

PATH



Evaluación Periódica de Salud del Equipo (PATH por sus siglas en inglés)

Informe del Equipo

Marzo 04, 2017

El Salvador Team

Nicolas Cortes

Valeria Cortes

Isabella Desoto

Santiago Flores

Sofia Iglesias

Sebastian Ortega

Camilla Vargas

Matias Zapatero

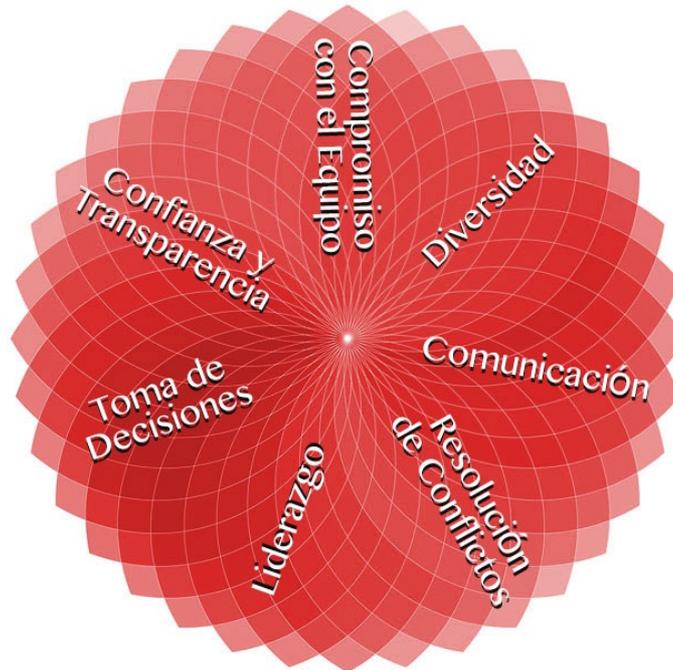
Este informe preparado por:

Culture Concepts Consulting

"Increasing Resilience, Longevity, and Effectiveness"

Sobre PATH

Sus respuestas al PATH forman la base para este informe. El informe incluye sus respuestas a los siete dominios de un equipo saludable. El objetivo de PATH es darle a usted un vistazo de cómo usted percibe que su equipo está funcionando. Tal como la salud física beneficia de un control regular, la salud de un equipo es mejorada cuando nos hacen un control periódicamente. Al ser evaluado, el equipo se pone en camino a monitorear y mantener su salud.

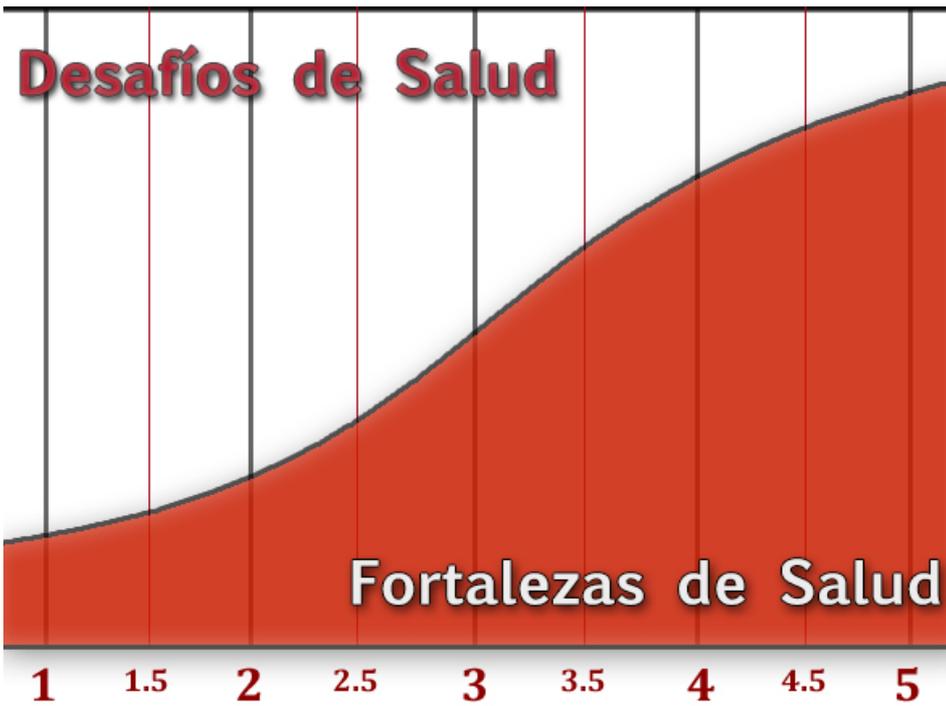


Los Siete Dominios de un Equipo Saludable

1. **COMPROMISO CON EL EQUIPO:** Una cultura de equipo en la cual los miembros sienten un compromiso fuerte con el equipo.
2. **DIVERSIDAD:** Una cultura de equipo que valora la diversidad, la cual está medida en varias maneras distintas, la que se manifiesta más obviamente en la personalidad.
3. **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN:** Una cultura de equipo en la cual los miembros tienen la habilidad de compartir, responder, evaluar críticamente, y recibir retroalimentación.
4. **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Una cultura de equipo que creativa- y constructivamente aborda los conflictos y trabaja para resoluciones apropiadas.
5. **LIDERAZGO:** Una cultura de equipo donde el liderazgo apropiado es entendido y ejercido.
6. **TOMA DE DECISIONES:** Una cultura de equipo donde el equipo tiene la capacidad de identificar, procesar, e implementar decisiones.
7. **CONFIANZA Y TRANSPARENCIA:** Una cultura de equipo que muestra transparencia, vulnerabilidad, y seguridad.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Los Promedios de Salud del Equipo



El Promedio General de Salud del Equipo

2.97

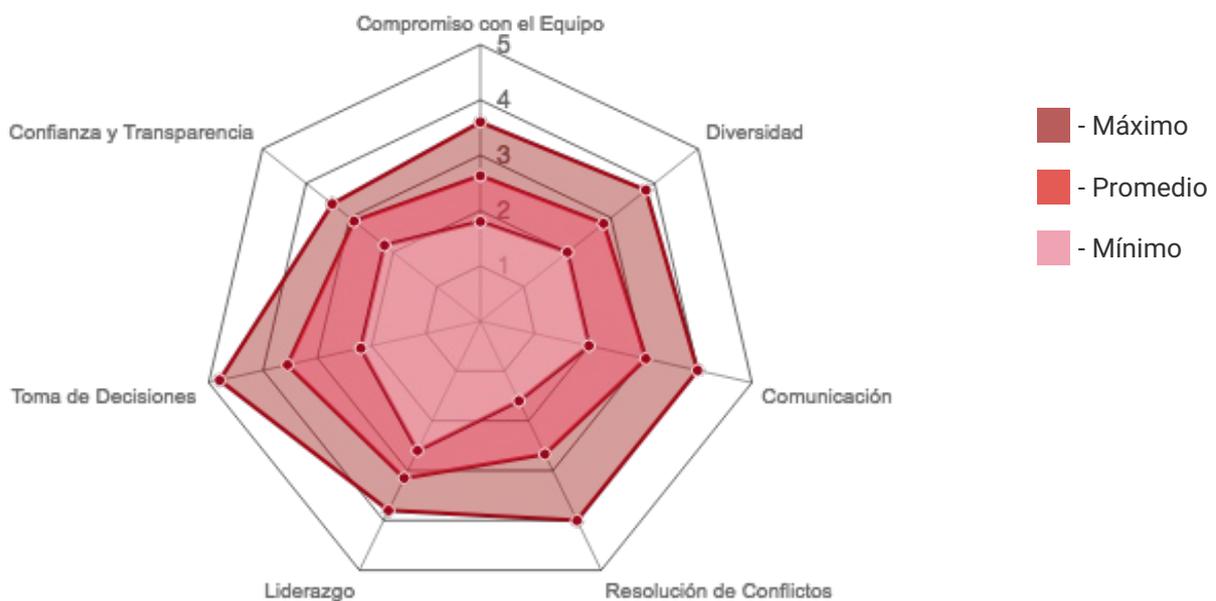
La salud del equipo variará dependiendo de las circunstancias y porque el equipo es un sistema dinámico. Ningún equipo jamás está ni completamente sano ni completamente insalubre. Siempre hay espacio para crecer como equipo y hasta los equipos más disfuncionales tienen fortalezas que pueden aprovechar.

Gráfico de Radar de Dominio

Este gráfico muestra la forma única de la salud del equipo. A cada eje le corresponde un dominio de salud del equipo. La forma promedia representa el promedio general del equipo. El punto alto y el punto bajo representan los promedios más altos y más bajos entre los miembros del equipo. Su instructor los guiará en una conversación sobre las cosas como la divergencia y los valores atípicos extremos.

Puntaje

- 4 – 5: el equipo es fuerte y el trabajo en equipo está sano.
- 3 – 4: el equipo está sano, pero hay espacio para mejorar.
- 2 – 3: el equipo está funcionando, pero no está sano.
- 1 – 2: el equipo no está sano y hay trabajo significativo que hacer.



Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Promedios del Equipo de PATH

Nicolas Cortes - 2.46



Valeria Cortes - 2.23



Isabella Desoto - 3.31



Santiago Flores - 3.29



Sofia Iglesias - 3.14



Sebastian Ortega - 3.74



Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Promedios del Equipo de PATH (Continuado)

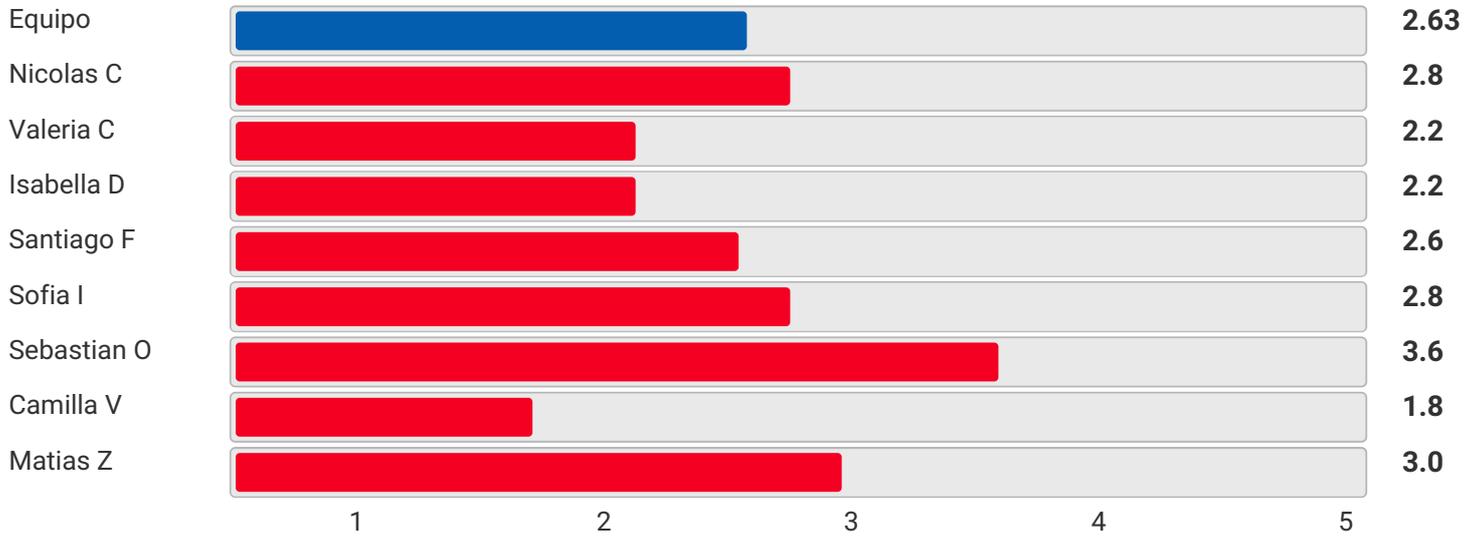
Camilla Vargas - 2.77

Matias Zapatero - 2.8

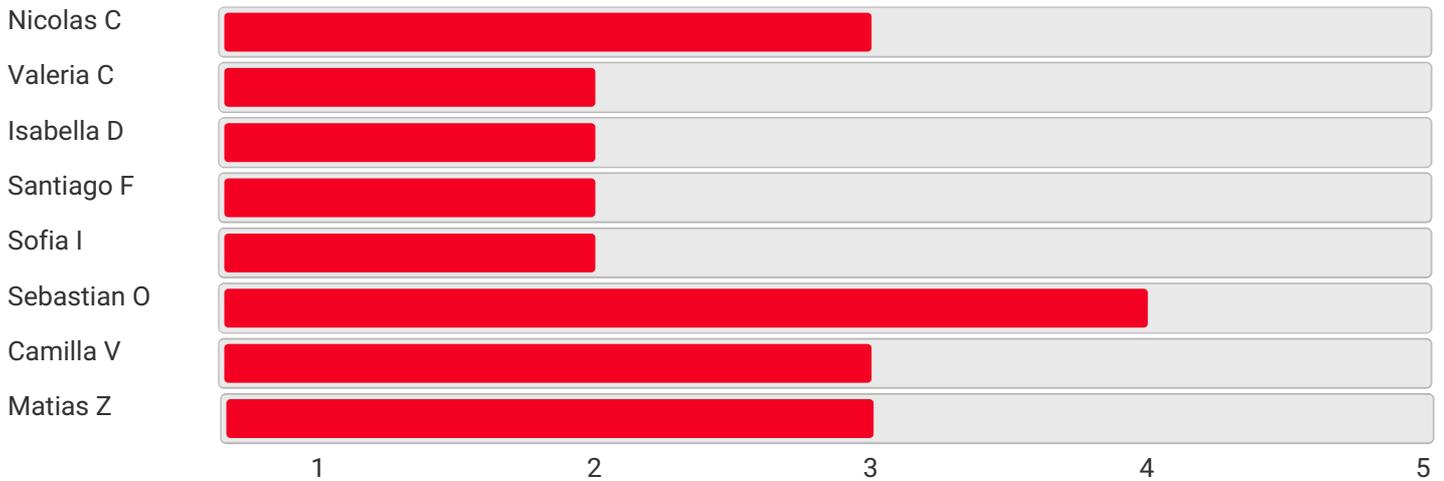


Compromiso con el Equipo

Promedio por Dominio



1) ¿Cuán comprometidos están sus compañeros del equipo a lograr las metas del equipo?



Mis compañeros muestran un compromiso a un nivel superficial con las metas.

Mis compañeros trabajan solamente para lograr las metas con los cuales están de acuerdo.

