



# PATH



## Evaluación Periódica de Salud del Equipo (PATH por sus siglas en inglés)

Informe Individual

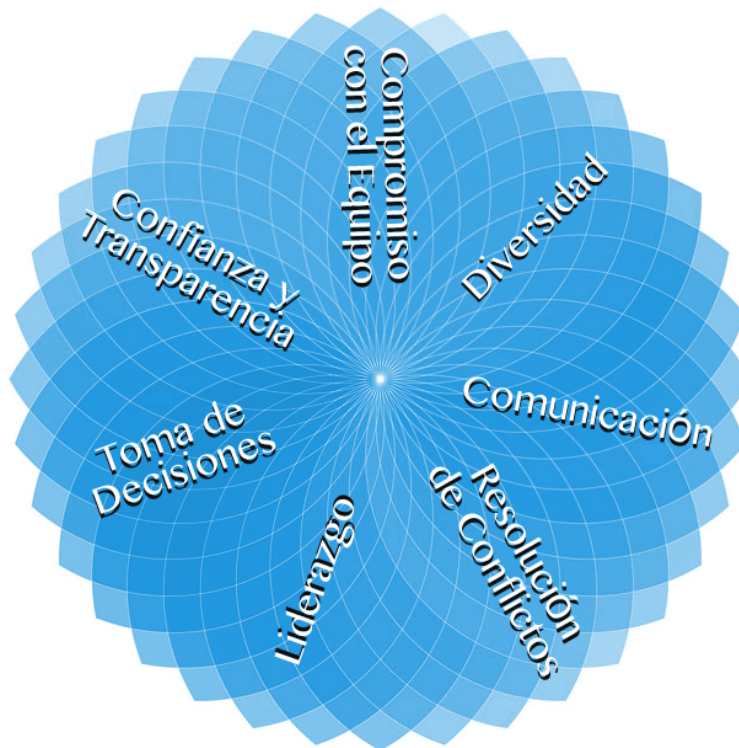
03/01/2021

**Paulina Fernandez**



### SOBRE PATH

Sus respuestas al PATH forman la base para este informe. El informe incluye sus respuestas a los siete dominios de un equipo saludable. El objetivo de PATH es darle a usted un vistazo de cómo usted percibe que su equipo está funcionando. Tal como la salud física beneficia de un control regular, la salud de un equipo es mejorada cuando nos hacen un control periódicamente. Al ser evaluado, el equipo se pone en camino a monitorear y mantener su salud.



