



INFORME

Sikkhona® - Informe Equipo

Equipo Marketing Laboratorio Noes Real

24 enero 2018



ÍNDICE

	Página
Introducción	3
Mapa del equipo	4
Potencial del equipo	5
Ranking Comportamientos	6
Ranking descarrilamientos	10
Áreas de mayor diferencia	12
Estrategias de actuación	15



INTRODUCCIÓN

Sikkhona® significa "Estoy Aquí". Es la respuesta al saludo Sawu-Bona, que quiere decir "Te Veo". Es por tanto la respuesta afirmativa a la invitación de comunicarse. Es la expresión de la predisposición a la relación.

En este contexto, Sikkhona® es un modelo para fomentar la confianza y la relación dentro de los grupos, haciéndolos avanzar hacia grupos de alto rendimiento profesional y de constante crecimiento personal.

Este informe tiene como objetivo ofrecer al equipo información relevante sobre su nivel de desarrollo como equipo, basada en una serie de comportamientos evaluados por el mismo equipo.

Esta información puede ser utilizada por el equipo para analizar las fortalezas y áreas de mejora en el camino hacia un equipo de alto desempeño. Con la información de este informe el equipo podrá desarrollar las estrategias que considere oportunas para incrementar su eficacia.

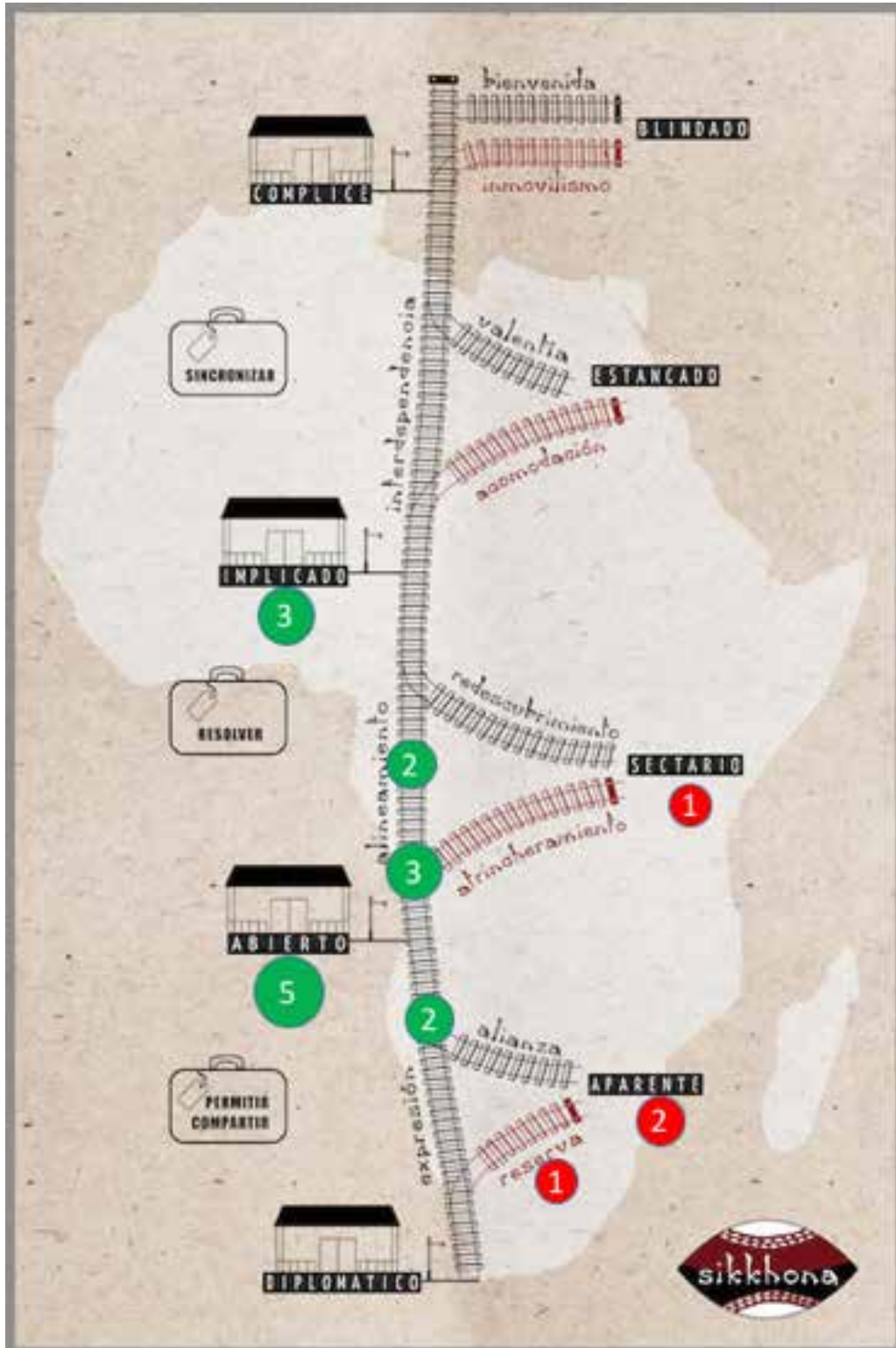
Sikkhona® identifica 4 estadios de desarrollo del equipo, y cuatro posibles descarrilamientos. A través del análisis de este informe os invitamos a descubrir vuestro estadio actual, así como a explorar en qué medida vuestras prácticas y comportamientos están promoviendo los niveles de expresión, alineamiento e interdependencia en el equipo.

