

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO

CONCEPTOS ASOCIADOS AL FORMATO

DESARROLLAR EL EQUIPO DEL PROYECTO: ES EL PROCESO DE MEJORAR LAS COMPETENCIAS, LA INTERACCIÓN ENTRE LOS MISMOS Y EL ENTORNO GENERAL DEL EQUIPO PARA LOGRAR UN MEJOR DESEMPEÑO DEL PROYECTO. EL BENEFICIO CLAVE DE ESTE PROCESO ES QUE PRODUCE COMO RESULTADO UNA MEJORA DEL TRABAJO EN EQUIPO, MEJORAS DE LAS HABILIDADES Y COMPETENCIAS PERSONALES, EMPLEADOS MOTIVADOS, REDUCCIÓN DE LAS TASAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y UN DESEMPEÑO GENERAL DEL PROYECTO MEJORADO.

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DEL EQUIPO: A MEDIDA QUE SE IMPLEMENTAN ESFUERZOS DE DESARROLLO DEL EQUIPO DEL PROYECTO, TALES COMO LA CAPACITACIÓN, EL DESARROLLO DEL ESPÍRITU DE EQUIPO Y LA CO-UBICACIÓN, EL EQUIPO DE DIRECCIÓN DEL PROYECTO REALIZA EVALUACIONES, FORMALES O INFORMALES, DE LA EFICACIA DEL EQUIPO. ES DE ESPERAR QUE LAS ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES EFICACES DE DESARROLLO DEL EQUIPO MEJOREN SU DESEMPEÑO, LO CUAL INCREMENTA LA PROBABILIDAD DE CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS DEL PROYECTO. LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL EQUIPO DEBEN SER ESTABLECIDOS POR TODAS LAS PARTES PERTINENTES E INCORPORADOS EN LAS ENTRADAS DEL PROCESO DESARROLLAR EL EQUIPO DEL PROYECTO.

I. INTRODUCCIÓN

LA PRESENTE ENCUESTA TIENE POR OBJETIVO CONOCER CUÁL ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RESPECTO AL TRABAJO EN EQUIPO QUE SE DESARROLLA DENTRO DE LOS PROYECTOS DE LA ORGANIZACIÓN. LA ENCUESTA ES ANÓNIMA Y SUS RESULTADOS SERÁN UTILIZADOS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO. CON RELACIÓN AL LLENADO DE LA ENCUESTA, SE LE PIDE QUE MARQUE PARA CADA LÍNEA EL NIVEL DE SATISFACCIÓN ACTUAL CON RESPECTO AL RUBRO DESCRITO. AGRADECEMOS SU COOPERACIÓN AL LLENAR LA ENCUESTA Y PROPORCIONARNOS INFORMACIÓN PARA PODER MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO.

DESCRIPCIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN				
	1 (NADA)	2 (POCO)	3 (MEDIO)	4 (BUENO)	5 (ÓPTIMO)
1. LIDERAZGO: CAPACIDAD DE COMUNICARSE CON EL EQUIPO DE TRABAJO, INFLUIR EN SUS EMOCIONES, PARA COMPARTIR LAS IDEAS DEL EQUIPO, Y EJECUTAR ACCIONES O ACTIVIDADES NECESARIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.					
EL LIDERAZGO ES COMPARTIDO EN EL EQUIPO.			X		
SE TOMA EL ROL DE LÍDER DE ACUERDO A LA SITUACIÓN.			X		
SE CREA INTERDEPENDENCIA DANDO FUERZA, LIBERANDO Y SIRVIENDO A OTROS MIEMBROS DEL EQUIPO.				X	
2. RESPONSABILIDAD: COMPROMISO DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO RESPECTO DEL RESULTADO FINAL CONJUNTO.					
SE PLANEAN ACTIVIDADES EN TÉRMINOS DEL TIEMPO QUE REQUERIRÁ PARA REALIZARLAS.			X		
LA RESPONSABILIDAD EN EL EQUIPO ES TANTO INDIVIDUAL COMO CONJUNTA.			X		
SE FIJAN OBJETIVOS QUE SIEMPRE SE CUMPLEN, AUTOEXIGIÉNDOSE PLAZOS Y MEJORANDO LA CALIDAD DEL TRABAJO O PROYECTO.				X	
3. OBJETIVOS DEL EQUIPO: SE MOVILIZAN LOS ASPECTOS POSITIVOS Y EL ENTUSIASMO DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA ALCANZAR UN OBJETIVO COMÚN.					
SE HACEN APORTES CONCRETOS PARA QUE EL EQUIPO NO PIERDA DE VISTA LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.				X	
SE APOYAN Y ALIENTAN LAS ACTIVIDADES EN EQUIPO A FIN DE OBTENER RESULTADOS COMUNES EXITOSOS.				X	
SE MANTIENEN REUNIONES CENTRADAS EN LOS OBJETIVOS PREVISTOS.			X		