### LOS SIETE DOMINIOS DE UN EQUIPO SALUDABLE

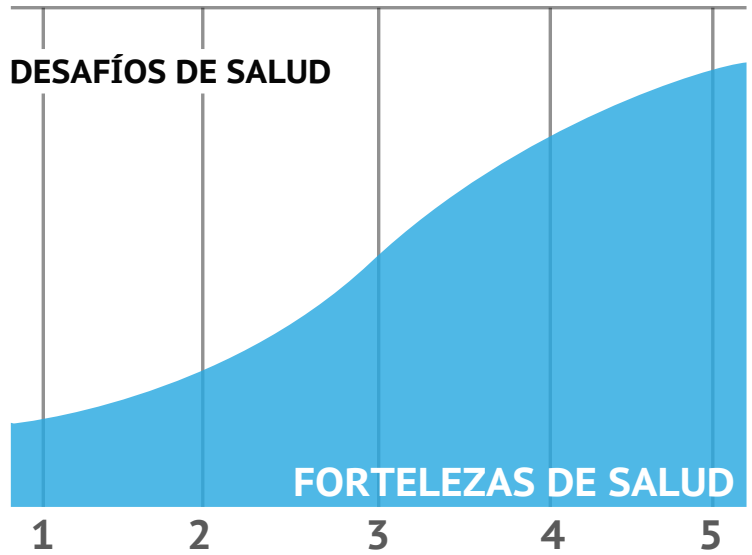
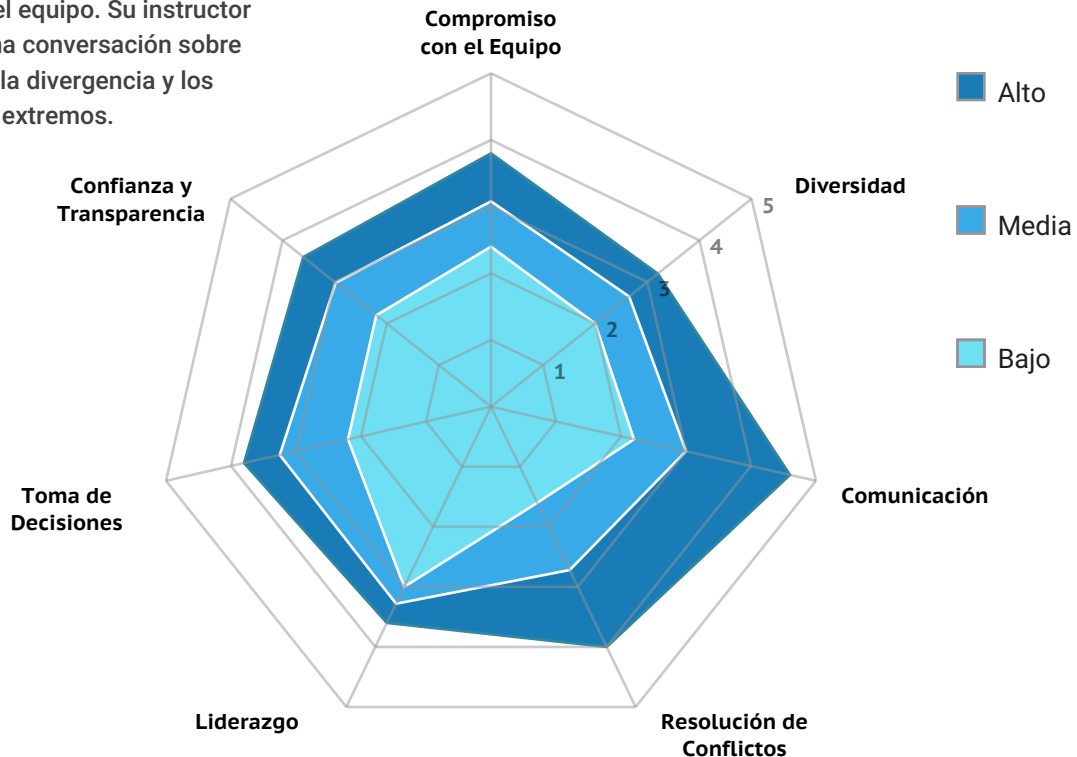
1. **COMPROMISO CON EL EQUIPO:** Una cultura de equipo en la cual los miembros sienten un compromiso fuerte con el equipo.
2. **DIVERSIDAD:** Una cultura de equipo que valora la diversidad, la cual está medida en varias maneras distintas, la que se manifiesta más obviamente en la personalidad.
3. **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN:** Una cultura de equipo en la cual los miembros tienen la habilidad de compartir, responder, evaluar críticamente, y recibir retroalimentación.
4. **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:** Una cultura de equipo que creativa- y constructivamente aborda los conflictos y trabaja para resoluciones apropiadas.
5. **LIDERAZGO:** Una cultura de equipo donde el liderazgo apropiado es entendido y ejercido.
6. **TOMA DE DECISIONES:** Una cultura de equipo donde el equipo tiene la capacidad de identificar, procesar, e implementar decisiones.
7. **CONFIANZA Y TRANSPARENCIA:** Una cultura de equipo que muestra transparencia, vulnerabilidad, y seguridad.