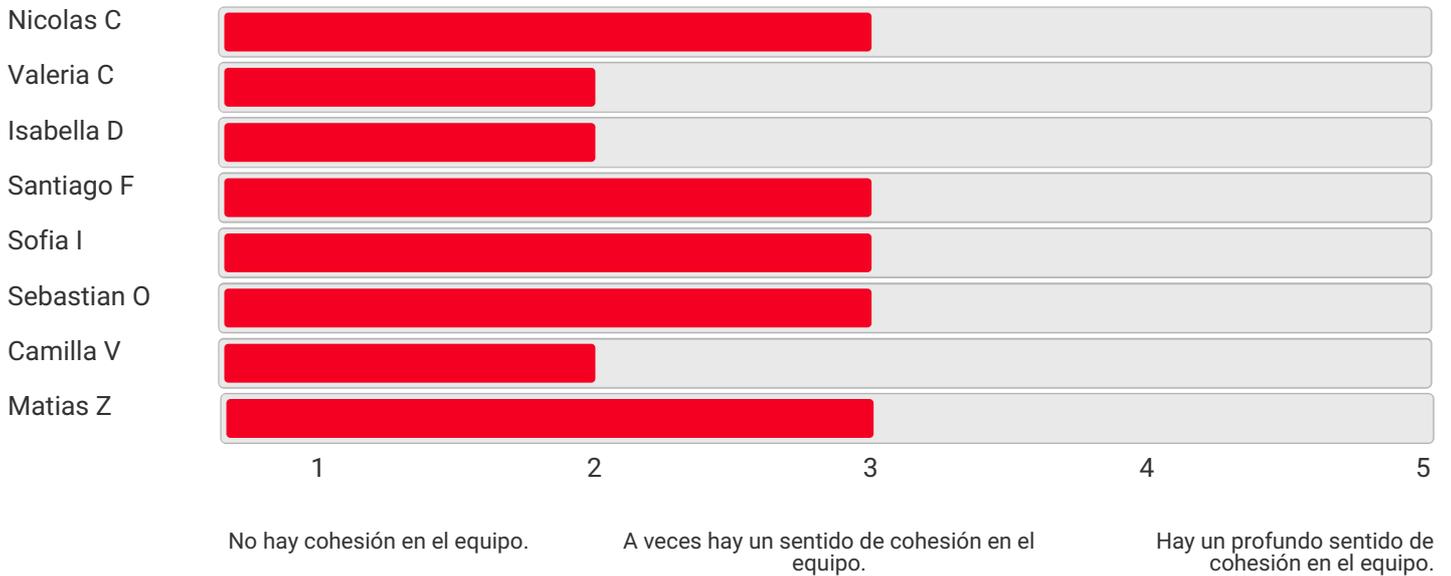
Mis compañeros trabajan para lograr las metas del equipo.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

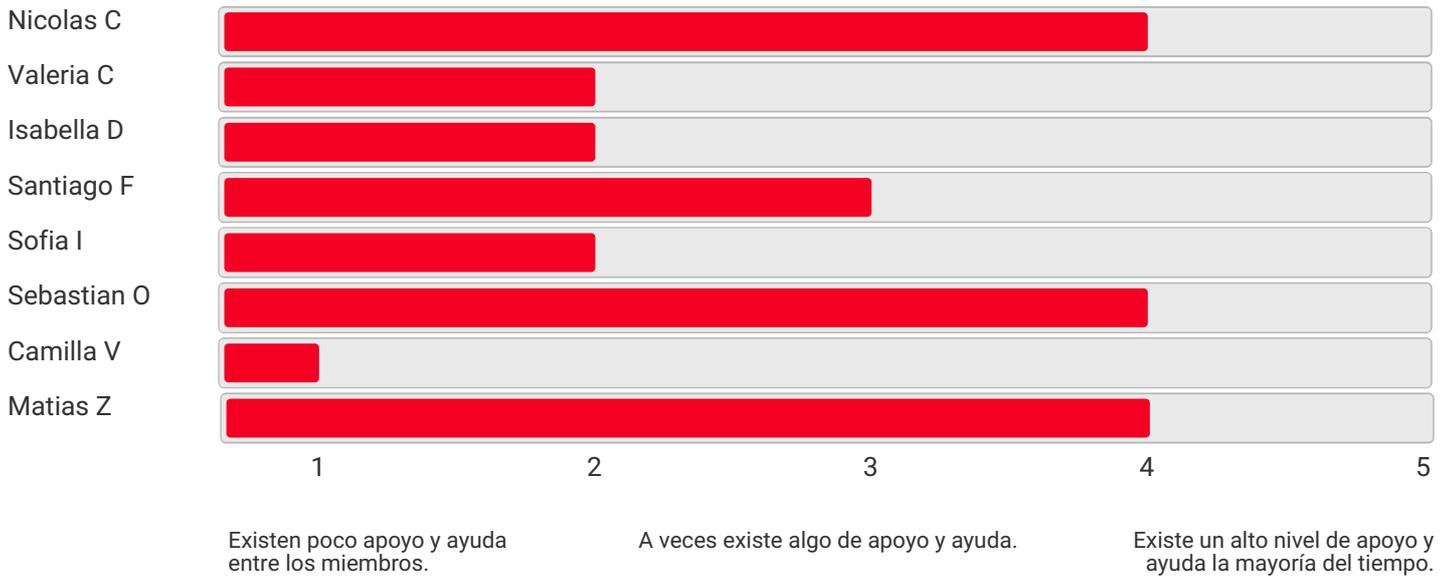
Compromiso con el Equipo (Continuado)

Compromiso con el Equipo

2) ¿Cuál es el nivel de cohesión del equipo?



3) ¿Qué tanto se apoyan emocionalmente los miembros del equipo?

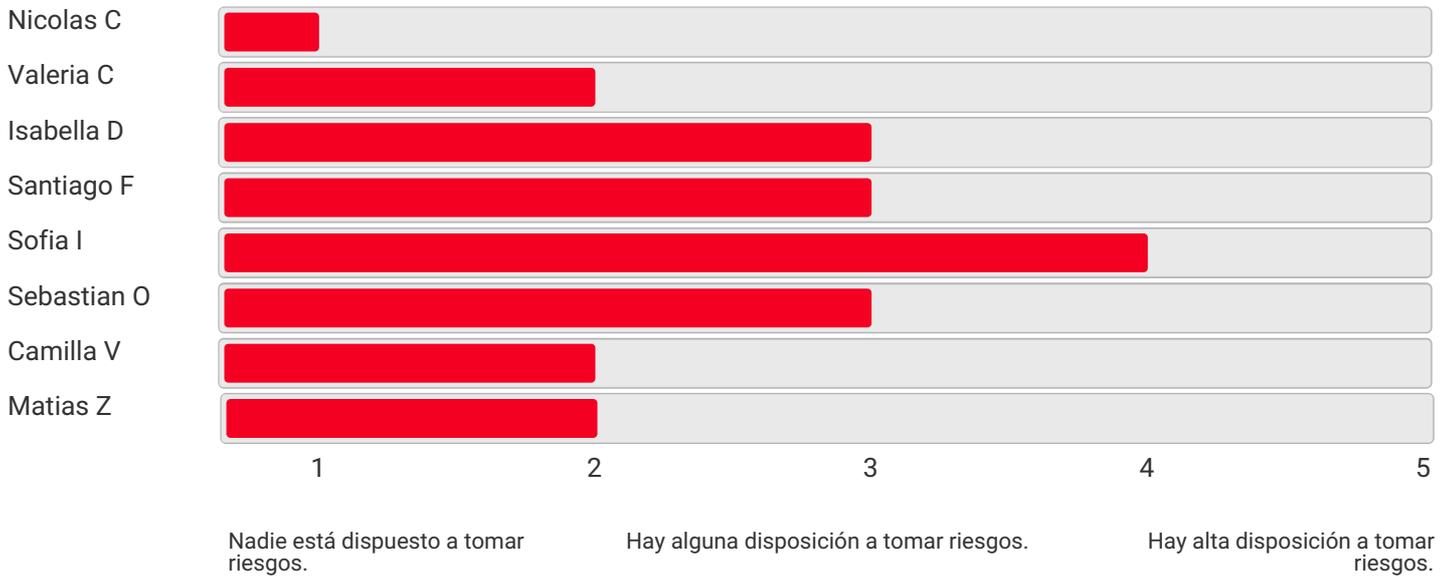


Evaluación Periódica de Salud del Equipo

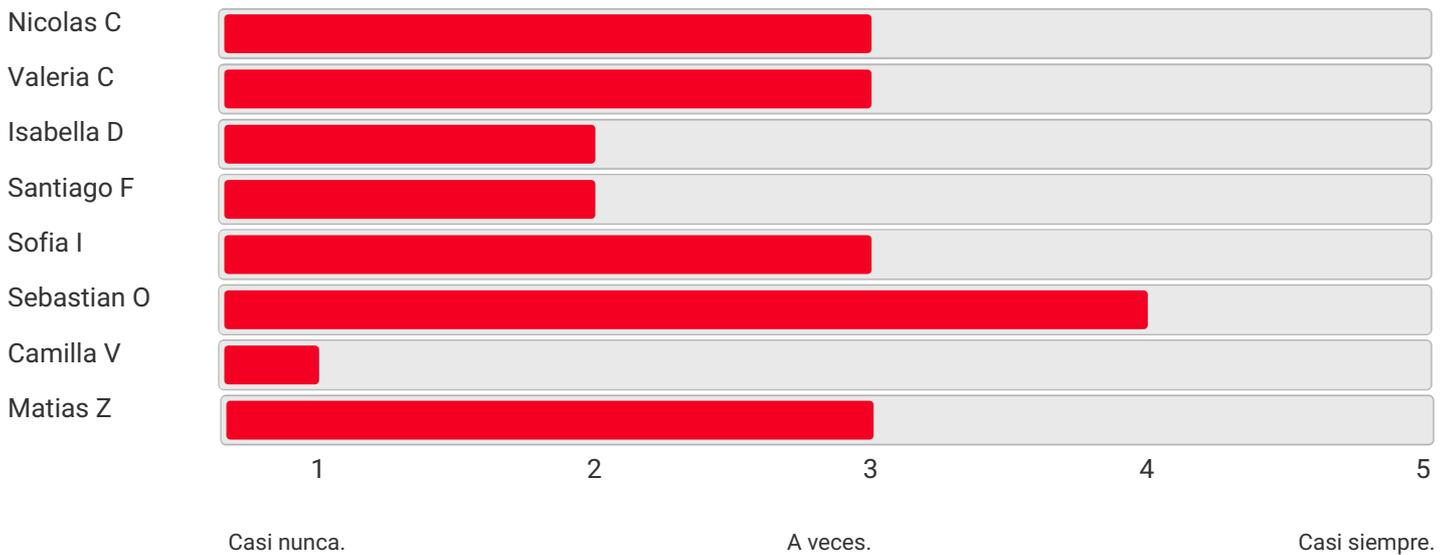
Compromiso con el Equipo (Continuado)

Compromiso con el Equipo

4) ¿Sus compañeros están dispuestos a tomar riesgos e intentar nuevas acciones para mejorar el equipo?



5) Los miembros del grupo están dispuestos a sacrificar su tiempo para el bien del equipo.



Compromiso con el Equipo

6) ¿Qué necesita hacer usted para crecer en su compromiso con el equipo?

Nicolas C	Mejorar en mi comunicación; y ser inclusivo;
Valeria C	Estar más en comunicación con los compañero
Isabella D	Ser un poco mas tolerante, y pensar que todos piensa igual a mi, tener mas compromiso.
Santiago F	Reconocer mis limitaciones y mis errores.
Sofia I	autoexaminarme, reconocer mis fallas y mejorar en ellas.
Sebastian O	Mejorar la comunicación y tiempo de compartir.
Camilla V	tener una mejor relación con ellos
Matias Z	Acercarme más a ellos. Quizás tener más actividades con todo el equipo

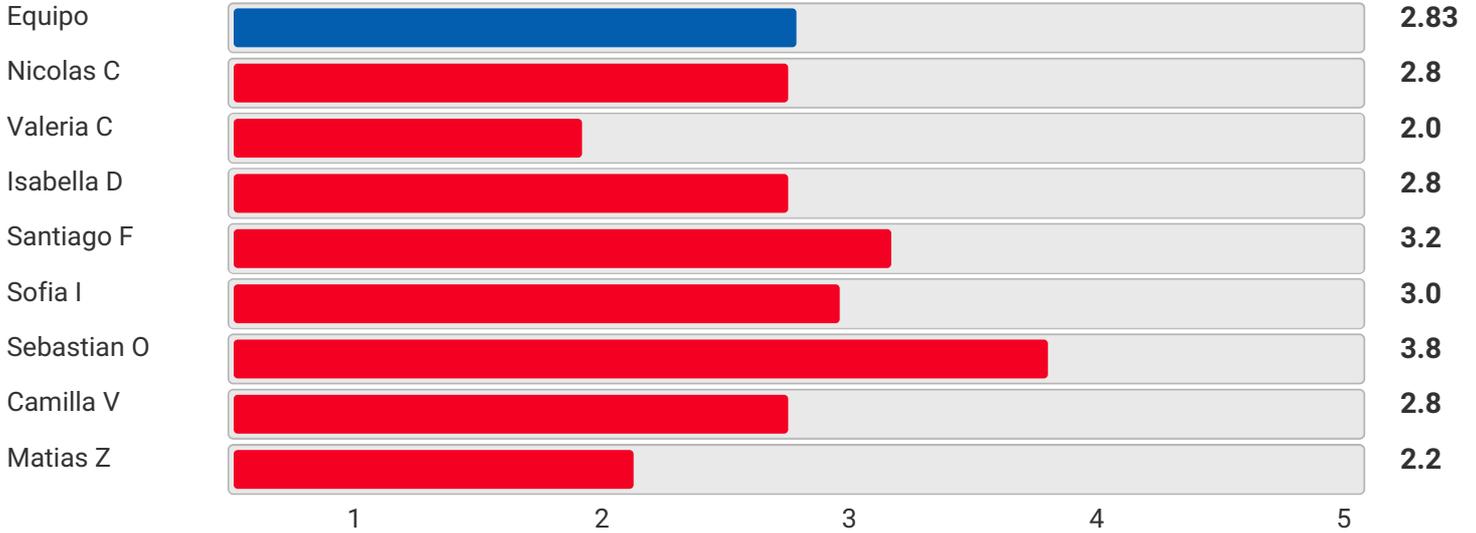
Compromiso con el Equipo

7) ¿Qué acción puede tomar su equipo para aumentar el compromiso con el mismo?

