



Contestar el Cuestionario de Madurez del Equipo según Bruce Tuckman

Elaborado por Erin Barkema and John W. Moran, Octubre 2013

Traducido por Roberta Segura, Febrero 2018

Descripción:

El modelo Forming-Storming-Norming-Performing de desarrollo grupal fue propuesto por primera vez por Bruce Tuckman en 1965, quien sostuvo que estas fases son todas necesarias e inevitables para que el equipo crezca, se enfrente a los desafíos, aborde los problemas, encuentre soluciones, planificar el trabajo y entregar resultados. En la actualidad, los departamentos de salud pública emplean regularmente el concepto de equipo para realizar mejoras de calidad en sus procesos críticos. Los líderes y gerentes de equipo necesitan entender cómo maduran los equipos y cuándo intervenir cuando las cosas no progresan como se desean.

Cuando Utilizarse:

El objetivo del modelo Tuckman es identificar y comprender en qué etapa del trabajo un equipo está operando. Se puede usar en cualquier momento del proceso de formación de equipos para crear conciencia sobre la madurez del equipo y desarrollar estrategias para que el mismo avance. Al equipo se le administra un cuestionario que contiene declaraciones sobre el trabajo en equipo. Cada miembro del equipo califica cada una de las 32 preguntas usando la siguiente escala para indicar con qué frecuencia su equipo muestra cada comportamiento indicado.

Escala de Respuesta

- 1- Casi nunca
- 2- A veces
- 3- Ocasionalmente
- 4- Frecuentemente
- 5- Casi siempre



Cuestionario

Nombre _____

Fecha _____

1. ____ Tratamos de tener un conjunto de procedimientos o protocolos para garantizar que todo este ordenado y funcione sin problemas (minimizar interrupciones, que todos tengan la oportunidad de expresar su opinión).
2. ____ Somos rápidos en empezar con la tarea en mano y no perdemos mucho tiempo en la etapa de planeación.
3. ____ Nuestro equipo siente que estamos todos juntos y comparte las responsabilidades del éxito o fracaso del equipo.
4. ____ Tenemos procedimientos exhaustivos para acordar nuestros objetivos y planificar la forma en que realizaremos nuestras tareas.
5. ____ Los miembros del equipo tienen miedo o no les gusta pedir ayuda el uno al otro.
6. ____ Tomamos las metas y objetivos de nuestro equipo literalmente y asumimos una comprensión compartida.
7. ____ El líder del equipo intenta mantener el orden y contribuye a la tarea que se tiene actualmente.
8. ____ No tenemos procedimientos fijos, los inventamos a medida que avanza la tarea o el proyecto.
9. ____ Generamos muchas ideas, pero no usamos la mayoría porque fallamos en escucharlas y reflexionarlas para entenderlas por completo.
10. ____ Los miembros del equipo no confían completamente en los demás miembros y monitorean estrictamente a los miembros que se encuentran trabajando en una tarea específica.
11. ____ El líder del equipo se asegura de que sigamos los procedimientos, no discutamos, no interrumpamos y nos mantengamos al tanto.
12. ____ Disfrutamos trabajando juntos, tenemos un tiempo divertido y productivo.
13. ____ Nos hemos aceptado como miembros del equipo
14. ____ El líder del equipo es democrático y colaborativo.
15. ____ Estamos tratando de definir el objetivo y que tareas deben llevarse a cabo.
16. ____ Muchos de los miembros del equipo tienen sus propias ideas sobre el proceso y las agendas personales son muy comunes.
17. ____ Aceptamos completamente las fortalezas y debilidades de los demás.
18. ____ Asignamos roles específicos a los miembros del equipo (líder del equipo, facilitador, cronometrador, tomador de notas, etc.)
19. ____ Tratamos de lograr armonía evitando el conflicto.
20. ____ Las tareas son muy diferentes de lo que imaginábamos y parecen muy difíciles de lograr.



- 21. ____ Hay muchas discusiones abstractas de los conceptos y problemas que hacen que algunos miembros se impacienten.
- 22. ____ Somos capaces de trabajar a través de problemas grupales.
- 23. ____ Discutimos mucho, incluso si estamos de acuerdo con los problemas reales.
- 24. ____ El equipo a menudo tiene la tentación de ir más allá del alcance original del proyecto.
- 25. ____ Expresamos críticas de otros constructivamente.
- 26. ____ Hay un vínculo cercano con el equipo.
- 27. ____ Parece que se está logrando poco con los objetivos del proyecto.
- 28. ____ Los objetivos que hemos establecido parecen poco realistas.
- 29. ____ Aunque no estamos completamente seguros de los objetivos y problemas del proyecto, estamos muy contentos y orgullosos de formar parte del equipo.
- 30. ____ A menudo compartimos problemas personales entre nosotros.
- 31. ____ Hay mucha resistencia a las tareas actuales y enfoques de mejora de calidad.
- 32. ____ Logramos acabar mucho trabajo.



Puntuación

Una vez que cada miembro del equipo complete el cuestionario, el siguiente paso es transferir todos los puntajes que se dieron para un elemento en el cuestionario a la hoja de puntaje a continuación. Cuando haya ingresado todos los puntajes para cada pregunta, totalice cada una de las cuatro columnas.

Forming Stage Item Score	Storming Stage Item Score	Norming Stage Item Score	Performing Stage Item Score
1. _____	2. _____	4. _____	3. _____
5. _____	7. _____	6. _____	8. _____
10. _____	9. _____	11. _____	12. _____
15. _____	16. _____	13. _____	14. _____
18. _____	20. _____	19. _____	17. _____
21. _____	23. _____	24. _____	22. _____
27. _____	28. _____	25. _____	26. _____
29. _____	31. _____	30. _____	32. _____
TOTAL _____	TOTAL _____	TOTAL _____	TOTAL _____



Puntuación Electrónica

Contestar estas preguntas manualmente es un proceso tedioso y puede generar errores de ingreso de datos. Para ayudar a simplificar el proceso, se ha desarrollado una herramienta de puntuación electrónica que se explica en la próxima sección. La herramienta electrónica separa las 32 preguntas en sus categorías de madurez del equipo de Tuckman y se ingresa el puntaje (R) de cada encuestado para cada pregunta

El cuestionario está diseñado para ayudarlo a evaluar en qué etapa su equipo opera normalmente. La puntuación más baja posible para cualquier individuo en cualquier etapa es de 8 (Casi nunca), mientras que la puntuación más alta posible para una etapa es de 40 (Casi siempre).

El más alto de los cuatro puntajes indica en qué etapa percibes que opera tu equipo normalmente. Si su puntaje más alto es 32 o más, es un indicador fuerte de la etapa en la que se encuentra su equipo.

La más baja de las tres puntuaciones es un indicador de la etapa a la que su equipo se parece menos. Si su puntaje más bajo es 16 o menos, es un indicador fuerte de que su equipo no opera de esta manera.

Si dos de los puntajes son similares a los mismos, probablemente esté pasando por una fase de transición, excepto:

- Si calificas alto en las fases de Forming y Storming, entonces estás en la fase de Storming.
- Si calificas alto en las fases Norming y Performing, entonces estás en la fase Performing.

Si solo hay una pequeña diferencia entre tres o cuatro puntajes, esto indica que no tienes una percepción clara de la forma en que opera tu equipo, el rendimiento del equipo es muy variable o estás en la fase de Storming (esta fase puede ser extremadamente volátil con puntos altos y bajos).