## El Promedio General del Equipo 3.0

La salud del equipo variará dependiendo de las circunstancias y porque el equipo es un sistema dinámico. Ningún equipo jamás está ni completamente sano ni completamente insalubre. Siempre hay espacio para crecer como equipo y hasta los equipos más disfuncionales tienen fortalezas que pueden aprovechar.

## Gráfico de Radar de Dominio

Este gráfico muestra la forma única de la salud del equipo. A cada eje le corresponde un dominio de salud del equipo. La forma promedia representa el promedio general del equipo. El punto alto y el punto bajo representan los promedios más altos y más bajos entre los miembros del equipo. Su instructor los guiará en una conversación sobre las cosas como la divergencia y los valores atípicos extremos.



## Puntaje

- 4 – 5: el equipo es fuerte y el trabajo en equipo está sano.
- 3 – 4: el equipo está sano, pero hay espacio para mejorar.
- 2 – 3: el equipo está funcionando, pero no está sano.
- 1 – 2: el equipo no está sano y hay trabajo significativo que hacer.

## Paulina Fernandez

Edad: 35

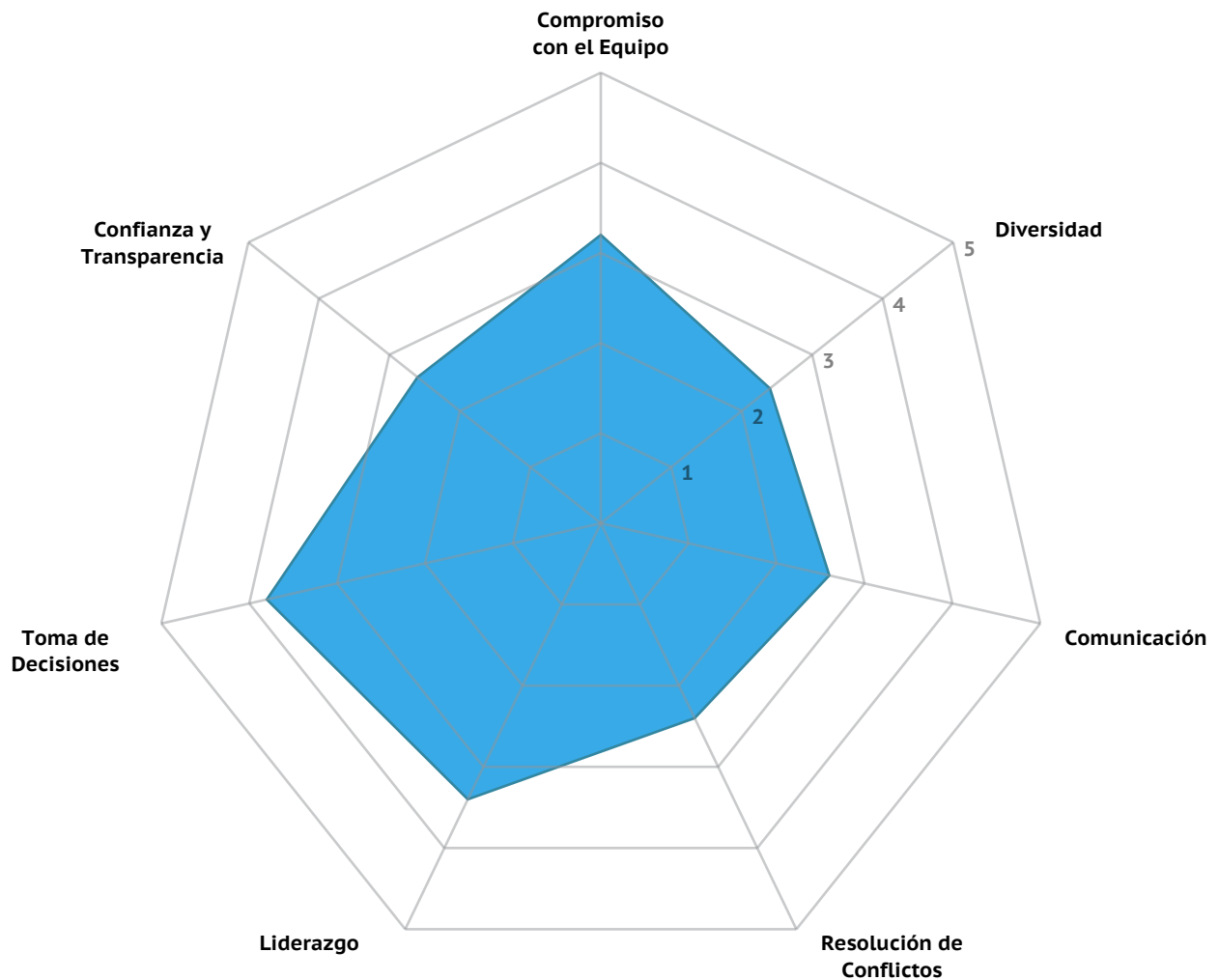
Sexo: Female

Estado Civil: Casado/a

País de Origen: Estados Unidos

### Promedio General 2.9

Su Gráfico de Radar de Dominio Individual muestra su puntaje promedio para cada uno de los siete dominios de salud del equipo según calculado en base de sus respuestas a la PATH. Eso le da a usted la forma única de su perspectiva sobre la salud actual del equipo.



