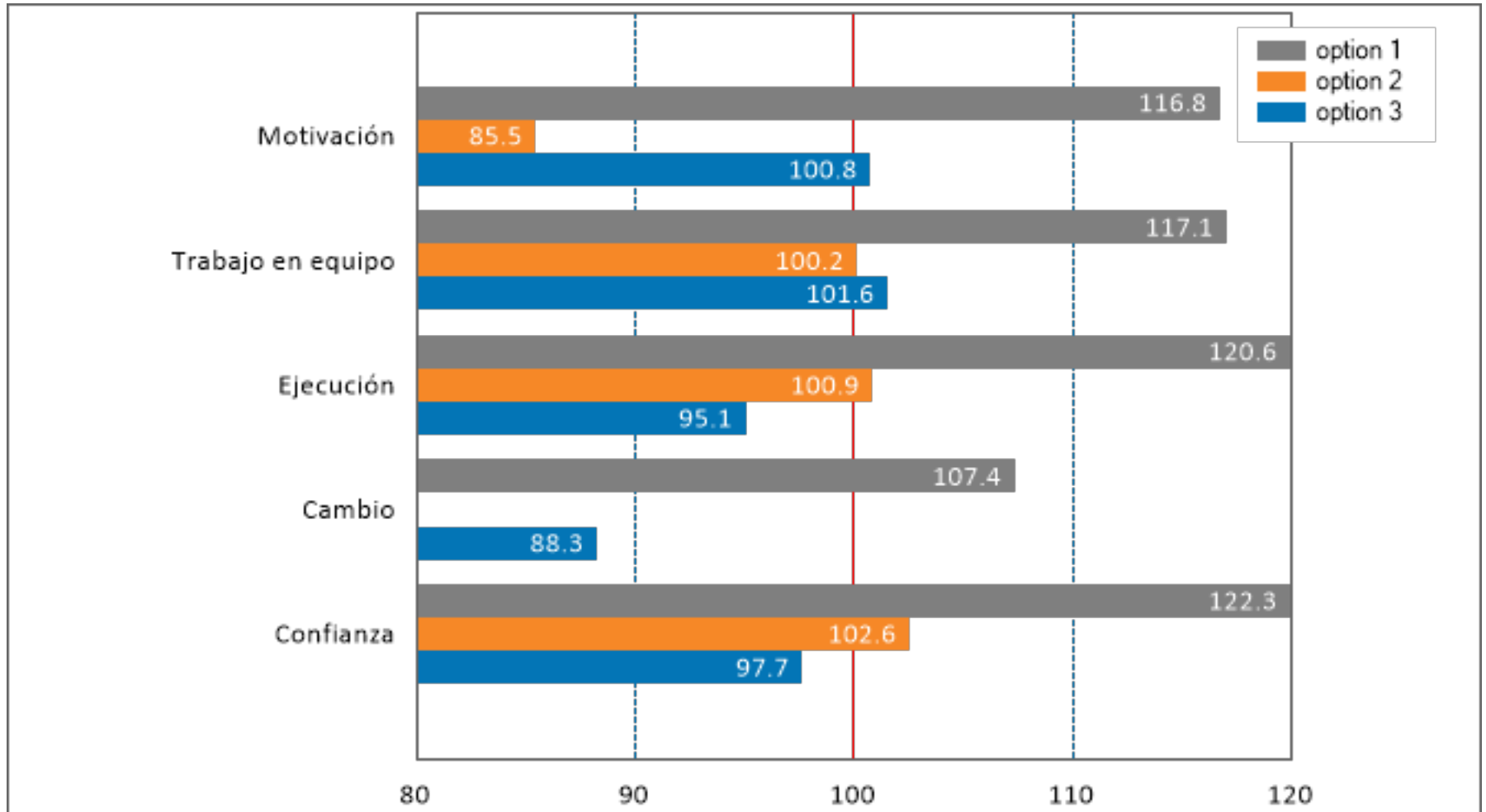
Comparativo

En base a la personalización de la evaluación TVS, se recopilaron datos que permiten llevar a cabo comparativos entre distintas circunscripciones dentro del grupo.