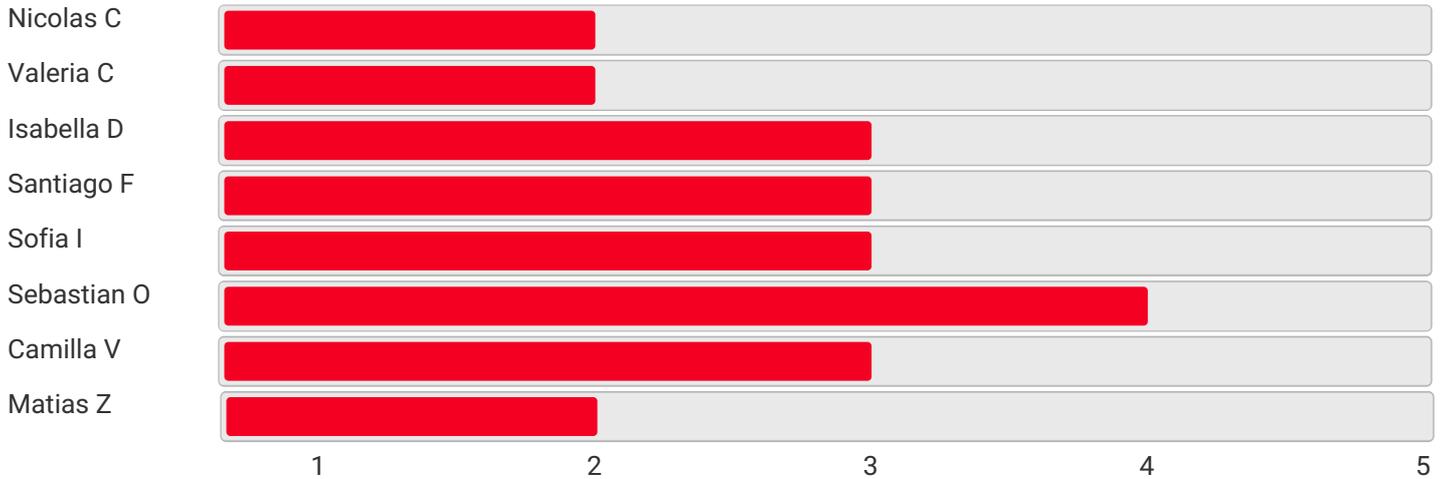
Nicolas C	Buscar ayuda siempre. Profesional
Valeria C	Escuchar más las opiniones diversas y respetarlas así no estén de acuerdo y hacerlo de modo constructivo
Isabella D	reuniones mas periódicas, buscar orientación, reportarse sobre su trabajo.
Santiago F	Ser concientes y tener siempre propuetas y comunicar para el desarrollo de todo el equipo.
Sofia I	hacerce un autoexamen de conciencia
Sebastian O	Refrescar con más constancia nuestro propósito que nos unió como equipo.
Camilla V	tener una mayor entrega en el trabajo
Matias Z	Aprender a aceptar a los demás tal como son. Y cada uno debe aumentar su entrega hacia el trabajo que estamos haciendo

Diversidad

Promedio por Dominio



1) Cada uno entiende lo que los demás necesitan de él/ella para lograr las metas en común.



1 Las personas no entienden lo que los otros necesitan de ellas.

2 Existe algo de entendimiento entre algunas personas.

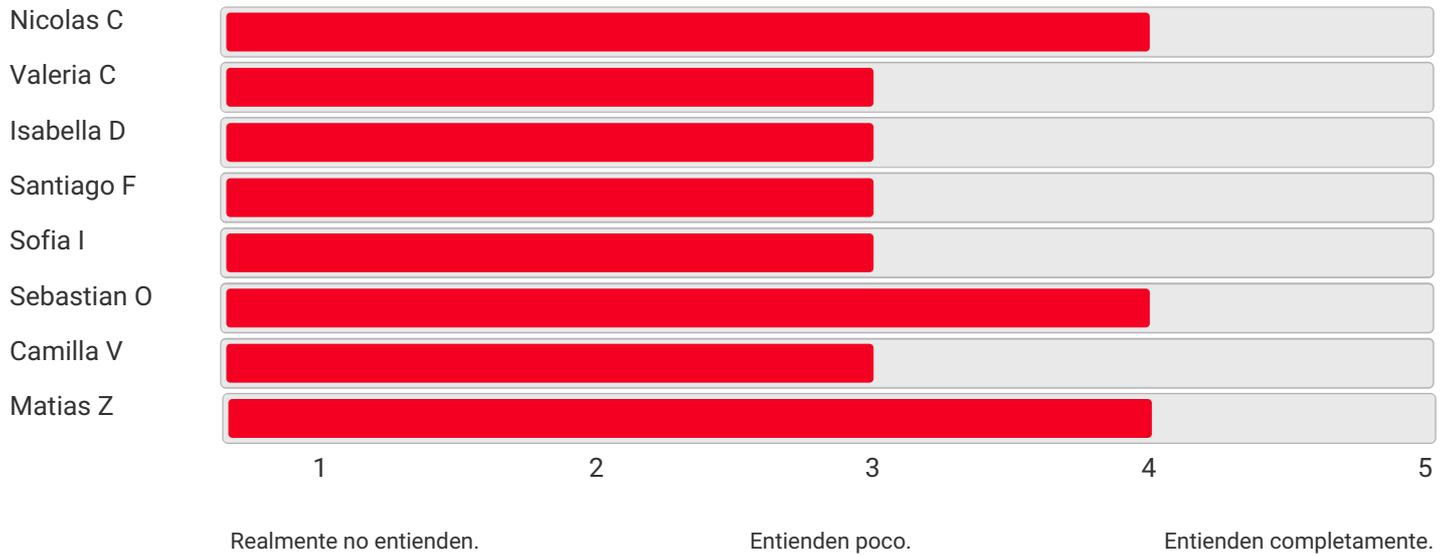
3 Cada persona verdaderamente entiende lo que los otros necesitan de él/ella.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Diversidad (Continuado)

Diversidad

2) Las personas comprenden cómo su trabajo contribuye a las metas del grupo entero.

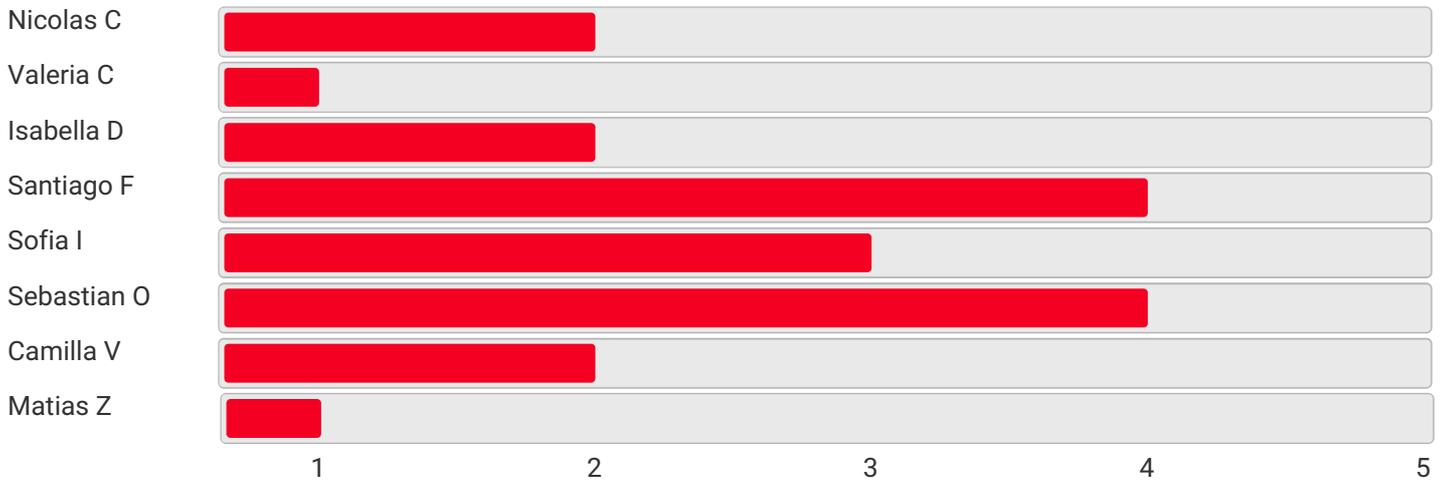


3) Los miembros del equipo saben cómo llevar a cabo su trabajo y mantener buenas relaciones a la vez.



Diversidad

4) El equipo aprecia y valora las diferencias de personalidad.

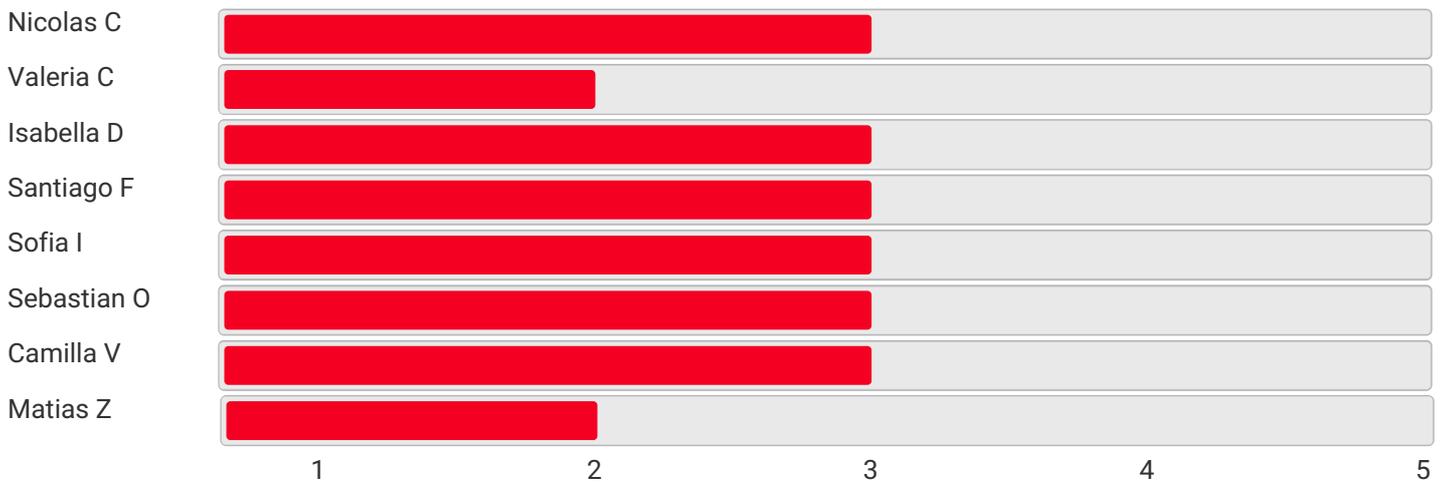


Las diferencias entre personalidades producen conflictos.

Algunas personalidades son apreciadas.

Toda clase de personalidad es apreciada y ninguna es una fuente de conflicto.

5) Todos los miembros del equipo participan completamente y sienten que su participación es valorada.



Hay poco sentido de participación y de ser valorado.

Hay algún sentido de participación y de ser valorado.

Las personas participan y son valoradas.

Diversidad

6) ¿Cuál es su mayor dificultad con respecto a la diversidad del equipo?

Nicolas C	Comprendo que hay diversidad, pero no sé como integrarla.
Valeria C	No me parece mal la diversidad sin embargo los carácter y la mala forma de escuchar algunas opiniones no son aceptadas x algunos
Isabella D	la diferentes culturas con respecto a la manera de ver las escrituras.
Santiago F	En la Falta de Compromiso en nuetras tareas.
Sofia I	la falta de compromiso en la labor que debe realizar.
Sebastian O	El enfoque en el trabajo. Si no tenemos el mismo enfoque se pierde mucho esfuerzo.
Camilla V	los diferentes tipos de pensamientos
Matias Z	No todos entendemos la urgencia de la misma manera. En ocasiones he tenido conflictos porque hay cosas urgentes para mi, pero para otros no.

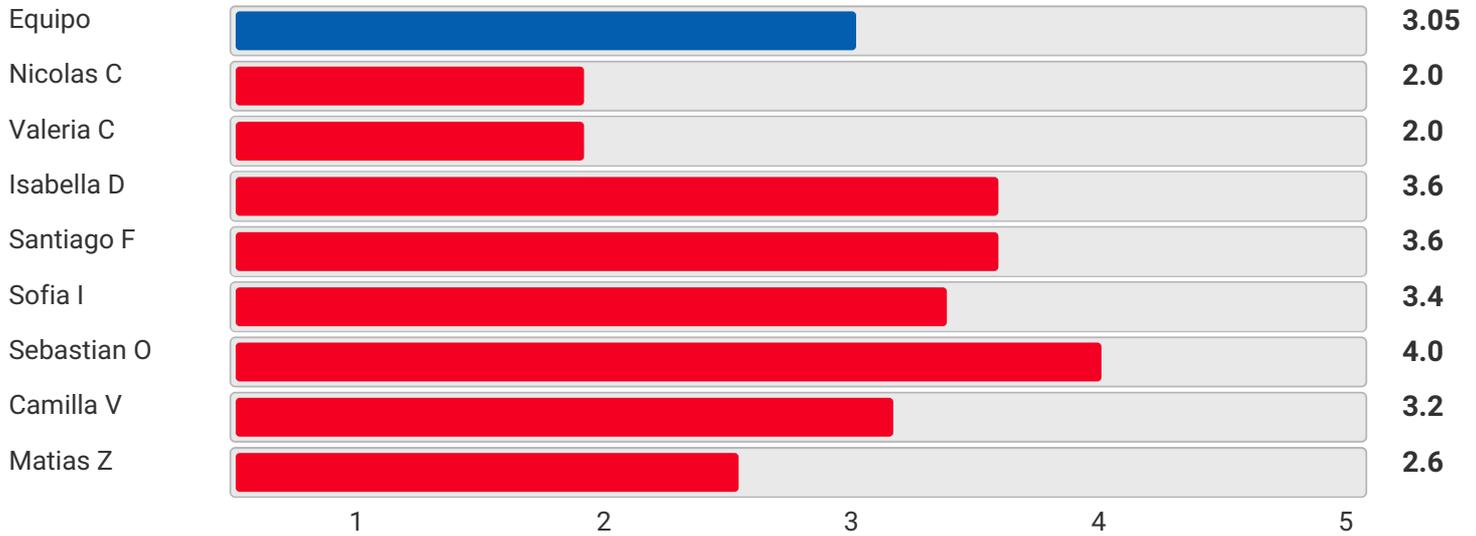
Diversidad

7) ¿Qué ayudaría a su equipo a aprovechar de la mejor manera la diversidad del equipo?