En la última página de este informe tienes un glosario con el significado que le damos en el mundo Sikkhona® a algunos términos que utilizamos, que puede ser distinto al sentido que le puedes dar en otras situaciones o contextos.



MAPA DEL EQUIPO

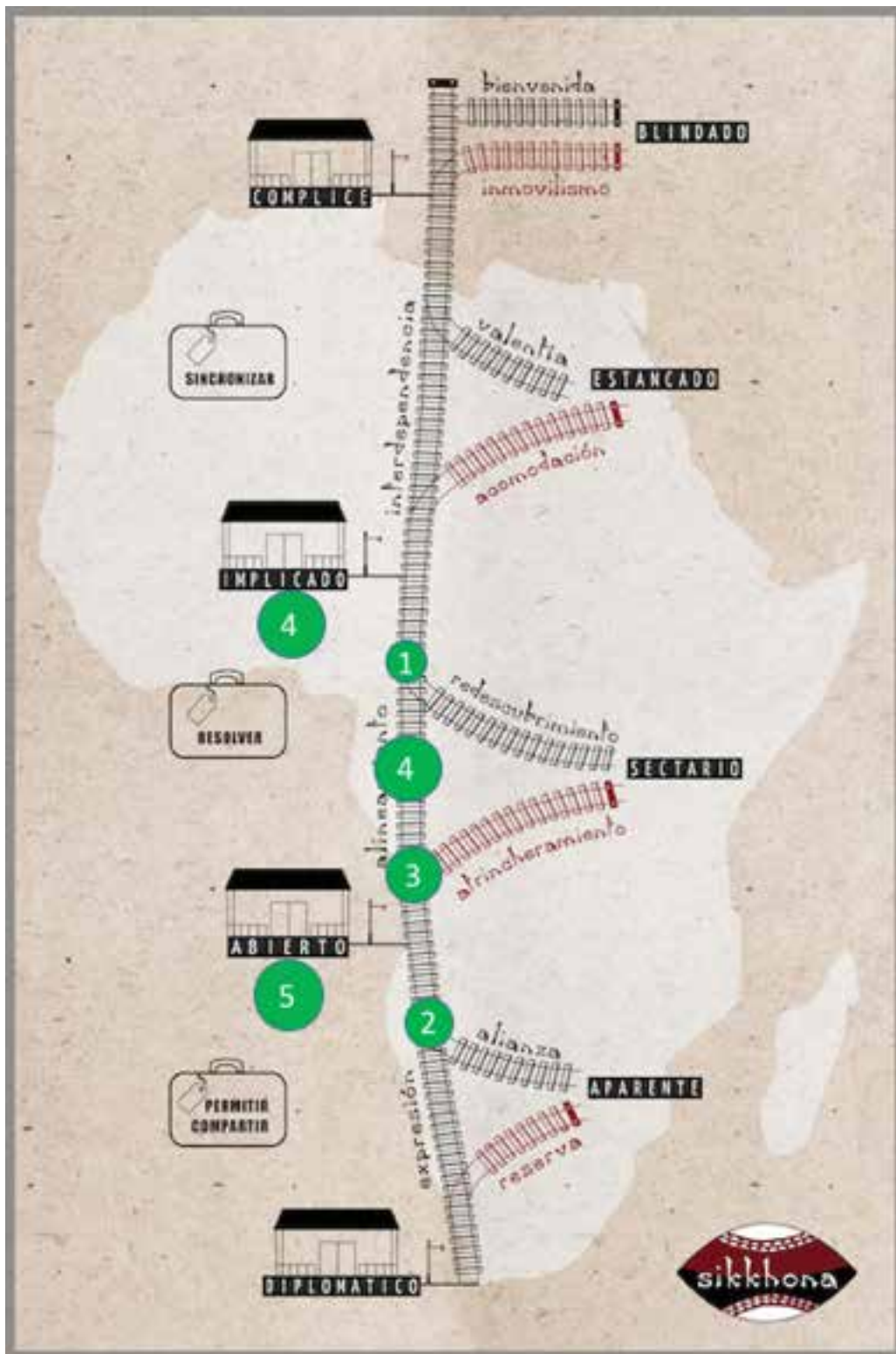
En el siguiente mapa se presenta el consolidado de las percepciones individuales del equipo.