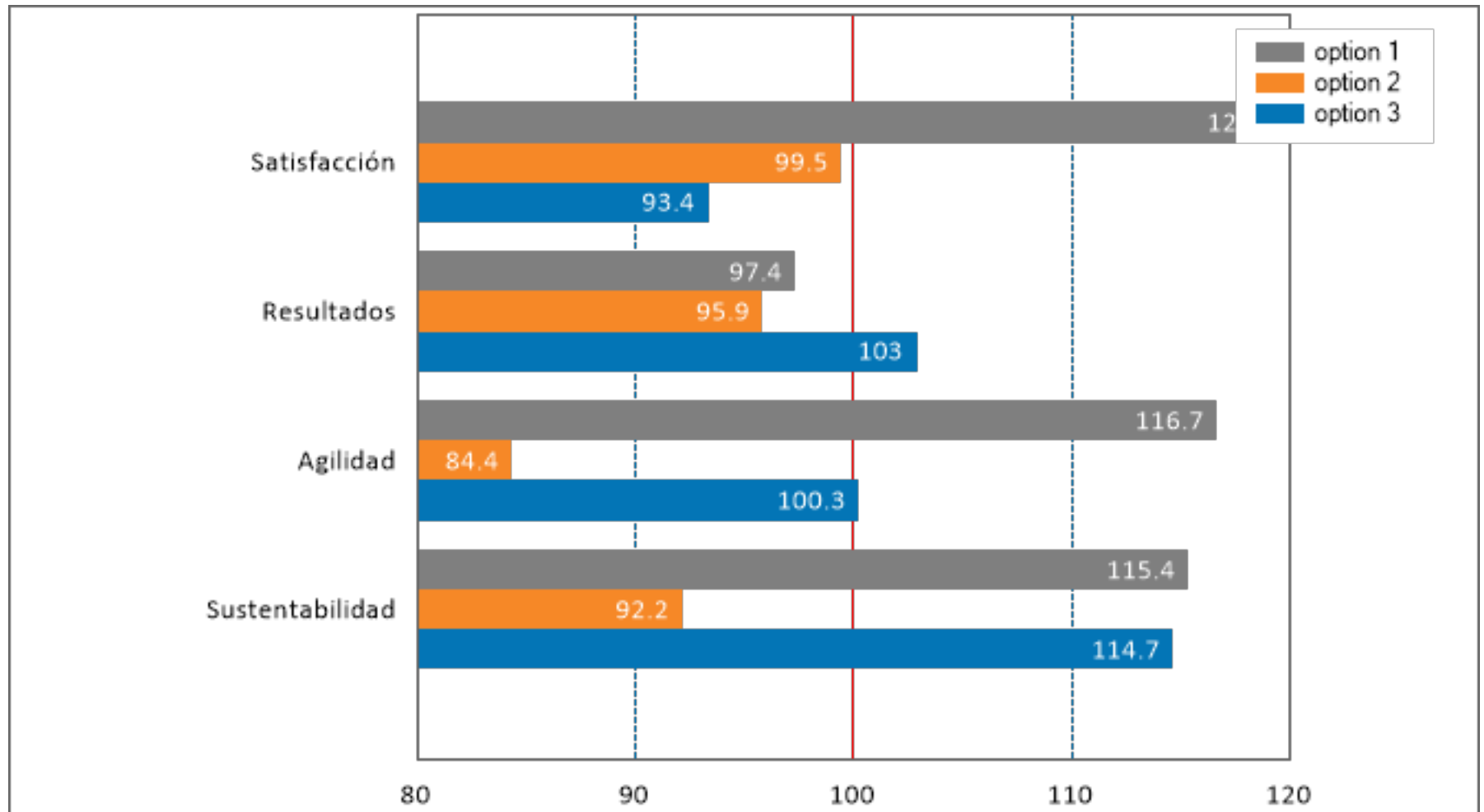
Los gráficos muestran cómo el personal respondió a las distintas categorías de la encuesta. Se representan como gráficos lineales para mayor claridad visual.

- Los puntajes más altos indican una fuerza percibida que debería aprovecharse.
- Las lagunas pueden indicar una necesidad de comunicación.
- Los puntajes bajos pueden indicar la necesidad de capacitación / desarrollo.

FactorsBy Demographic question 1



OutcomesBy Demographic question 1



Respuestas por Área (Página 1)

Área	Promedio	Desv Est.
El equipo asume responsabilidad por el trabajo.	103.5	24.6
Todos aquí tienen buenas intenciones.	103.4	18.6
Me inspira la misión del equipo.	102.6	12.6
Nuestro equipo está motivado internamente para realizar el trabajo.	102.3	18.9
El trabajo que hago es realmente importante.	99.2	22.0
Las personas del equipo piden retroalimentación.	99.2	10.0
En este equipo consideramos los costos y beneficios al momento de	103.6	15.5
La retroalimentación que recibo es efectiva.	100.9	16.6
En este equipo tenemos lo necesario para mejorar.	102.4	16.2
Los miembros del equipo hacen lo que dicen que harán.	97.8	21.3
Puedo explicar las metas de nuestro equipo a otras personas.	99.3	14.0
Acepto el cambio, aún y cuando afecte mi trabajo.	78.2	15.5
La gente aquí cumple sus compromisos.	75.9	10.9
Tendo el apoyo necesario para hacer mi trabajo.	105.4	12.3
Nuestro equipo reacciona rápido a los cambios en el mercado.	101.6	11.9
Tengo claro lo que los demás miembros del equipo esperan de mi.	92.9	13.1
Aquí las personas aceptan los puntos de vista de miembros de otros	117.9	7.4
El equipo se encuentra bien organizado.	104.0	21.8
Los demás compañeros del equipo se preocupan por mi.	109.6	10.2