COMPROMISO CON EL EQUIPO

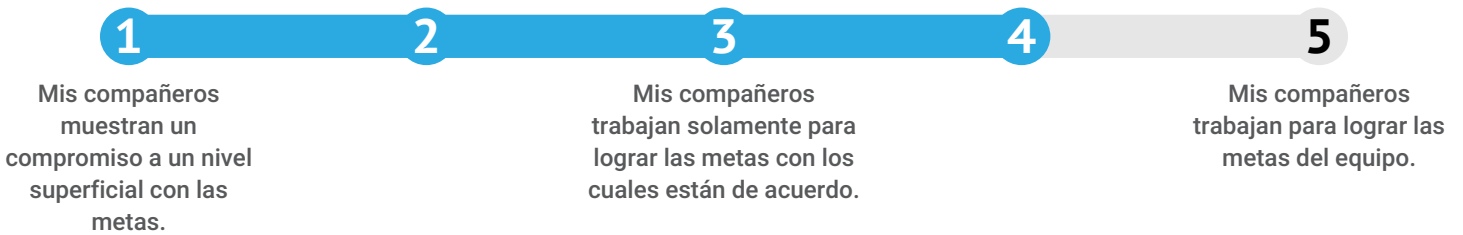
Su Promedio

3.2

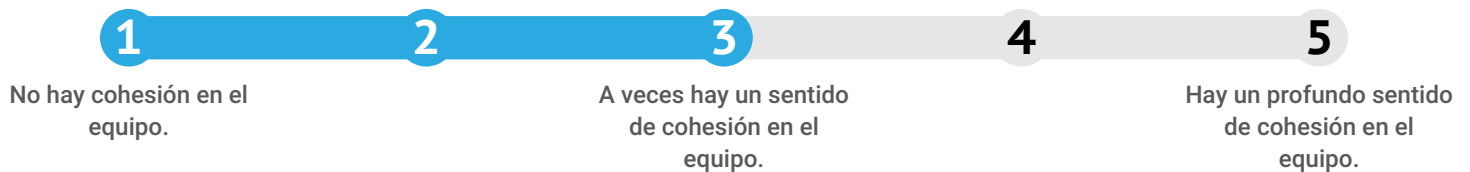
Promedio del Equipo

3.08

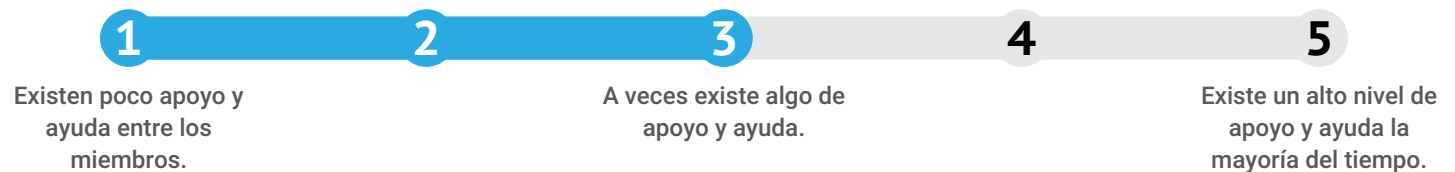
1) ¿Cuán comprometidos están sus compañeros del equipo a lograr las metas del equipo?



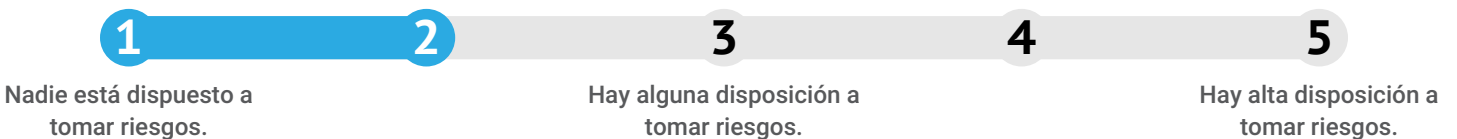
2) ¿Cuál es el nivel de cohesión del equipo?



3) ¿Qué tanto se apoyan emocionalmente los miembros del equipo?



4) ¿Sus compañeros están dispuestos a tomar riesgos e intentar nuevas acciones para mejorar el equipo?



## PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

### Compromiso con el Equipo (Continuado)

5) Los miembros del grupo están dispuestos a sacrificar su tiempo para el bien del equipo.



6) ¿Qué necesita hacer usted para crecer en su compromiso con el equipo?

Áreas en que estoy buscando crecer: animar, ser responsable, cumplir mi palabra, buscar unidad, amar más, aconsejar, ser positiva, colaborar, dar ejemplo

7) ¿Qué acción puede tomar su equipo para aumentar el compromiso con el mismo?

Aceptar las diferencias y tener presente que todos pueden aportar desde su comprensión y experiencia, ser más tolerantes, desear trabajar unidos

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con compromiso con el equipo que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

