



Team Improvement Center – Team Radar

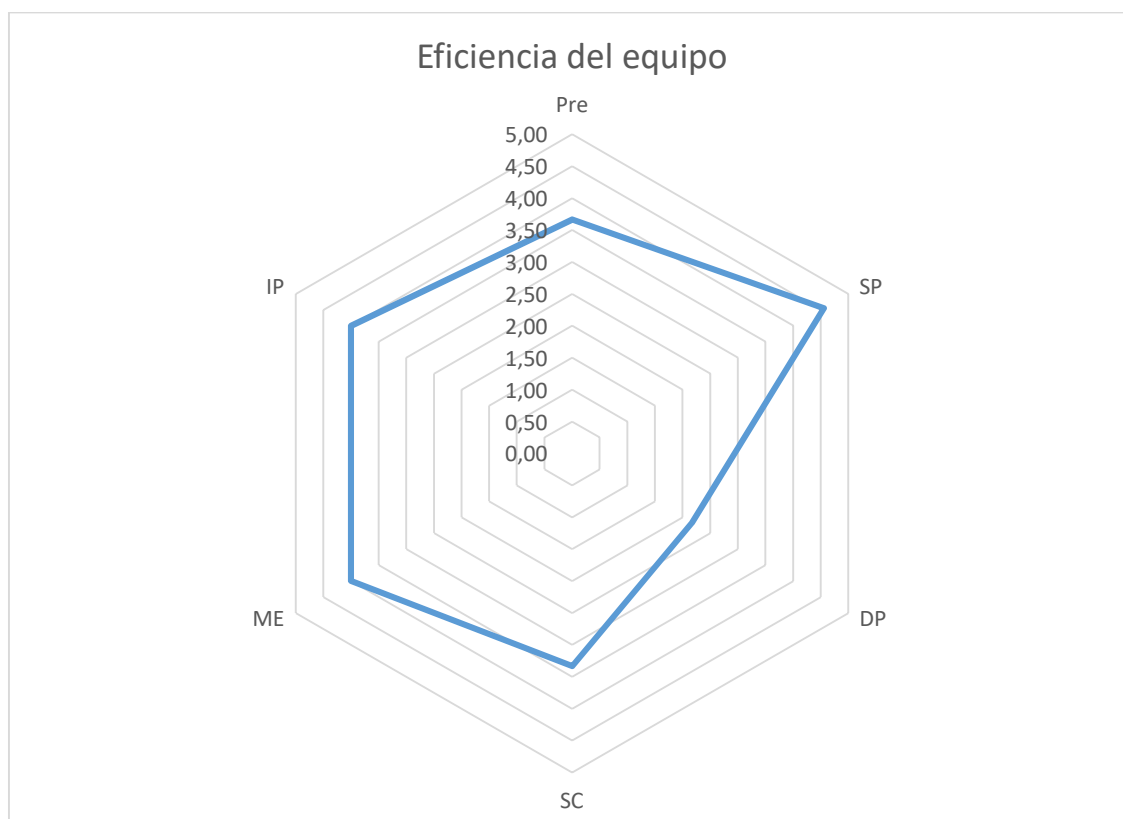
<https://javierj.github.io/TeamImprovementCenter/>

Resumen ejecutivo:

Los resultados son buenos, y este equipo tiene comportamientos de equipo eficiente, con una excepción. Recomendamos trabajar más la dependencia entre compañeros de equipo. Además, recomendamos trabajar reuniones 1 a 1 para investigar casusas individuales que puedan hacer que algunos miembros del equipo no se sientan psicológicamente seguros.

Análisis detallado:

Para este informe se ha realizado una encuesta sobre seis factores que definen a un equipo efectivo. Cada factor se mide en un rango entre 1 y 5. Los resultados generales se muestran a continuación.