Respuestas por Área (Página 2)

Área	Promedio	Desv Est.
Comprendo el propósito de mi equipo.	96.7	16.8
Defendemos nuestras decisiones.	103.1	13.2
El equipo coopera de manera efectiva.	118.4	7.6
Nuestro equipo tiene la capacidad de proponer nuevos proyectos.	86.4	12.9
Me gusta mi trabajo.	94.7	7.8
Puedo contar con las personas que trabajan conmigo.	98.3	14.2
Aquí las personas son creativas.	81.5	17.6
los líderes de este equipo son sinceros.	106.1	11.3
Me gusta la dirección hacia adonde va el equipo.	115.4	11.5
Manejo los cambios organizacionales con facilidad.	96.6	17.6
Los miembros del equipo cuidan unos de otros.	108.7	10.4
Las personas con las que trabajo tienen iniciativa.	108.1	18.2
Trabajamos bien como equipo.	116.9	7.6
Estoy comprometido con las metas del equipo.	107.0	12.9
Cada cambio ofrece una oportunidad.	89.0	13.1
El equipo entrega lo que promete.	108.9	18.0
Aquí las personas se comunican abiertamente.	118.2	9.3
Tengo claras mis responsabilidades dentro del equipo.	96.9	20.6
Conozco la responsabilidades de otros miembros del equipo.	96.8	7.9



Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

INICIAR - ¿Qué te gustaría que el equipo empezara a hacer (o hacer más)?

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...



Preguntas abiertas:

DETENER - ¿Qué te gustaría que el equipo dejara de hacer (o hacer menos)?

Sample Text...

Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...



Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...



Preguntas abiertas:

CONTINUAR - ¿Qué te gustaría que el equipo siguiera haciendo (que funciona bien)?

Sample Text...



Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Sample Text...

Sample Text...

Preguntas abiertas:

¿Hay algún otro comentario sobre el equipo que quisieras compartir?

Sample Text...

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 2

option 2

option 2

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 2

option 2

option 5

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 5

option 4

option 5

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 5

option 5

option 5

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 3

option 2

option 4

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 2

option 1

option 3

Preguntas abiertas:

Dropdown question 1

PossibleAnswers: option 1, option 2, option 3, option 4, option 5

option 4

Conclusiones

Los cinco impulsores del clima (confianza, motivación, cambio, trabajo en equipo y ejecución) en el Modelo de Vital Signs son muy poderosos. La investigación y la experiencia nos muestran que estas áreas brindan una diferencia significativa en la efectividad del equipo y en los niveles de participación de sus miembros, así como de la experiencia de las personas en cada uno de ellos.

Los puntajes actuales no son permanentes. Mantener el clima y el puntaje en niveles altos, o cambiar dichos puntajes, requieren de un esfuerzo pactado y un trabajo cuidadoso por parte del equipo.

Por favor no olvides las fortalezas de tu equipo. Con frecuencia, si las personas del equipo reciben retroalimentación negativa se centrarán en las críticas o puntajes más bajos, pero si se enfocan en sus fortalezas generalmente producirán más y mejores resultados. ¿Qué fortaleza fue revelada por el equipo en una retroalimentación? ¿Cómo puedes aprovecharla?

Gracias por tu interés en el el Modelo de Team Vital Signs y por comprometerte a crear un lugar de trabajo donde las personas pueden ser y hacer lo mejor que puedan.

- El Equipo de Six Seconds

Kit de Herramientas Vital Signs

LVS

Leadership Vital Signs: Percepción sobre la efectividad del liderazgo.

TVS

Team Vital Signs: Identificación de oportunidades y obstáculos para el rendimiento óptimo del grupo.

OVS

Organizational Vital Signs: Medición de indicadores clave del clima organizacional en toda la empresa.

El kit de herramientas de Vital Signs es publicado por [Six Seconds](#).

Six Seconds proporciona consultoría, capacitación educación y herramientas que ayudan a las personas a aumentar el rendimiento y crear un cambio positivo en el mundo.

www.6seconds.org