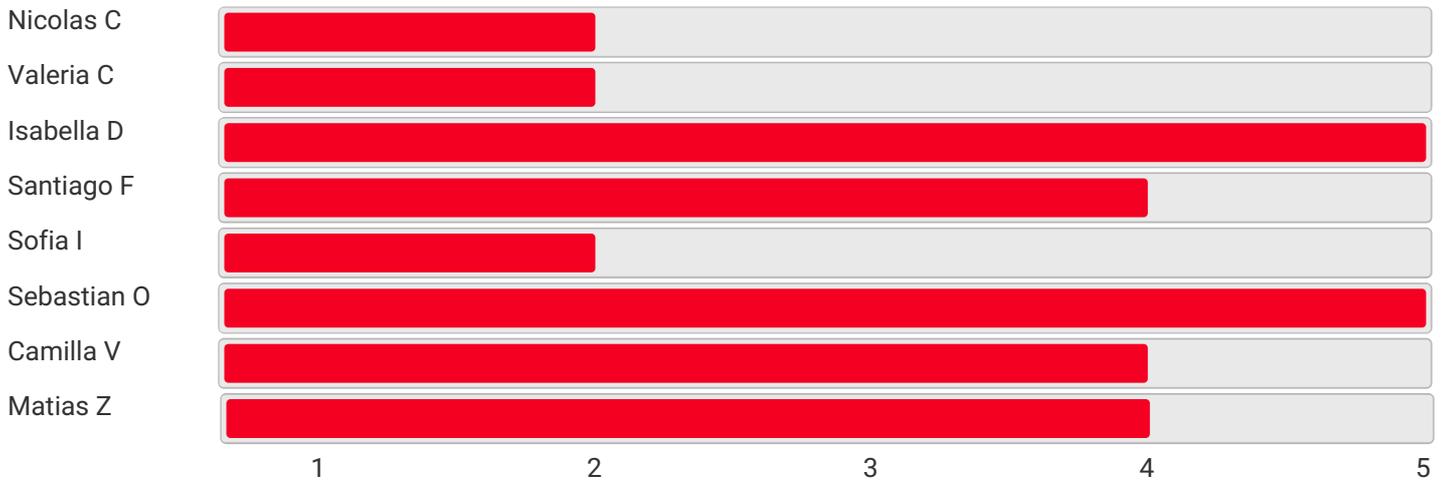
Nicolas C	Apoyar el desarrollo de cada talento que tiene el equipo
Valeria C	Aceptarse tal cual son persona su trabajar con ello y lo que cada uno puede aportar sin prejuicios
Isabella D	comunicación y tratar de entender y acoplar
Santiago F	Reconocer nustro Potencial en nuestro Ministerio y reconocer si somos aptos para el mismo.
Sofia I	que de lo mejor de si mismo en el area donde mejor se desenvuelve.
Sebastian O	Cada uno trabajar en sus fortalezas y luchar por la visión que involucra a todos
Camilla V	aprender a escucharnos unos a otros
Matias Z	Entender cada aspecto que nos hace diferenes, y darle el valor que cada uno merece

Comunicación

Promedio por Dominio



1) ¿La comunicación durante las reuniones del equipo es abierta y libre?



1 La comunicación es cerrada, reservada, y cautelosa.

2 La gente habla de asuntos que no producen conflictos

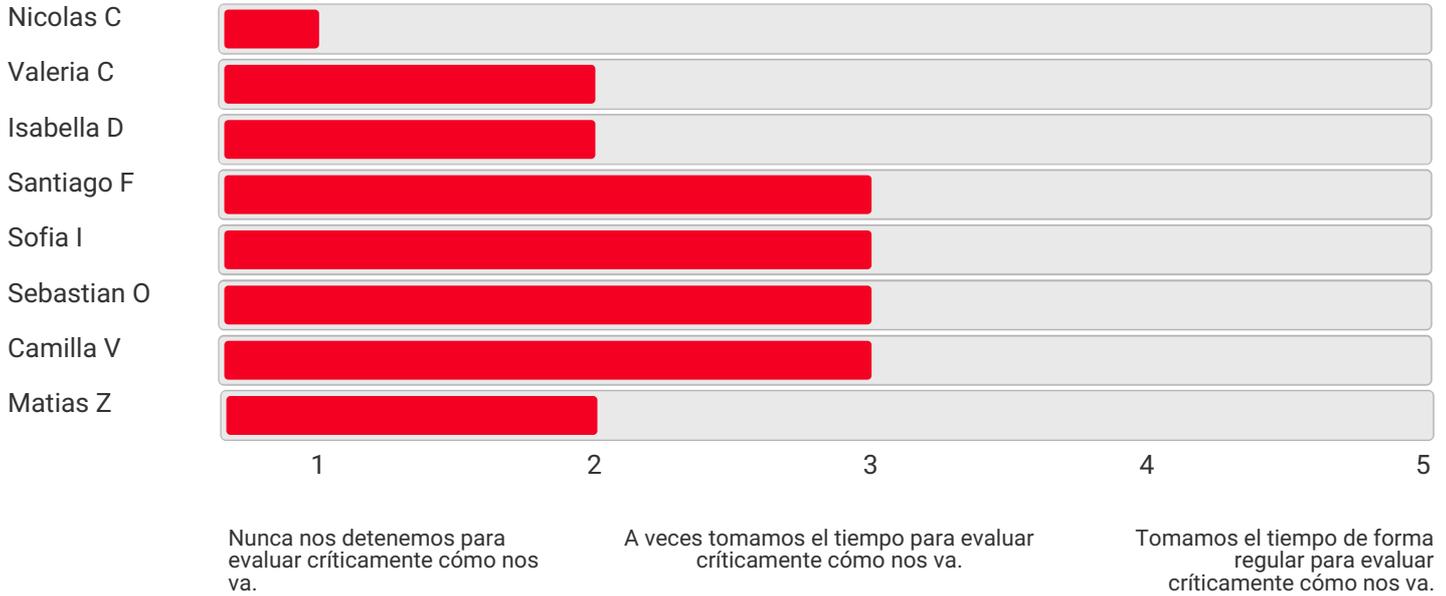
3 Todos se sienten libres de decir lo que quieren.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

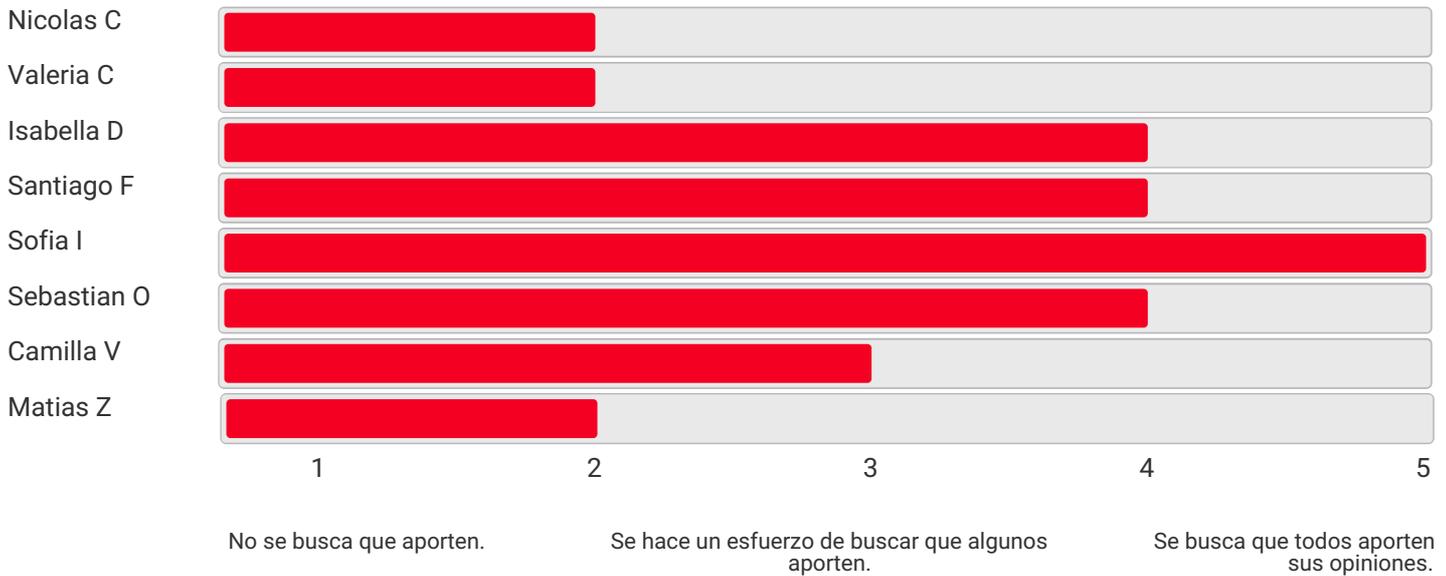
Comunicación (Continuado)

Comunicación

2) ¿El equipo se detiene a veces para evaluar críticamente qué tan bien están trabajando juntos?



3) Se buscan las opiniones de todos los miembros del equipo para que todos aporten.



Comunicación

6) ¿Cuáles son las habilidades de comunicación que usted necesita mejorar?

Nicolas C	Tener mas confianza para ser mas comunicativo.
Valeria C	Estar presentes para enterarme de los asuntos y toma de decisiones importantes
Isabella D	no ser tan tajante al hablar, tan directa.
Santiago F	Saber comunicar y Exponer mi ideas siendo flexible en como los demas las persiven.
Sofia I	ser mas especifica, sin transmitir auitariedad
Sebastian O	La empatía con algunos miembros del equipo.
Camilla V	expresar lo que siento y pienso
Matias Z	No ser tan directo o duro con lo que digo (cosa que he mejorado un poco), o pensar más lo que diré

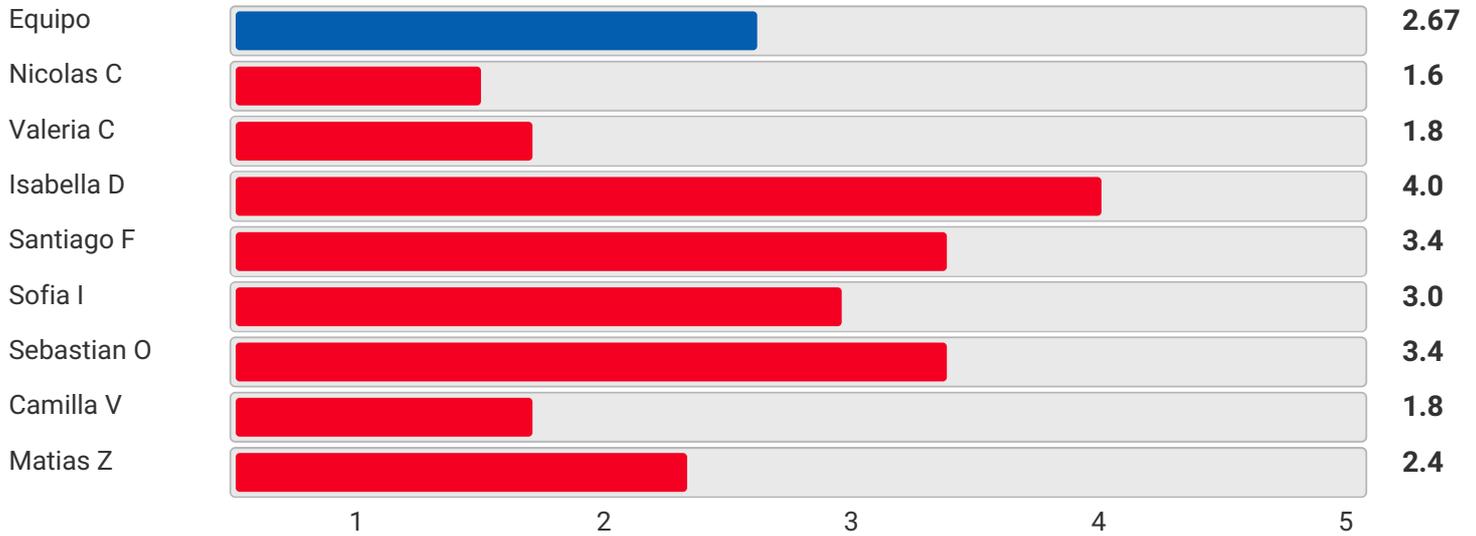
Comunicación

7) ¿Cuál es su mejor sugerencia para ayudar al equipo a mejorar la comunicación?

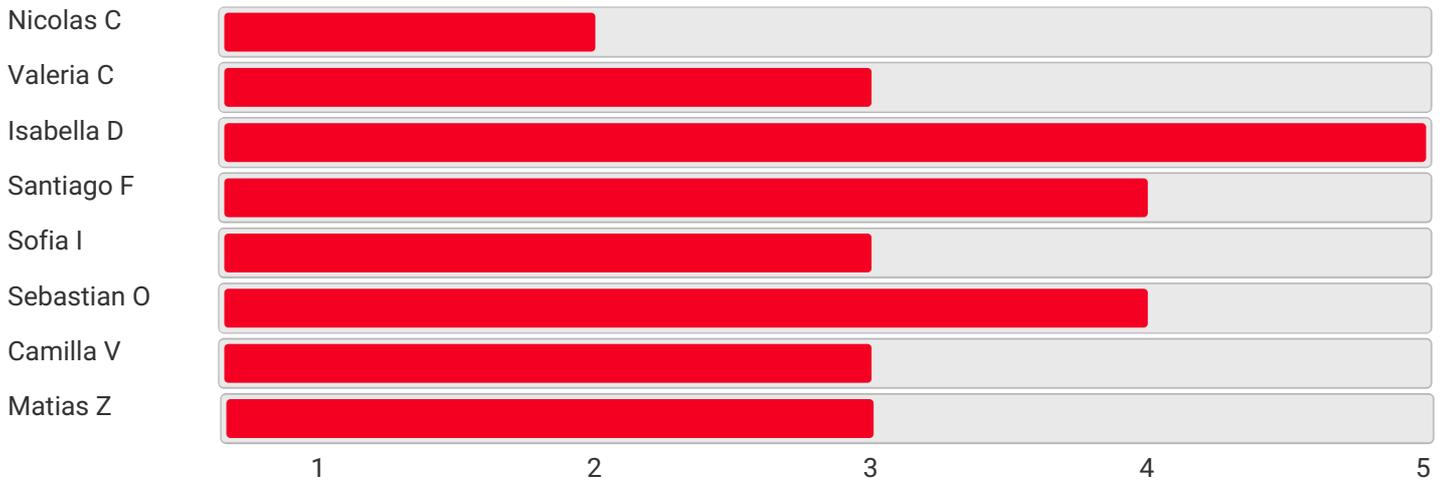
Nicolas C	Desarrollar la confianza entre el equipo y el interés por comunicar a todos.
Valeria C	Comunicar a los compañeros que no están presentes y hacerlos partícipes
Isabella D	hablar mas seguido
Santiago F	Saber escuchar y dar el tiempo prudente para desarrollar bien las ideas, sugerencias, propuestas, etc.
Sofia I	que puedan proponer sin prejuicios.
Sebastian O	Reunirnos más seguido no sólo para hablar de trabajo.
Camilla V	respetar las opiniones de los demás y de la misma manera aprender a escucharlos
Matias Z	Estar abierto a las sugerencias de los demás aunque no este de acuerdo. No cerrarnos en nuestras opiniones

Resolución de Conflictos

Promedio por Dominio



1) En su equipo, ¿cómo se manejan las diferencias y los conflictos?



