

Auditoría de equipo

En respuesta a las demandas de nuestros clientes, hemos realizado importantes mejoras en el sistema de equipos de Thomas.

La auditoría de equipo le permitirá llegar al corazón mismo del equipo y de sus desafíos - cómo trabaja el equipo, sus fortalezas y áreas de mejora y el papel que desempeña cada miembro.



Crear equipo

Funciona de la misma forma que crear puesto. De manera interactiva e intuitiva le permite crear el perfil del equipo ideal mediante un gráfico. Se le presentarán cuatro series de palabras para describir el enfoque y las características principales para que el equipo tenga éxito. Deberá elegir las características más importantes para el equipo, seleccionando el primer factor. Por ejemplo, puede necesitar que el equipo tenga iniciativa, asertividad, orientación a resultados y persuasión. A continuación deberá seleccionar el resto de factores, que se irán reflejando en el

gráfico. Los triángulos situados tanto encima como debajo del gráfico, pueden usarse para subir o bajar cada uno de los factores. Al modificar la forma del gráfico, los cambios se verán reflejados en la descripción de la combinación básica.

Una vez que obtenga

el gráfico deseado podrá generar el informe.

Equipo ideal opcional

Hemos creado esta opción en respuesta a la demanda de los clientes, ya que no todo el mundo quería incluir en el informe los párrafos relacionados con el equipo ideal. Por tanto, ahora podrá activar o desactivar el equipo ideal. Si lo activa, se generará un párrafo que compara el equipo ideal con el equipo real mediante un ratio llamado 'Bondad de ajuste'.

Nuevo gráfico de roles

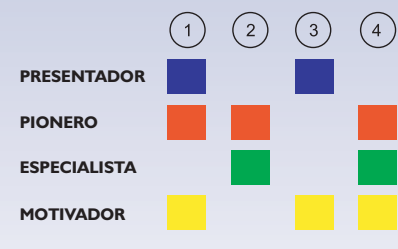
Hemos diseñado un nuevo gráfico codificado por colores que facilita una visión general más clara de la proporción de cada rol dentro del equipo existente, lo que facilita mucho la comparación. Si está activado el equipo ideal, el gráfico mostrará dos barras para cada rol del equipo: una mostrará el equipo real y otra el ideal.

Gráfico de roles de equipo



También hemos diseñado un gráfico consolidado de roles de equipo que es un cuadro codificado por colores con los nombres de los miembros del equipo y los roles presentados en una matriz.

Gráfico consolidado de roles de equipo



Cada cuadro incorporará también una descripción de los roles de equipo.

Preguntas frecuentes

¿Qué es Crear equipo?

Funciona de la misma manera que Crear puesto. Es interactivo e intuitivo, permite definir la cultura ideal del equipo a partir de la forma del perfil.

¿Cómo ayudará mi negocio?

Le permitirá llegar al corazón mismo del equipo y de sus desafíos, cómo trabaja el equipo, sus fortalezas y áreas de mejora y el papel que desempeña cada miembro.

¿Cuándo usar la Auditoría de equipo?

¿Tiene un equipo de ventas que no consigue llegar a los objetivos pero desconoce la razón? ¿Hay conflictos de personalidades entre los miembros del equipo? ¿Ha promocionado recientemente a un mando o a un director y quiere darle una visión rápida y completa de las personas con las que trabaja?

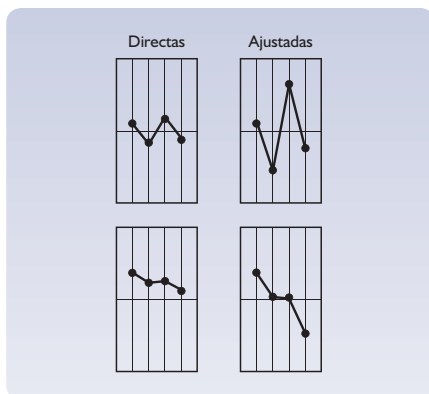
¿Qué proporciona?