POTENCIAL DEL EQUIPO

En este mapa se muestran las respuestas de los miembros del equipo sin tener en cuenta los descarrilamientos, para ofrecer la visión de donde puede estar el equipo una vez solucionados dichos descarrilamientos.





RANKING DE COMPORTAMIENTOS

Las respuestas al cuestionario Sikkhona® pueden ser:

Casi nunca: 1

Algunas veces: 2

Bastantes veces: 3

Casi siempre: 4

El valor máximo que se puede tener en un comportamiento es de 4.

A continuación, se muestran los comportamientos del equipo ordenados de la siguiente manera:

- Áreas de fortaleza del equipo
- Áreas presentes en el equipo
- Áreas de desarrollo para el equipo

El valor en **"Porcentaje de acuerdo"** representa el número de personas que cree que este comportamiento está presente "Casi siempre" o "Bastantes veces".

En el concepto **"Vía"** mostramos el tramo de la vía Sikkhona® al que pertenece el comportamiento específico.

En **"Media"** se muestra el valor medio de las respuestas a esta pregunta. Este valor informa sobre la calidad del porcentaje.



AREAS DE FORTALEZA DEL EQUIPO

Los siguientes comportamientos representan las áreas en las que el equipo tiene mayor solidez.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo del 67% o superior.

Las puntuaciones con una Media por encima de 3.50 pueden ser consideradas como muy consistentes, y por tanto un aspecto de clara fortaleza del equipo.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Dentro del equipo las personas dan su opinión abiertamente	100%	Expresión	3.43
En las reuniones del equipo las personas sienten la libertad de decir lo que piensan	83%	Expresión	3.70
Las personas del equipo interpretan los ensajes de los demás en su precisa intención	75%	Interdependencia	3.40
Ante la discrepancia, las personas saben encontrar vías de discusión y entendimiento	67%	Alineamiento	3.12



AREAS PRESENTES EN EL EQUIPO

Los siguientes comportamientos representan áreas que, según la percepción del equipo, están en el equipo de forma más o menos presente.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre el 34% y el 66%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
El equipo se comunica con unos códigos de comunicación compartidos que funcionan con eficacia	58%	Interdependencia	3.13
Las personas se sienten comprometidas con los objetivos del equipo	58%	Alineamiento	3.70
Las personas del equipo sienten la libertad de darse feedback	58%	Expresión	3.40
El equipo encuentra formas de solucionar los conflictos tal y como van apareciendo	58%	Alineamiento	3.12
Las personas del equipo están dispuestas a priorizar los objetivos comunes a los individuales	50%	Alineamiento	2.43
El equipo afronta los conflictos de cara	50%	Alineamiento	2.70
Cuando un miembro del equipo solicita ayuda, encuentra apoyo enseguida	50%	Expresión	2.40
Las personas del equipo comparten acontecimientos de su vida	50%	Expresión	3.12
En el equipo existe la sensación de conocerse a nivel personal	42%	Alineamiento	2.43
En el equipo existe la sensación positiva por defecto de lo que cada uno dice o hace	42%	Interdependencia	2.13