Los conflictos se ignoran o se le dice a la gente que no se preocupe por ellos.

A veces los conflictos se enfrentan pero normalmente quedan sin ser resueltos.

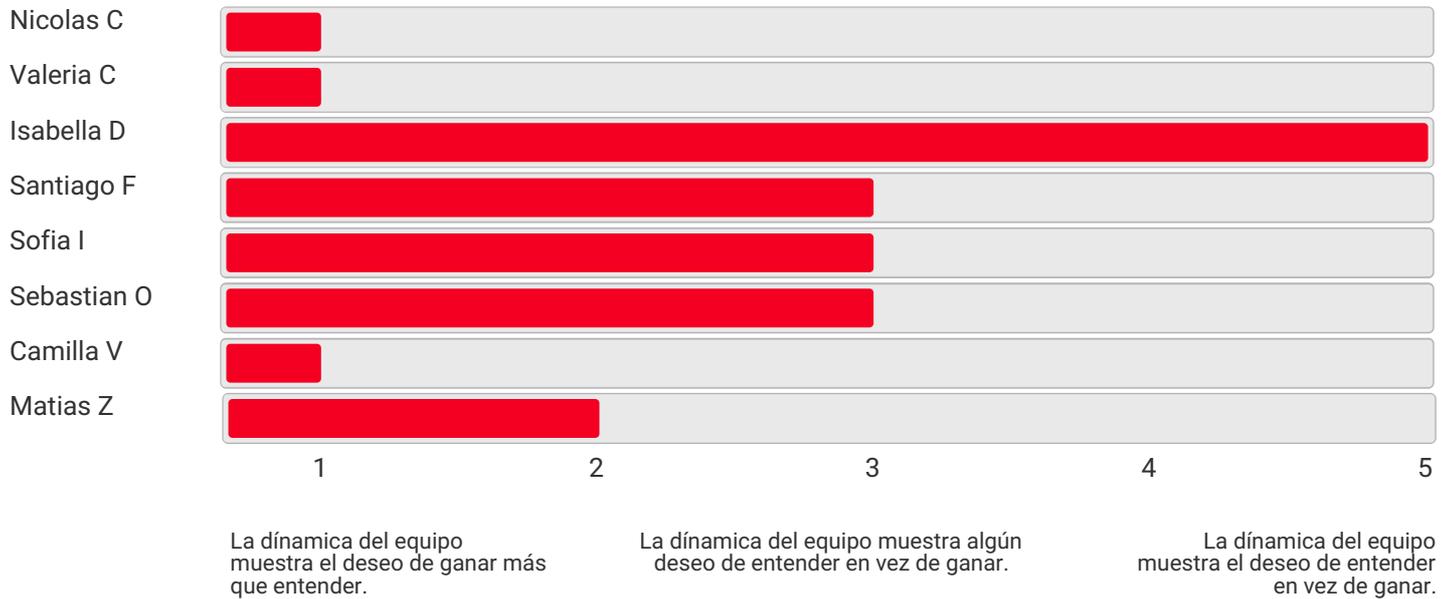
Los conflictos se resuelven de forma apropiada.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

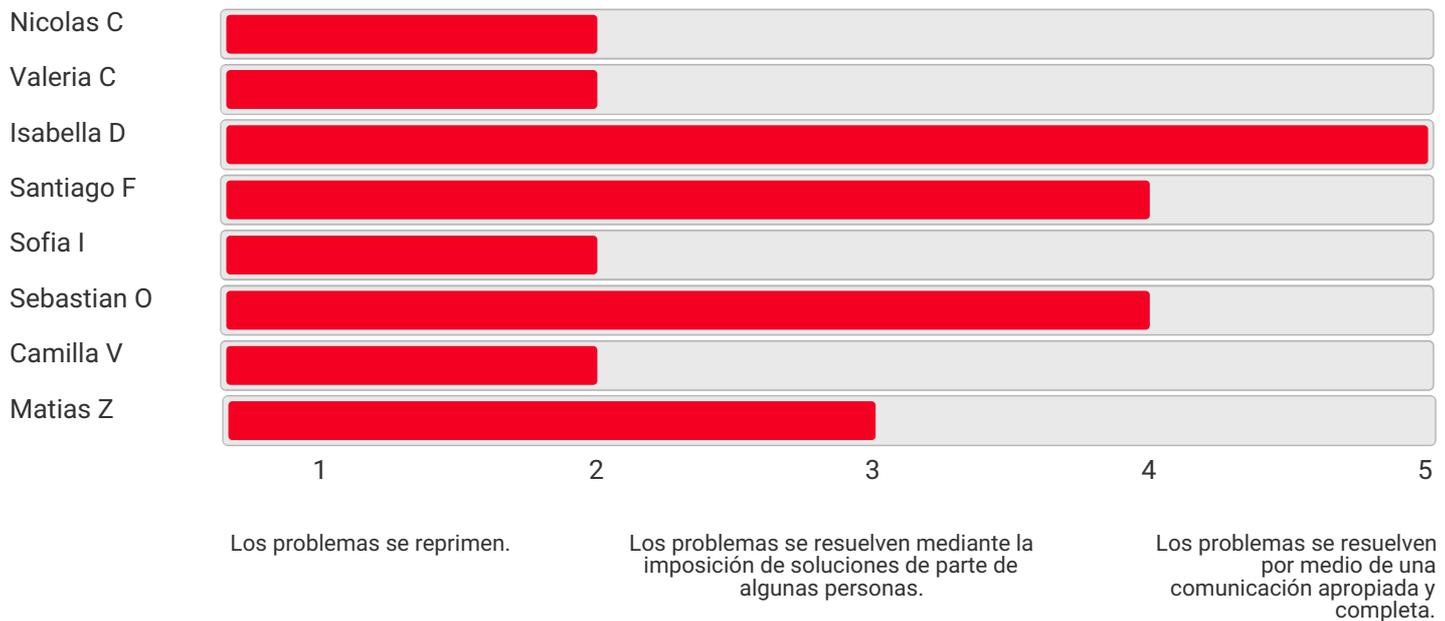
Resolución de Conflictos (Continuado)

Resolución de Conflictos

2) La gente busca entender más que ganar.



3) Los problemas se resuelvan a través del esfuerzo mutuo, la comunicación abierta y la comprensión.

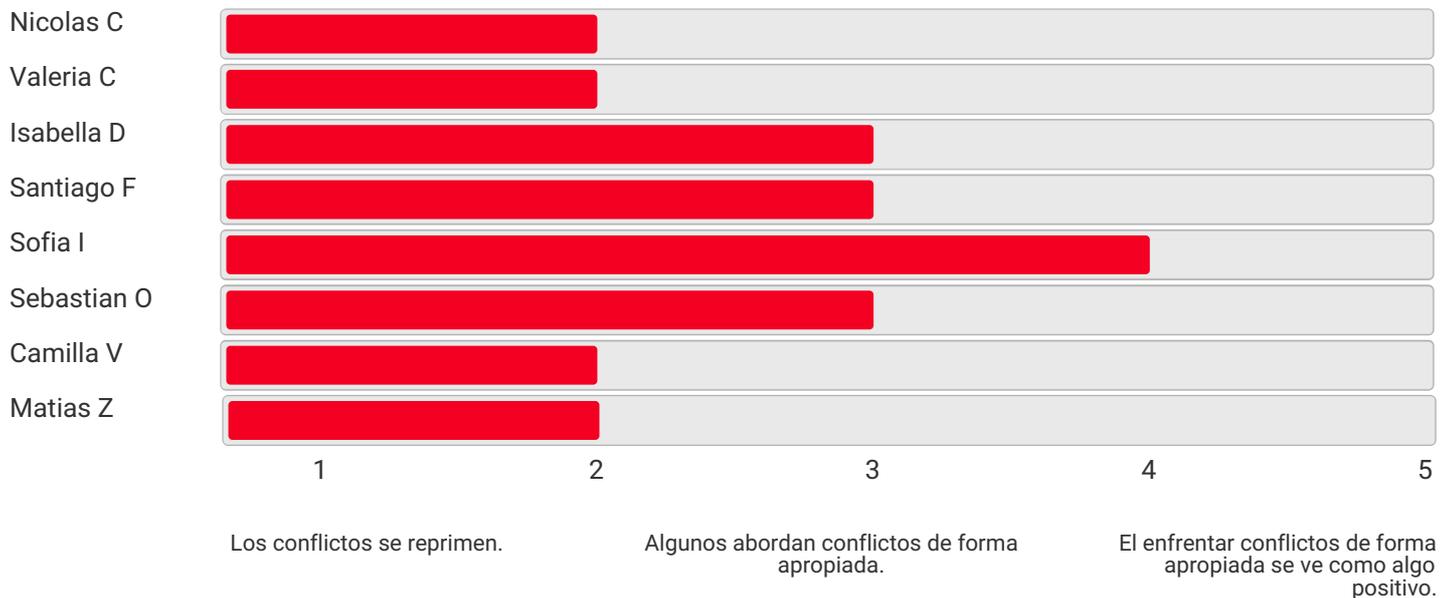


Evaluación Periódica de Salud del Equipo

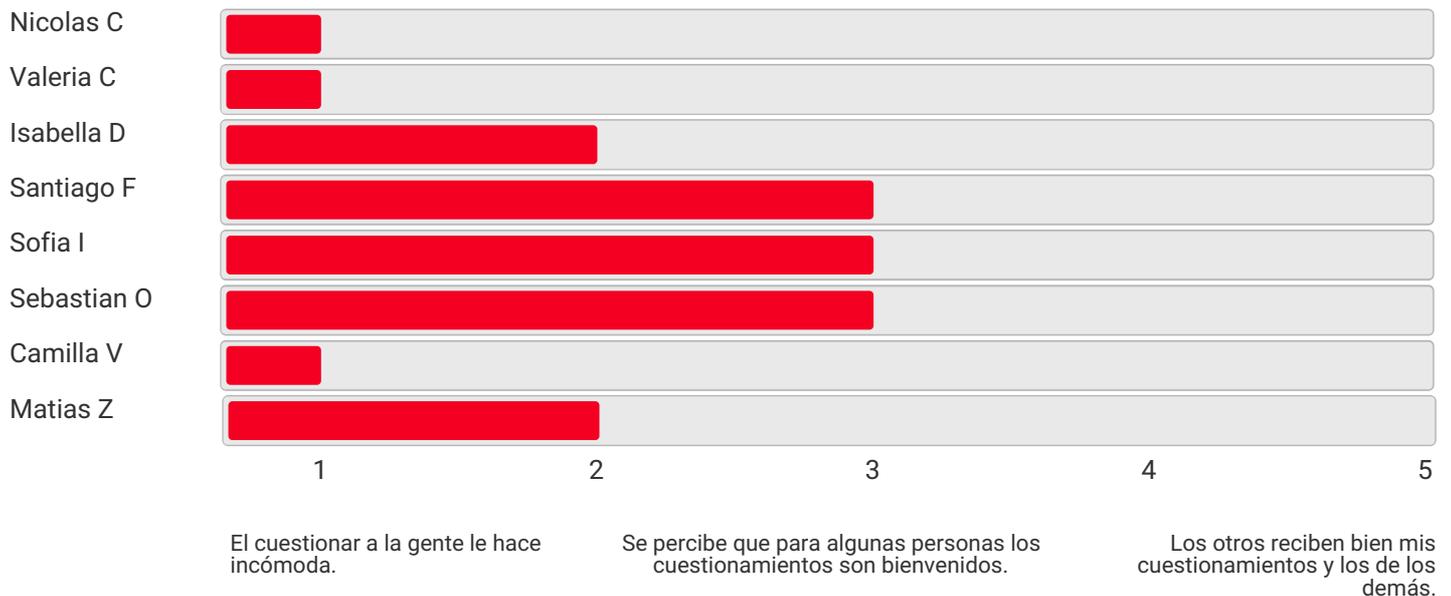
Resolución de Conflictos (Continuado)

Resolución de Conflictos

4) Los conflictos se abordan de forma apropiada.



5) Los miembros del equipo se sienten cómodos con que los demás les cuestionen.



Resolución de Conflictos

6) ¿Qué le ayudaría a Ud. a mejorar su habilidad de resolver los conflictos de forma apropiada?

Nicolas C	Conocer más sobre el tema de resolución de conflictos.
Valeria C	Hablar sobre ellos y no dejarlos sin comentar
Isabella D	orar
Santiago F	Saber escuchar, ser conciente de que cometo errores y aceptar lo erros que me hacen ver los demas.
Sofia I	aceptar las fallas que me indican y mejorar en ellas
Sebastian O	Ser más paciente.
Camilla V	tener una mejor compañerismo
Matias Z	Sentir que los demás están abiertos a escuchar, reconocer los errores y no poner tantas excusas.