Respuestas	Pre	SP	DP	SC	ME	IP
3	3,67	4,56	2,17	3,33	4,00	4,00

Pregunta	Desviación estándar	Promedio
1	1,00	4,00
2	0,58	3,33
3	1,73	4,00

4	0,00	5,00
5	0,58	4,67
6	0,58	2,33
7	1,00	2,00
8	1,53	2,33
9	0,58	4,33
10	1,00	4,00
11	1,00	4,00

Leyenda:

- Respuestas: número de respuestas de la encuesta.
- Pre: Precondiciones o higiene Laboral
- SP: Seguridad psicológica
- DP: dependencia de otros compañeros.
- SC: Estructura y claridad
- ME: significado del trabajo
- IM: Impacto

Análisis de las precondiciones

Las precondiciones evalúan la higiene laboral y, en concreto, que el sueldo se perciba como adecuado y que el nivel de formación sea el suficiente para desarrollar el proyecto.

Un resultado de 3'67 sobre 5 indica que el entorno de trabajo es el adecuado para poder construir equipos efectivos y centrarse en el trabajo.

A medio plazo recomendamos buscar la posibilidad de mejorar el entorno de trabajo. Algunas ideas son: definir la carrera laboral, definir un plan de aumentos, o definir un plan de formación.

Análisis de la seguridad psicológica

La seguridad evalúa la percepción de las personas para discrepar, asumir riesgos y equivocarse.

Un resultado de 4'56 sobre 5 es el valor más alto de todos los atributos evaluados. Sin embargo, en este atributo es donde tiene una desviación de 1'73 sobre 2, la más alta de todos los atributos. Esto significa que hay mayoría de respuestas en los extremos de la escala de respuestas por lo que la media no es representativa.

A corto plazo recomendamos buscar a aquellas personas que han indicado las respuestas más bajas y analizar si tiene alguna circunstancia individual y personal que se pueda gestionar para aumentar su seguridad psicológica individual.

Análisis de la dependencia de otros compañeros

La dependencia de otros compañeros o confianza indica la aceptación de la responsabilidad para terminar a tiempo trabajos de calidad y la certeza de que el resto del equipo cumplirá con sus compromisos.

Un resultado de 2'17 sobre 5 es un suspenso y, además es el valor más bajo de todos los factores, por lo que recomendamos atención inmediata a este factor.

A corto plazo recomendamos que este sea el factor al que se dedique más esfuerzo. Algunas estrategias válidas para ver qué problemas hay que abordar y soluciones son:

- Plantear este problema en las retrospectivas del equipo.
- Realizar trabajo en parejas para comprobar que los miembros del equipo pueden resolver sus tareas por sí mismos.
- Mejorar la definición de las tareas, no desde la perspectiva de cómo hacerlas, sino desde la perspectiva de qué resultado se espera.

Análisis de la estructura y claridad

La estructura y claridad es la comprensión individual de las expectativas laborales, el proceso para cumplir con estas expectativas y las consecuencias del desempeño de uno son importantes para la efectividad del equipo.

Un resultado de 3'33 sobre 5 indica que se ha establecido el suficiente compromiso para poder realizar el trabajo de manera efectiva. Pero este atributo tiene la segunda desviación más alta, 1'53 sobre 2. Recomendamos a corto plazo hacer repasos de quién es responsable de qué, cómo se realiza la toma de decisiones, etc.

Análisis del significado del trabajo

El significado del trabajo hace referencia a la percepción de que el trabajo en sí o el resultado tenga un propósito y un sentido.

Un resultado de 4 sobre 5 indica que este factor funciona correctamente. Una desviación de 1 sobre 2 indica que es necesario estar pendiente de este factor en futuras encuestas para que no empeoren sus resultados.

Análisis del impacto

El impacto ayuda a apreciar que el trabajo contribuye a los objetivos de la organización y que marca la diferencia.

Un resultado de 4 sobre 5 indica que este factor funciona correctamente. Una desviación de 1 sobre 2 indica que es necesario estar pendiente de este factor en futuras encuestas para que no empeoren sus resultados.