AREAS DE DESARROLLO PARA EL EQUIPO

Los siguientes comportamientos son aquellos que, desde la percepción del equipo, son áreas de potencial necesidad de desarrollo.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre el 0% y 33%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Las personas son capaces de captar los estados anímicos de los demás con solo mirarse	25%	Interdependencia	2.13
Los miembros del equipo se prestan ayuda mutua sin tener ni siquiera que pedirla	17%	Alineamiento	1.70
Dentro del equipo existe una comunicación telepática	8%	Expresión	1.40



RANKING DESCARRILAMIENTOS

A continuación, se muestran los comportamientos asociados a descarrilamientos, ordenados de la siguiente manera:

- Peligros muy presentes en el equipo
- Peligros moderados en el equipo
- Peligros ausentes en el equipo.

PELIGROS POTENCIALES EN EL EQUIPO

Los comportamientos listados a continuación son aquellos comportamientos ineficaces en los que hay acuerdo de presencia por encima del 67%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía Muerta	Media
El equipo tiene una dinámica de complicidad que hace difícil la entrada de nuevas personas	82%	Blindado	3.90
El equipo tiene una dinámica de complicidad que hace difícil la entrada de nuevas personas	82%	Sectario	4.00
<i>Estos son ejemplos de comportamientos</i>	78%	Sectario	1.40



PELIGROS MODERADOS EN EL EQUIPO

A continuación mostramos los comportamientos que pueden suponer un peligro para el equipo. Se muestran los comportamientos con porcentajes de entre 34% y 66%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía Muerta	Media
<i>Estos son ejemplos de comportamientos</i>	65%	Blindado	2.13
El equipo ha vivido una alta complicidad entre sus miembros, pero se ha perdido por falta de contacto personal	55%	Sectario	2.13
<i>Estos son ejemplos de comportamientos</i>	39%	Sectario	2.13

PELIGROS AUSENTES EN EL EQUIPO

A continuación mostramos los comportamientos que no parecen suponer un peligro para la mayoría del equipo, aunque si pueden estar presentes para una parte de sus miembros.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre 0% y 33%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía Muerta	Media
En el equipo hay conflictos que no se pueden resolver por enfrentamientos personales	32%	Blindado	2.13
<i>Estos son ejemplos de comportamientos</i>	11%	Sectario	2.13
El equipo evita los conflictos aun cuando implique no darse feedback entre las personas	0%	Sectario	2.13



AREAS DE MAYOR DIFERENCIA EN EL EQUIPO

A continuación, se detallan los comportamientos que los miembros del equipo han puntuado con mayor diferencia entre unos y otros. Se detallan los comportamientos en los que hay puntuaciones en los extremos "casi siempre" y "casi nunca".

El número que aparece es la cantidad de personas que han respondido a cada una de las posibles opciones de respuesta. Cada comportamiento que aparezca a continuación puede ser un aspecto que el equipo necesita entender mejor como equipo.

	Porcentaje de acuerdo				Vía	Media
	Casi siempre	A menudo	Algunas veces	Casi nunca		
Los miembros del equipo se prestan ayuda sin tener ni siquiera que pedirla	3	1	1	5	Alineamiento	3.2
Dentro del equipo se dejan decir cosas para no complicarse la vida	3	1	1	5	Alineamiento	2.9
Las personas del equipo sienten la libertad de darse feedback	2	0	3	5	Expresión	1.8
Cuando un miembro del equipo solicita ayuda, encuentra apoyo enseguida	7	4	1	5	Alineamiento	3.1
Dentro del equipo se observan subgrupos que defienden sus propios intereses por encima del equipo	1	4	1	5	Sectario	3.1



ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

En este apartado ofrecemos algunas estrategias para trabajar la vía o tramo que necesite desarrollo en vuestro equipo. Las ideas están divididas en los tres tramos. Asimismo, también encontrarás ideas para tratar los descarrilamientos que estén presentes en el equipo.