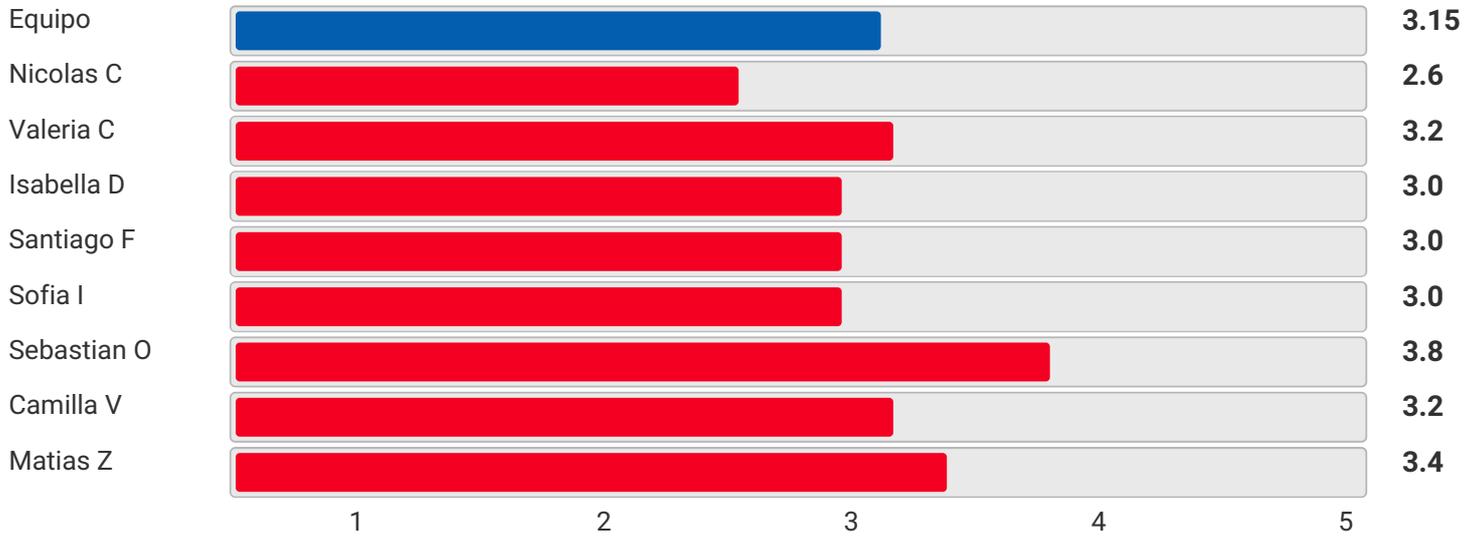
Resolución de Conflictos

7) ¿Qué le hace falta a su equipo para poder resolver los conflictos más eficazmente?

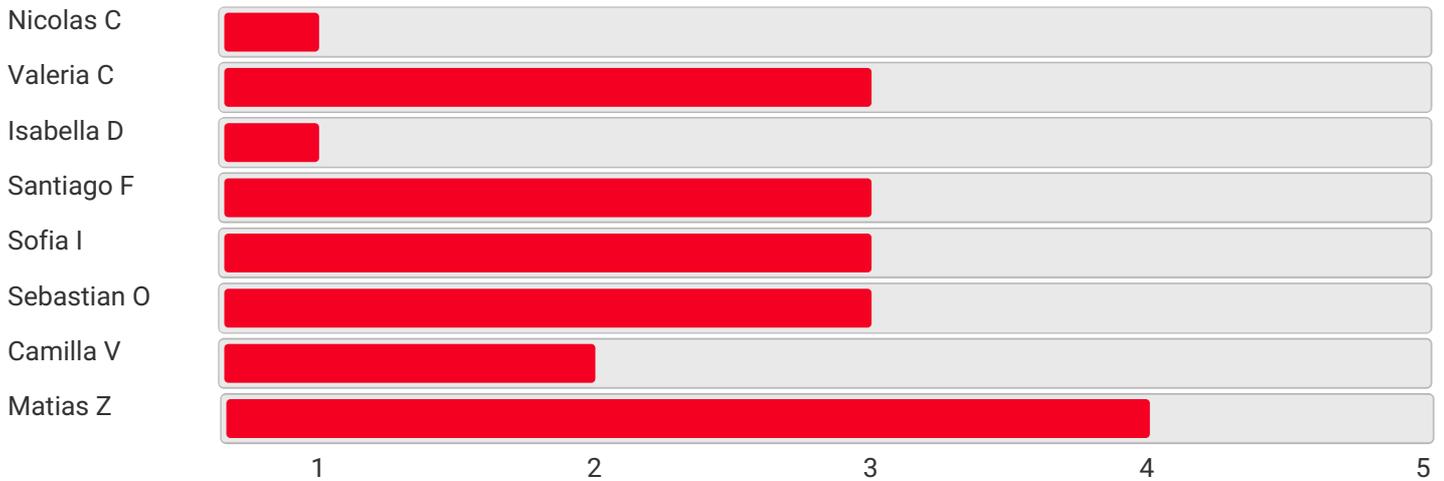
Nicolas C	Recibir orientación profesional.
Valeria C	Que se hable con calma y en forma positiva
Isabella D	cursos, seminarios sobre el tema
Santiago F	No perder el enfoque de trabajo en equipo; aceptar y hacer ver mis criticas de manera sabia.
Sofia I	el puedan recibir una critica, reconocer su falla y proponerse mejorar en ella.
Sebastian O	Más comunicación
Camilla V	tener una mejor comunicación entre nosotros
Matias Z	Tratarlos oportunamente, y de la manera correcta

Liderazgo

Promedio por Dominio



1) ¿Los miembros del equipo están dispuestos a seguir el liderazgo de alguien más?



La gente se resiste al liderazgo de otros.

La gente está dispuesta a seguir a ciertas personas.

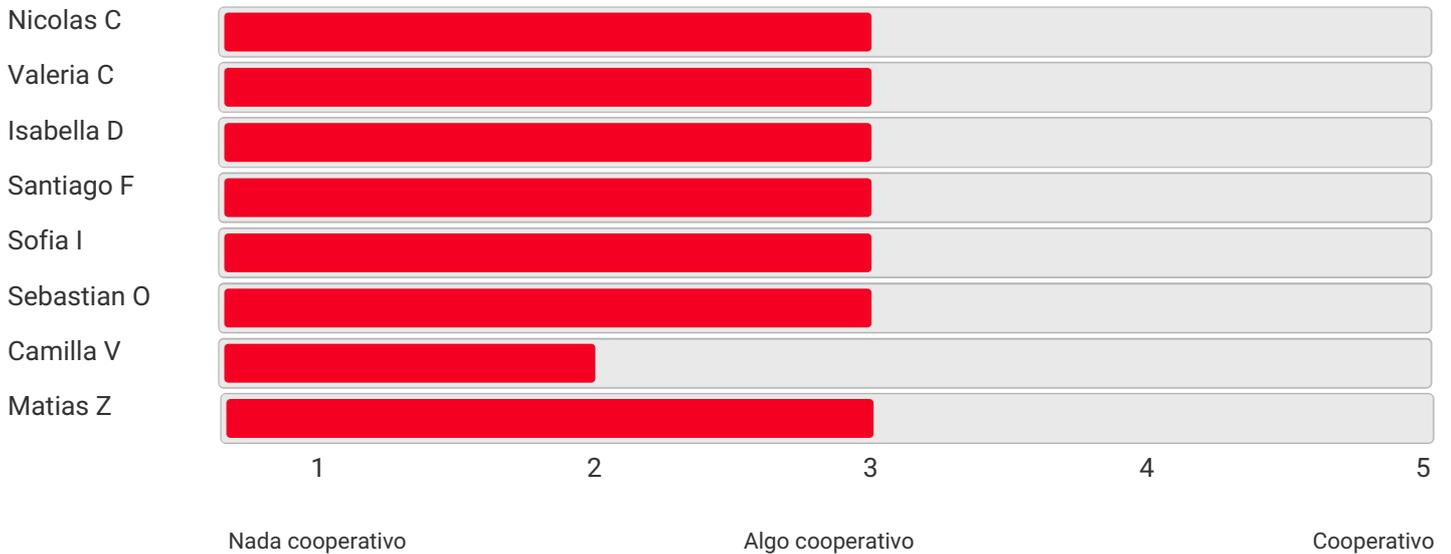
Todos están dispuestos a seguir a cualquier persona.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

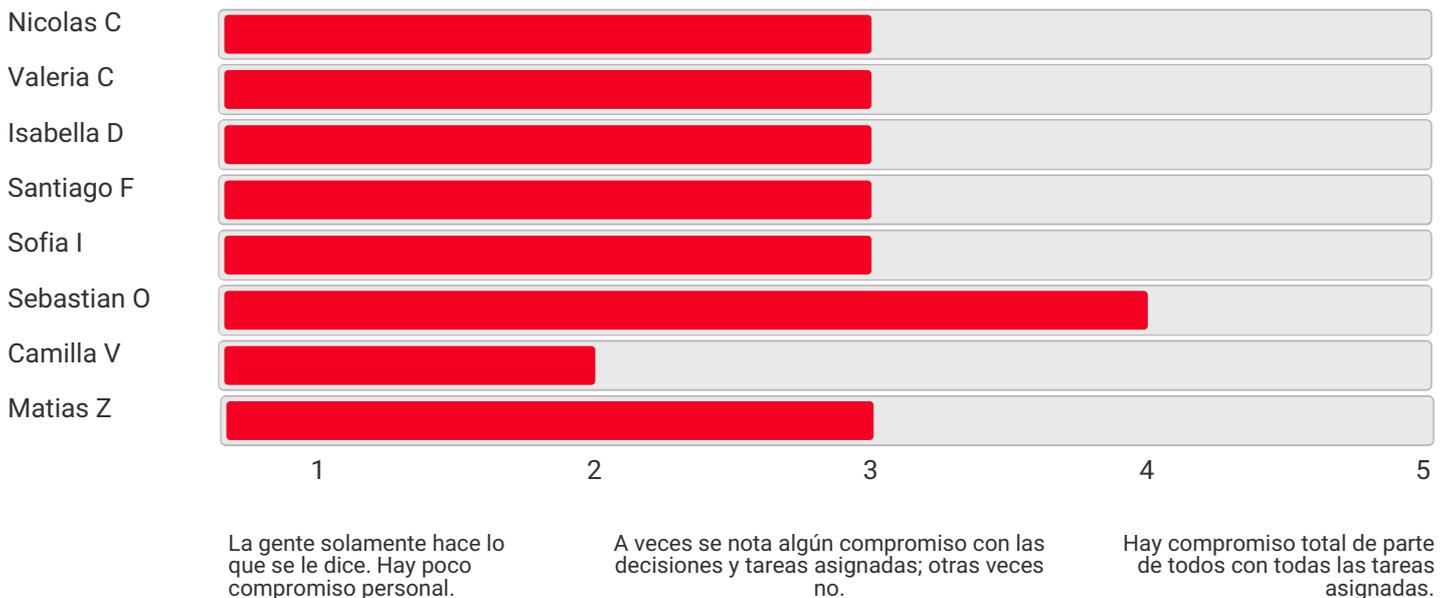
Liderazgo (Continuado)

Liderazgo

2) Describa el ambiente de trabajo de su equipo.



3) ¿Cuál es el nivel de compromiso de la gente en cuanto a aceptar y llevar a cabo las decisiones y tareas asignadas?

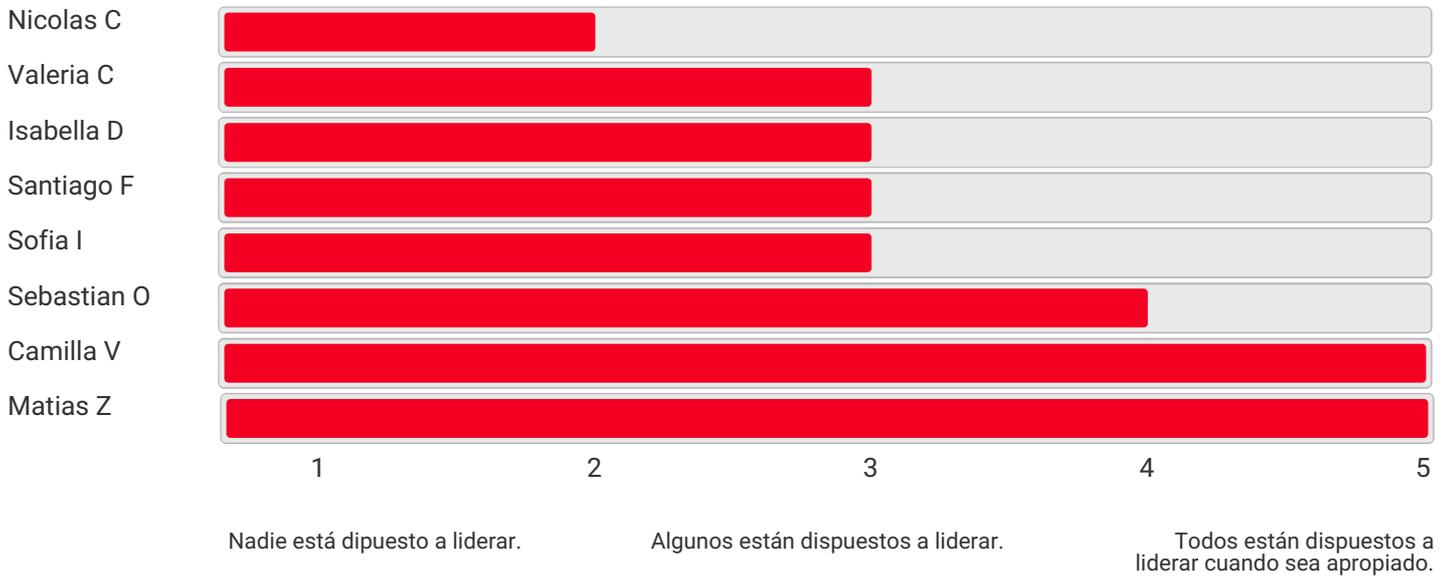


Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Liderazgo (Continuado)

Liderazgo

4) Los miembros del equipo son capaces de asumir roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.



5) ¿Qué tanto depende de una persona para que el equipo pueda avanzar?



Liderazgo

6) ¿En qué áreas está dispuesto Ud. a tomar el liderazgo?