El informe muestra, en un formato gráfico claro, las preferencias de comportamiento de los miembros del equipo, el rol que cada uno desempeña y los beneficios que aporta. Permite que las personas tengan un mejor entendimiento del resto de componentes del equipo. Ayuda a mejorar la comprensión mutua, la cooperación y la comunicación abierta.

Auditoría de equipo

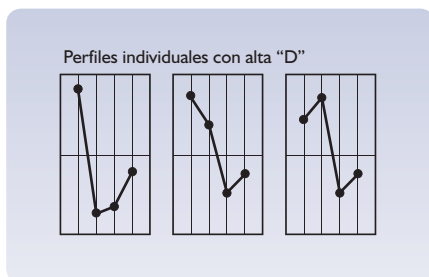
Opción de elegir entre puntuaciones directas o ajustadas

Algunos clientes prefieren ajustar los gráficos y las puntuaciones por sí mismos en vez de esperar que el sistema realice automáticamente la corrección. Por este motivo hemos rediseñado la Auditoría de equipo para que pueda escoger entre ver puntuaciones directas o ajustadas.



Aviso de conflicto potencial

Este texto adicional del informe resalta las potenciales dificultades en el equipo. Por ejemplo, si el equipo tiene mayoría de perfiles individuales con alta D, el informe resaltarán los posibles desafíos de los miembros de ese equipo al interactuar con otras personas y el efecto de esos comportamientos en todo el equipo.



Cuándo usar la Auditoría de equipo

Los equipos pueden fallar debido a conflictos de personalidades, falta de confianza, etc.

Para equipos existentes

Equipos de bajo rendimiento – ¿es un equipo de ventas que no cumple sus objetivos?

Conflictos de personalidad – ¿están impidiendo un mejor rendimiento del equipo?

¿Ha asignado un nuevo director para el equipo? – ¿necesitan comprender a las personas que forman el equipo y la mejor forma de dirigirlos? ¿qué estilo de liderazgo funcionará mejor?

Problemas de comunicación – ¿saben los miembros del equipo cómo comunicarse entre ellos y aprecian lo que cada uno aporta al equipo?. Necesitan cubrir las áreas en las que son buenas y conceder el resto a aquellas personas que son mejores en esas áreas.

Enfocar y comprometer a un equipo con sus objetivos – con la cultura ideal, un equipo puede comprender qué conducta es necesaria y desarrollar la forma de llegar a ella (¿es necesario algún tipo de formación?)

¿Se ha planificado un cambio? – ¿está llevando a cabo la compañía un proceso de cambio?. Realizar el perfil de un equipo le dirá a los mandos cómo comunicar el cambio, cómo recibirá las noticias el equipo y el apoyo que necesitarán para afrontarlo.

Nuevos equipos

Equipos para proyectos – ¿está juntando un equipo para un propósito o un proyecto específicos?. La auditoría de equipo le permite crear un equipo que mostrará, colectivamente, las conductas necesarias para tener éxito en la tarea.

Fusión o adquisición – si una compañía ha sufrido una adquisición y hay personas nuevas que deben incorporarse a equipos ya existentes, la auditoría de equipo analizará en qué equipo encajarán mejor, en términos de ajuste conductual. ¿Existe alguna carencia conductual que puede ser subsanada, por ejemplo un equipo que necesita más D o más C?

Beneficios

Analiza rápidamente la estructura de un equipo – cómo trabaja, sus fortalezas, sus áreas de mejora y el papel que desempeña cada individuo en el equipo

Autoconocimiento – los miembros del equipo llegan a ser conscientes rápidamente tanto de las fortalezas de su comportamiento como de sus áreas de mejora, así como de las de los demás miembros del equipo

Abre canales de comunicación – una vez que los miembros del equipo adquieren el suficiente autoconocimiento, tanto de sí mismos como de los demás, pueden hablar más abiertamente. A menudo las personas no saben cómo son vistas por el resto de miembros del equipo

Predice la reacción del equipo ante el cambio - lo que facilita una planificación segura

Identifica la cultura ideal del equipo - para equipos individuales o para toda la organización en conjunto

Detecta rápidamente la raíz de los problemas - en horas en vez de en semanas

Permite trabajar con los equipos de bajo rendimiento para identificar las causas y facilitar el éxito