Contacto: informes@dharmac consulting.com Página Web: www.dharmacon.net

El logotipo PMI Registered Education Provider es una marca registrada del Project Management Institute, Inc. Dharma Consulting como un Registered Education Provider (R.E.P.) ha sido revisada y aprobada por el Project Management Institute (PMI) para otorgar unidades de desarrollo profesional (PDUs) por sus cursos. Dharma Consulting ha aceptado regirse por los criterios establecidos de aseguramiento de calidad del PMI.

4. TRABAJO COLECTIVO: SE GENERAN PRODUCTOS QUE SON FRUTO DEL TRABAJO COLECTIVO DEL EQUIPO, UN GRUPO DE PERSONAS TRABAJANDO JUNTAS CONSTITUYE UN VERDADERO EQUIPO DE TRABAJO.					
SE APOYA EN LA FINALIZACIÓN DE ENTREGABLES DE OTROS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO CONJUNTO.				X	
SE DISCUTE, SE DECIDE Y SE TRABAJA CONJUNTAMENTE.				X	
LOS RESULTADOS SE MIDEN EN FORMA DIRECTA MEDIANTE LA EVALUACIÓN DEL PRODUCTO DEL TRABAJO COLECTIVO.				X	
5. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: SE FOMENTA LA CONFIANZA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO EN SU PROPIO PENSAMIENTO, PARA APLICAR SUS CONOCIMIENTOS EN RECONOCER, DESCRIBIR, ORGANIZAR Y ANALIZAR LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE UN PROBLEMA PARA IDEAR ESTRATEGIAS QUE LE PERMITAN OBTENER, DE FORMA RAZONADA, UNA SOLUCIÓN CONTRASTADA Y ACORDE A LOS OBJETIVOS DEL EQUIPO Y DEL PROYECTO.					
SE SOLICITAN OPINIONES Y SUGERENCIAS A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO PARA LA SOLUCIÓN DE CIERTOS PROBLEMAS.				X	
SE AYUDA A GENERAR NUEVOS CAMINOS PARA EL PENSAMIENTO Y LA REFLEXIÓN SOBRE LOS PROBLEMAS.				X	
SE FOMENTAN LAS DISCUSIONES ABIERTAS PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE MANERA ACTIVA.				X	
6. BUENA COMUNICACIÓN: SE INTERCAMBIA CON EFICACIA, INFORMACIÓN APROPIADA Y RELEVANTE DENTRO DEL EQUIPO, USANDO MÉTODOS APROPIADOS.					
SE COMPARTEN IDEAS Y/O PUNTOS DE VISTA CON OTROS.				X	
EN EL EQUIPO DE TRABAJO SE CREA UN ENTORNO QUE ESTIMULA LA COMUNICACIÓN ABIERTA Y POSITIVA				X	
EXISTE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN ENTRE EL LÍDER Y LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.			X		
II. FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DE MEJORA PARA EL EQUIPO					
FORTALEZAS			OPORTUNIDADES DE MEJORA		
El Equipo se encuentra comprometido con los objetivos del proyecto, motivándose y apoyándose continuamente entre los miembros para no perder de vista los objetivos previstos.			El equipo realiza reuniones orientadas a responder las inquietudes de los miembros, exponiendo temas concretos enfocados en los objetivos del proyecto, pero se recomendaría que estas reuniones se realicen con más frecuencia para poder resolver las dudas de los miembros del equipo a medida que estas aparecen, y de esta manera se evitará dejar pasar demasiado tiempo para su resolución.		
El ambiente de trabajo en equipo es amigable, cálido y de aspecto familiar, en el cual los miembros del equipo suelen compartir información del proyecto de manera formal e informal constantemente.			Se ha observado que algunos miembros del equipo no manejan una buena comunicación con el líder del equipo de proyecto, debido a que son un poco reservados y no suelen comunicar sus dudas y/o sus puntos de vista con respecto a diversos temas referentes al proyecto, por ello se recomendaría al líder brindar mayor motivación y una especial atención a estas personas para que puedan expresarse con mayor libertad.		
III. SUGERENCIAS					
Mejorar la comunicación del líder con los miembros del equipo.					