Nicolas C	No estoy seguro de tomar el liderazgo en este momento.
Valeria C	En área de niños
Isabella D	En el trabajo de la dirección de escuela dominical.
Santiago F	Valoro el desarrollo de mi liderazgo en el área Evangelística.
Sofía I	actualmente lidero el ministerio de las damas, considero continuar allí.
Sebastian O	En dirigir los esfuerzos hacia nuestra visión .
Camilla V	trabajo con niños y damas.
Matias Z	Finanzas, ayuda a hermanos, estudios bíblicos, trabajos en el local, organización de reuniones de trabajo

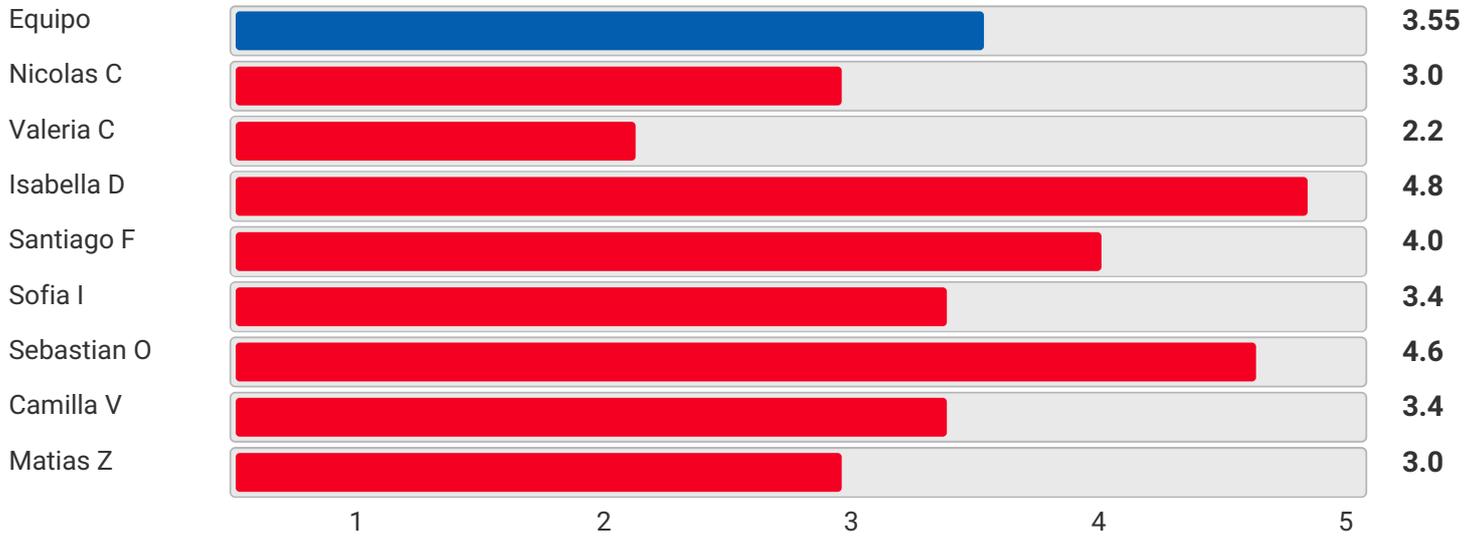
Liderazgo

7) Como equipo, ¿cuáles son los aspectos del liderazgo que les hace falta conversar más?

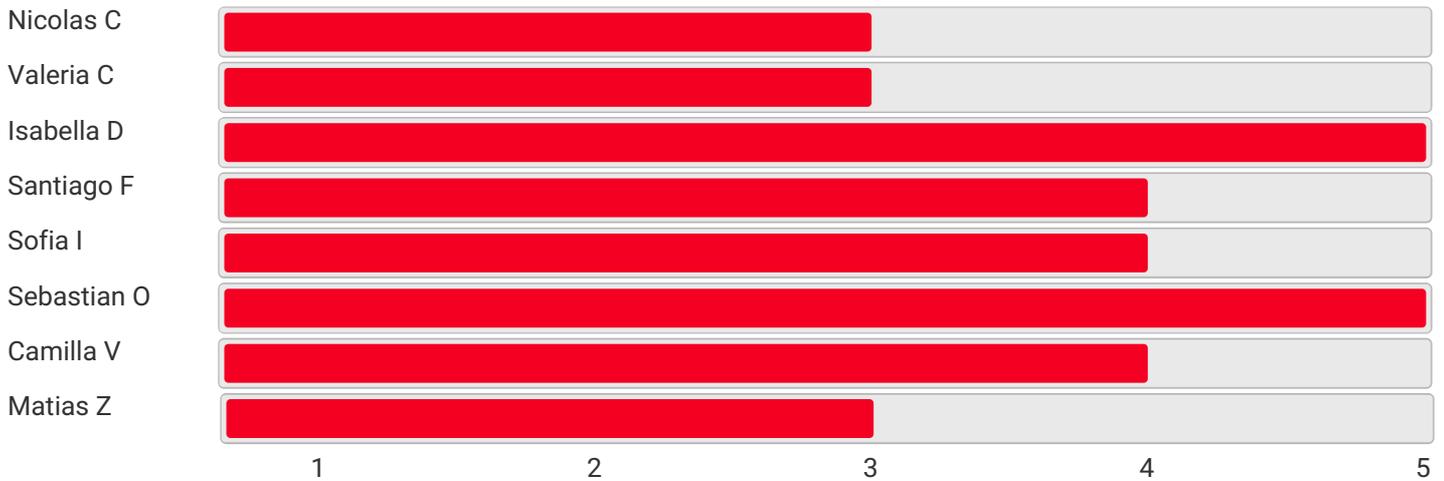
Nicolas C	Sobre el liderazgo equitativo e imparcial.
Valeria C	Que se acepten sugerencias y opiniones y ni se impongan sus opiniones como líder de un ministerio
Isabella D	Todos los aspectos.
Santiago F	Mayor Compromiso, Responsabilidad, y total claridad en el desarrollo de su Ministerio.
Sofia I	compromiso, responsabilidad.
Sebastian O	Definición de roles con exactitud.
Camilla V	toma de decisiones
Matias Z	La importancia de sujetarse a las decisiones que se toman como grupo y el respeto a las mismas

Toma de Decisiones

Promedio por Dominio



1) ¿Cómo establece metas su equipo?



Una persona las establece por nosotros.

Conversamos de las metas, pero una persona toma las decisiones finales.

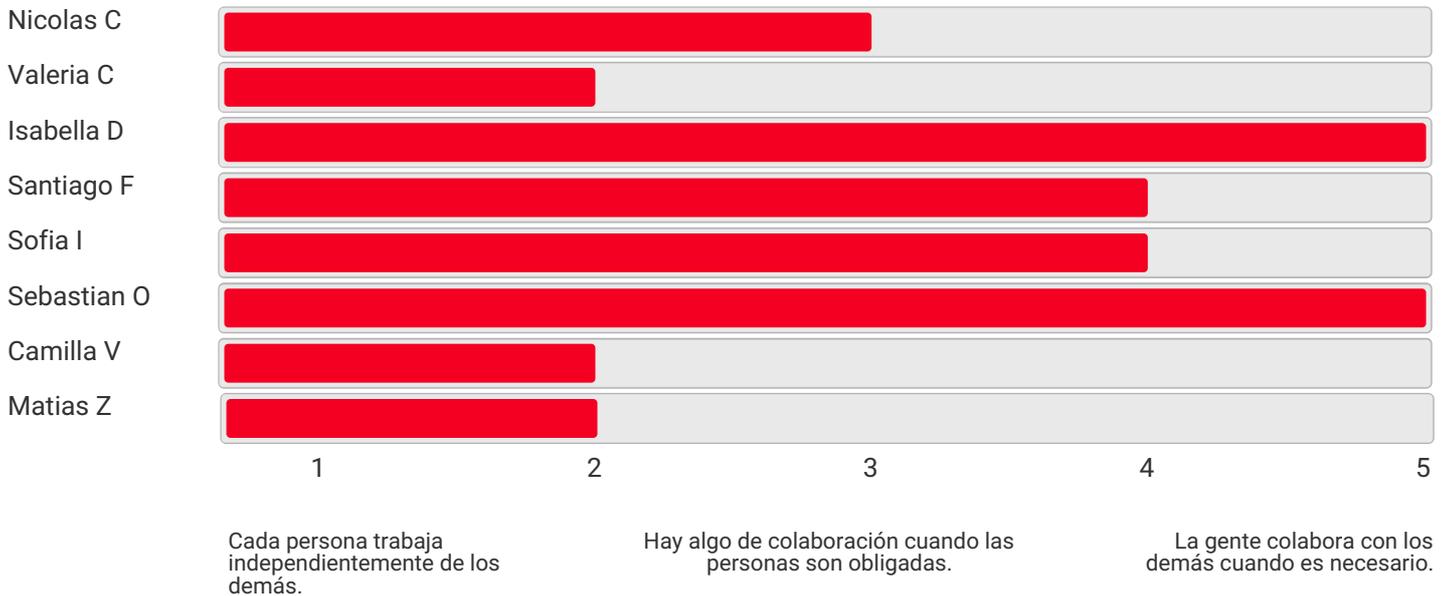
Todos trabajamos juntos para establecer nuestras metas.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

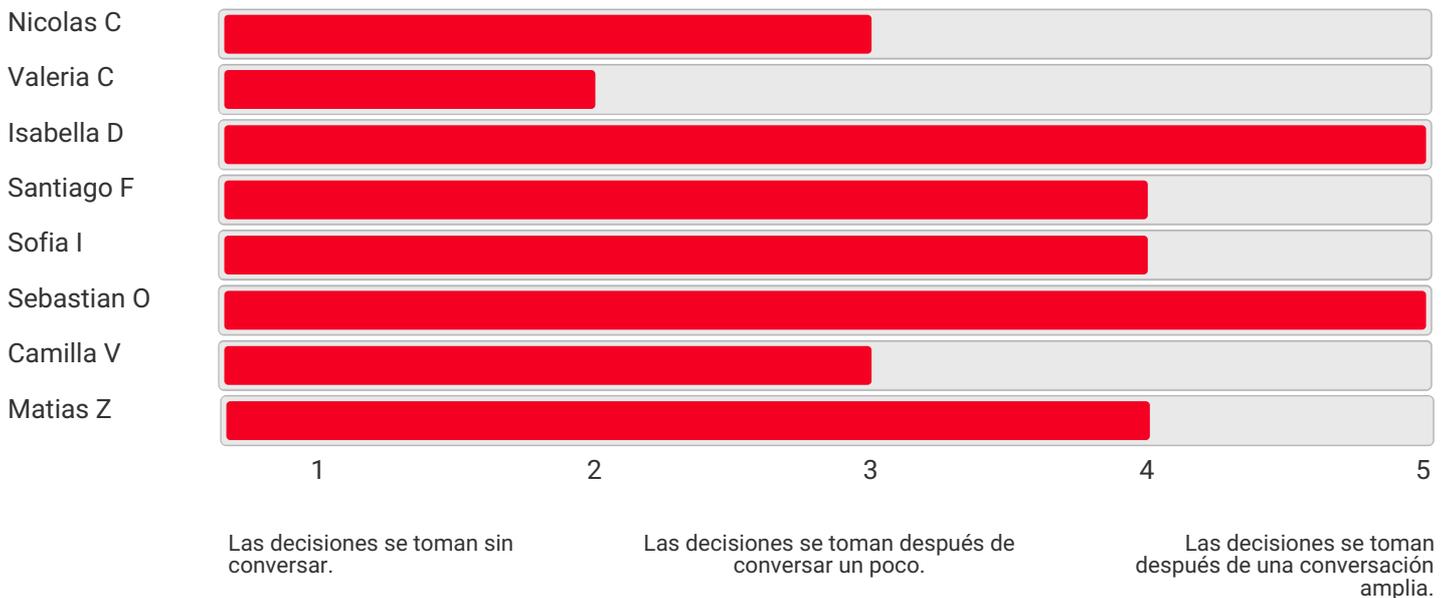
Toma de Decisiones (Continuado)

Toma de Decisiones

2) ¿Qué tanto colaboran unos con otros?



3) ¿Cuál es el proceso que usa el equipo para tomar decisiones?

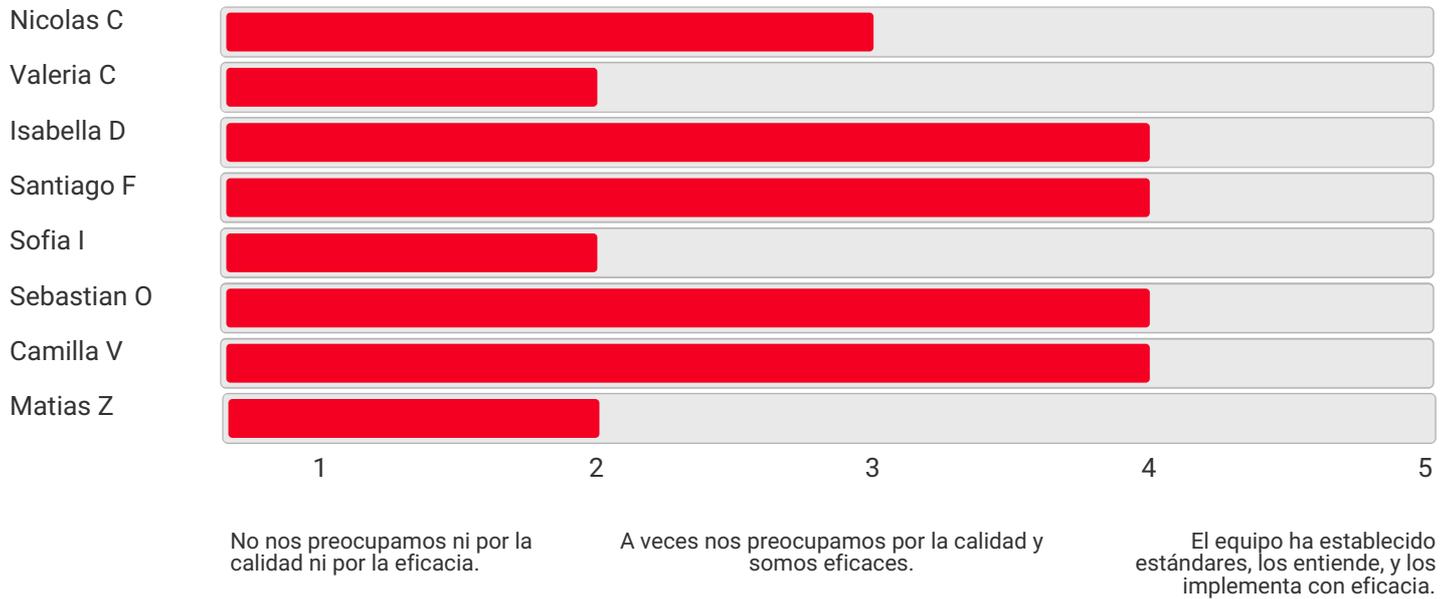


Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Toma de Decisiones (Continuado)

Toma de Decisiones

4) Se han establecido estándares de calidad y de eficacia que son razonables y bien entendidos por todos.



5) Las prioridades son realistas, establecidas, y se ajustan de manera oportuna y apropiada.