> VÍA DE EXPRESIÓN

En este tramo el equipo está viajando del estadio diplomático al estadio abierto. La comunicación es "políticamente correcta". Las personas dicen lo que creen que los demás quieren oír. La intención de las personas es la de ser incluidas en el grupo. Las opiniones diferentes no son expresadas de forma evidente.

Estrategias para el equipo

- Generar espacios de comunicación donde la gente se pueda conocer.
- Pedir opinión en reuniones y crear espacio para que la gente comparta su visión.
- Asegurar que las personas más reflexivas tienen espacio para contribuir con sus opiniones.
- Trabajar con un modelo de estilos personales como Bridge®.
- Entrenar a la gente en dar y recibir feedback.
- Asegurar que la gente se siente incluida y segura en el equipo.

Estrategias en caso de descarrilamiento en Aparente:

- Observar posibles sabotajes o silencios de miembros del equipo.
- Establecer reglas del juego, asegurando que todo el mundo opina y se posiciona.
- Revisar si existen normas no escritas en el grupo, hacerlas transparentes, y pactar normas que el equipo decida conscientemente.



> VÍA DEL ALINEAMIENTO

En este tramo el equipo está viajando del estadio abierto a implicado. Las personas empiezan a decir abiertamente lo que piensan. Aparecerá de forma natural la discrepancia, y en algunas ocasiones el conflicto.

Estrategias para el equipo

- Resolver conflictos, y utilizar algunas técnicas de gestión de diferencias.
- Trabajar en el equipo las habilidades de comunicación, para que sepan decirse las cosas de manera que no se perciba como ataque personal.
- Usar un modelo de preferencias relacionales como Bridge® para entender como reacciona cada persona ante el conflicto, y propiciar un acercamiento desde la comprensión de los distintos estilos.
- Establecer reglas de comportamiento ante el conflicto, para poderlo afrontar de forma saludable.
- Definir claramente roles y responsabilidades en el equipo.
- Revisar valores personales y organizacionales, para que haya alineamiento.
- Trabajar en la visión y el propósito del equipo o área de trabajo.
- Practicar con feedback para que se establezca como una manera natural de comunicarse.

Estrategias en caso de descarrilamiento en Sectario:

- Ayudar a que las personas se redescubran en sus cualidades.
- Mostrar el valor de cada persona.
- Reconocer abiertamente a otras personas, y ayudar a que otros lo hagan.
- Crear grupos de trabajo mezclando personas de distintas "sectas".
- Entender las dinámicas nocivas que pueden suceder en un equipo (culpar, criticar, ...).



> VÍA DE LA INTERDEPENDENCIA

En este tramo el equipo está viajando del estadio implicado a cómplice. El equipo tiene la visión de nosotros por encima del yo, y por tanto se prioriza el objetivo común por encima de las necesidades individuales. Hay alineamiento en la tarea y compromiso profesional. Existe ayuda mutua cuando se solicita.

El grupo puede seguir creciendo hacia la sincronía y compromiso personal, profundizando en el conocimiento personal.

Estrategias para el equipo

- Proponer dinámicas y experiencias para el alineamiento personal profundo, de forma que los miembros del equipo se puedan conocer en todas sus dimensiones personales.
- Crear espacios de actividades conjuntas más allá del trabajo habitual (actividades de cooperación, culturales o lúdicas).
- Fomentar el diálogo a nivel de sentimientos interpersonales entre los miembros del equipo.
- Retar continuamente a las personas y revisar las creencias que se tienen sobre los otros.
- Fomentar la valoración de la particular aportación de valor de cada miembro del equipo.
- Permitir un liderazgo más compartido entre todos los miembros.

Estrategias en caso de descarrilamiento en Estancado

- Recuperar la profundidad de la relación, compartiendo creencias que pueden haberse instalado y afecten a la relación.
- Organizar dinámicas que ayuden a compartir facetas ocultas de las personas, por ejemplo, a través de la improvisación teatral o el trabajo sobre los miedos.
- Generar espacios de revisión de la salud de la relación entre miembros del equipo.

Estrategias en caso de descarrilamiento en Blindado

- Proponer dinámicas de gestión del cambio.
- Proponer dinámicas de trabajo que impliquen la integración temporal o definitiva de nuevos miembros en el equipo.
- Fomentar actividades de apertura a otros equipos de la organización.