Toma de Decisiones

6) ¿Qué aspecto de los procesos de su equipo le preocupa a Ud.?

Nicolas C	Que no avanzamos como debiéramos.
Valeria C	Que no se habla con anticipación, pareciera más que se informa algo a hacer y no que se analicen las propuetas para hacerlas o no
Isabella D	El proponer algo y no llevarlo a cabo.
Santiago F	Perdida del Enfoque, Compromiso en nuestro Ministerio especifico.
Sofia I	falta de enfoque en las prioridades
Sebastian O	Unidad en el trabajo .
Camilla V	que no hay muchas comunicación entre nosotros
Matias Z	La toma de decisiones. El proceso de este, y la aceptación por todos los miembros.

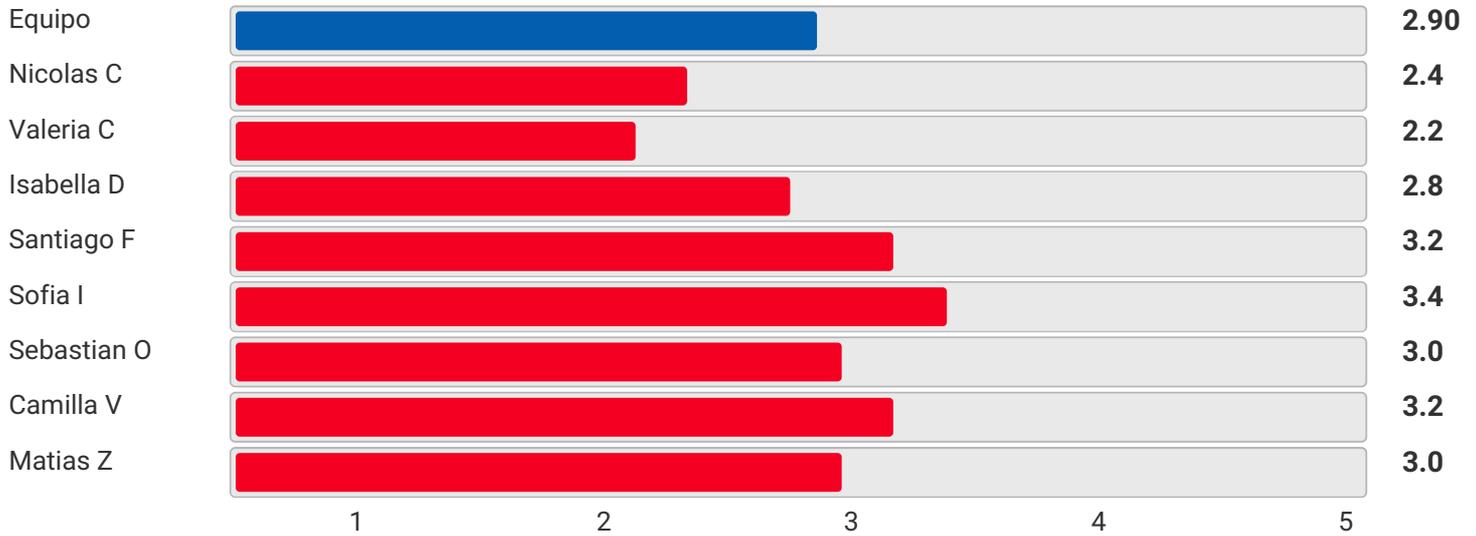
Toma de Decisiones

7) ¿Cuál es una cosa que su equipo podría hacer para mejorar su proceso de tomar decisiones?

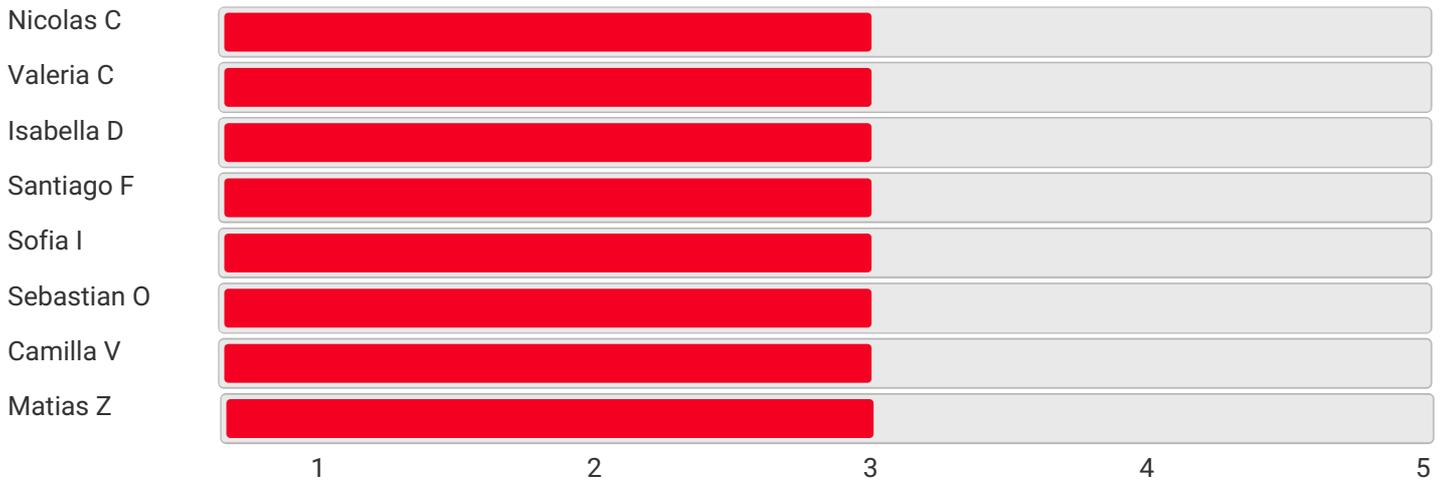
Nicolas C	Ser mas precisos en los comentarios y mantener el enfoque en el propósito.
Valeria C	Que con anticipación se hable de los procesos y se definan para hacerse o no y que todos escuchen las propuestas a trabajar aportando lo positivo
Isabella D	Ser mas objetivos.
Santiago F	Tener capacitación y orientación de alguien fuera del equipo. Y Valorar nuestra labor y servicio entre los miembros del equipo.
Sofia I	ver con claridad la prioridad por lo que estamos aquí.
Sebastian O	Hablar sobre nuestras opiniones sobre la decisión a tomar con mayor claridad.
Camilla V	conversar un poco mas acerca de las decisiones que podemos tomar
Matias Z	Dedicar más tiempo a discutirlo. Reunirnos con más frecuencia

Confianza y Transparencia

Promedio por Dominio



1) ¿Las personas confían el uno en el otro para llevar a cabo sus tareas asignadas?



Casi no hay confianza.

Existe alguna confianza, pero no se extiende a todos.

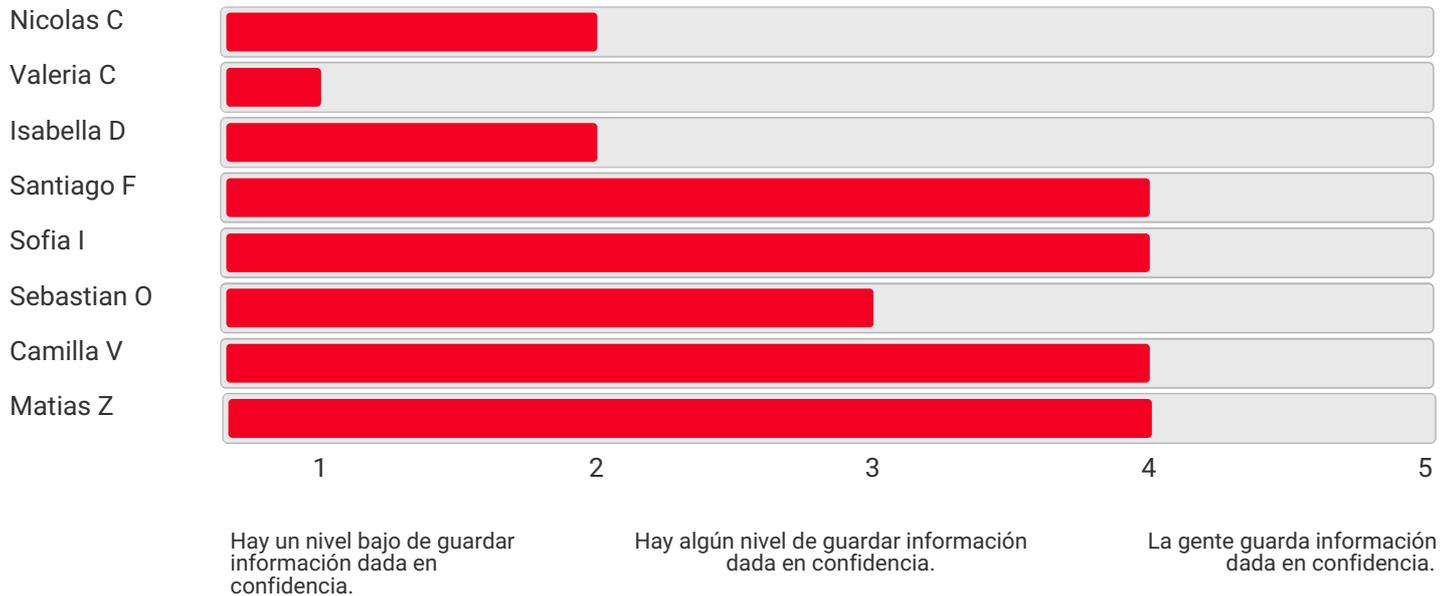
Hay mucha confianza entre todos.

Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Confianza y Transparencia (Continuado)

Confianza y Transparencia

2) ¿Qué nivel de confiabilidad muestra la gente a través de guardar información dada en confidencia?



3) ¿Qué tan transparente es la gente y qué tanto comparte sus ideas?

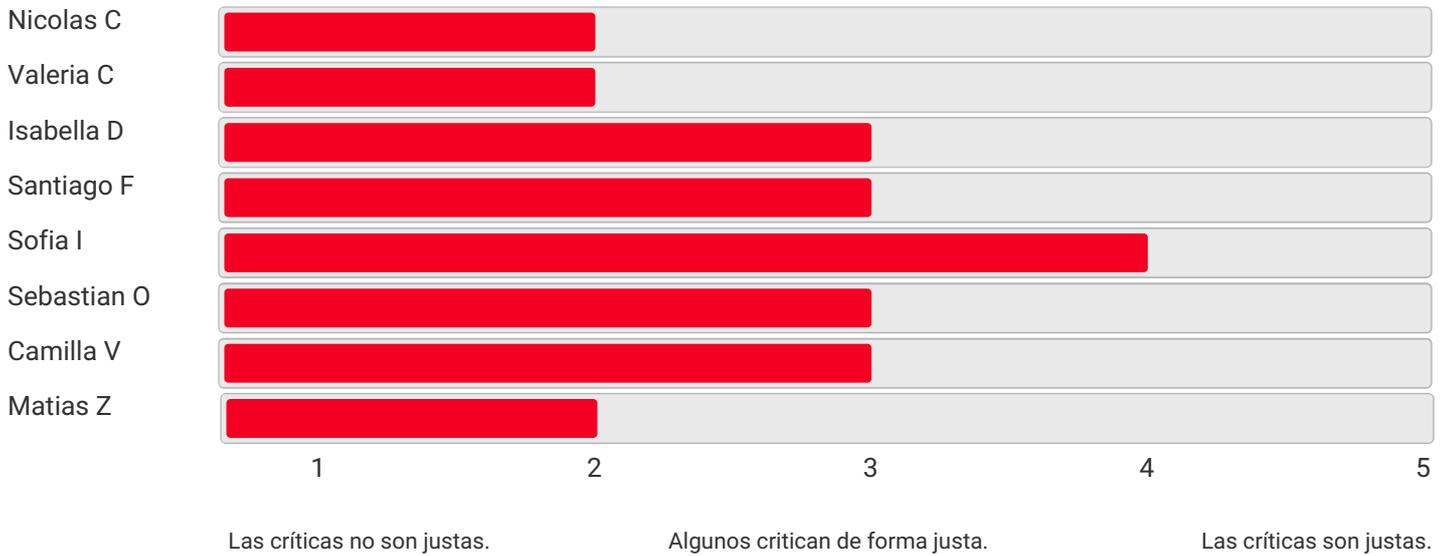


Evaluación Periódica de Salud del Equipo

Confianza y Transparencia (Continuado)

Confianza y Transparencia

4) ¿Cuándo critica el equipo lo hace de forma justa?



5) ¿Los miembros del equipo confían en que los demás miembros velen por sus intereses?



Confianza y Transparencia

6) ¿Qué le hace difícil a Ud. confiar en sus compañeros?

Nicolas C	La poca aceptación de nuestras diferencias de personalidad.
Valeria C	La crítica poca constructiva y el ataque constante de si se hace o no bien algo
Isabella D	Sus personalidades
Santiago F	La falta de Compromis, responsabilidad y Puntualidad.
Sofia I	la falta de compromiso y responsabilidad.
Sebastian O	faltas del pasado afectan el presente.
Camilla V	la falta de interés que existe en el uno por el otro
Matias Z	Que muchas veces no siento que ellos esten dispuestos a dar todo por los demás

Confianza y Transparencia

7) ¿Qué sería su mejor sugerencia para ayudar a aumentar la confianza en su equipo?

Nicolas C	Forzar el compartir nuestros propios intereses unos con otros.
Valeria C	Dejar de levantar falsos y hablar las cosas con la persona y no inventar o evadir a la persona
Isabella D	El compartir y conocernos mas.
Santiago F	Estrechar lazos de trabajo en equipo para un mejor resultado.
Sofia I	que cada uno vea que la tarea que realiza es beneficio para su compañero de trabajo.
Sebastian O	Compartir más tiempo juntos, creo. No lo sé con exactitud.
Camilla V	reuniones más seguidas para conocernos un poco mejor. más convivencia
Matias Z	Aceptarnos tal cual somos, aprender a valorar las diferencias entre cada uno

El Camino hacia Adelante

Ser un equipo exitoso requiere que los miembros del equipo evalúen sus fortalezas y enfrenten sus desafíos.

1. ¿Cuáles son los 3 mayores fortalezas que posee su equipo?

2. Haga una lista y priorice los 3 desafíos más grandes que enfrenta su equipo.

3. ¿Qué pasos de acción harán avanzar a su equipo para maximizar las fortalezas y enfrentar los desafíos?

Desafío 1 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

Desafío 2 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

Desafío 3 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

Celebre a su equipo y esté agradecido.