DIVERSIDAD

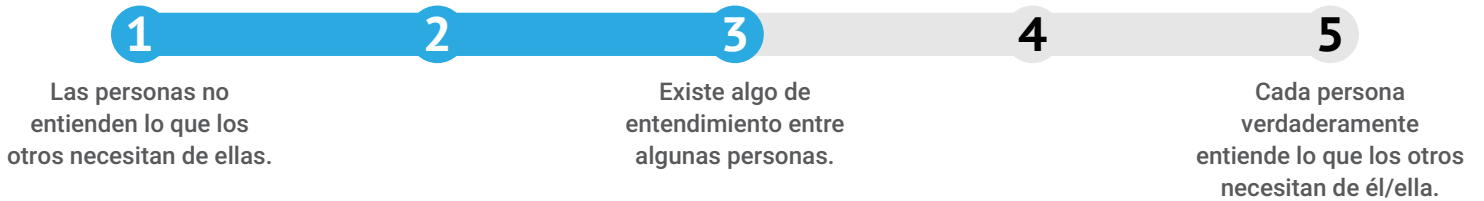
Su Promedio

2.4

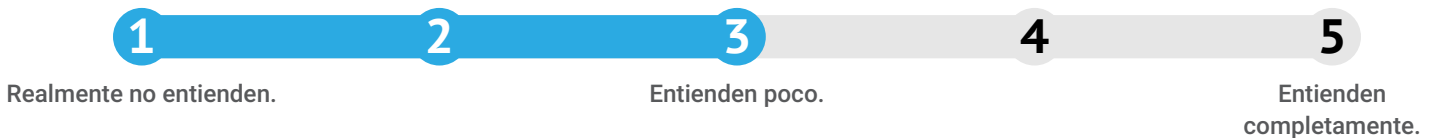
Promedio del Equipo

2.65

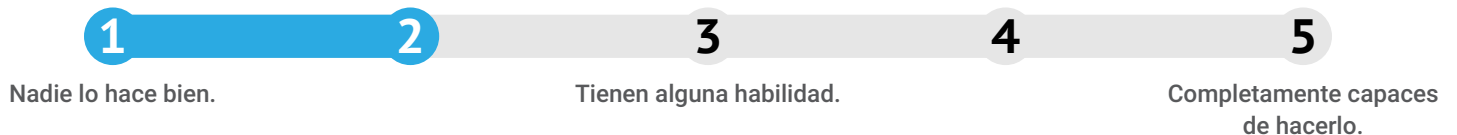
1) Cada uno entiende lo que los demás necesitan de él/ella para lograr las metas en común.



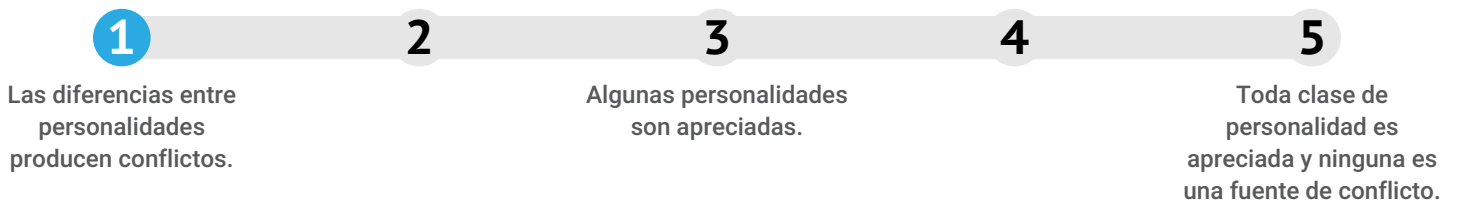
2) Las personas comprenden cómo su trabajo contribuye a las metas del grupo entero.



3) Los miembros del equipo saben cómo llevar a cabo su trabajo y mantener buenas relaciones a la vez.



4) El equipo aprecia y valora las diferencias de personalidad.





5) Todos los miembros del equipo participan completamente y sienten que su participación es valorada.

1

Hay poco sentido de participación y de ser valorado.

2

3

Hay algún sentido de participación y de ser valorado.

4

5

Las personas participan y son valoradas.

6) ¿Cuál es su mayor dificultad con respecto a la diversidad del equipo?

Ver que los celos entre hermanas logren paralizar parte del equipo y neutralicen el amor entre unas y otras

7) ¿Qué ayudaría a su equipo a aprovechar de la mejor manera la diversidad del equipo?

Escuchar, integrar, intentar, aceptar, aprender unos de otros, conocer las distintas capacidades

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con diversidad que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

## COMUNICACIÓN

Su Promedio

2.6

Promedio del Equipo

3.00

1) ¿La comunicación durante las reuniones del equipo es abierta y libre?

1

La comunicación es cerrada, reservada, y cautelosa.

2

3

La gente habla de asuntos que no producen conflictos

4

5

Todos se sienten libres de decir lo que quieren.

2) ¿El equipo se detiene a veces para evaluar críticamente qué tan bien están trabajando juntos?

1

Nunca nos detenemos para evaluar críticamente cómo nos va.

2

3

A veces tomamos el tiempo para evaluar críticamente cómo nos va.

4

5

Tomamos el tiempo de forma regular para evaluar críticamente cómo nos va.

3) Se buscan las opiniones de todos los miembros del equipo para que todos aporten.

1

No se busca que aporten.

2

3

Se hace un esfuerzo de buscar que algunos aporten.

4

5

Se busca que todos aporten sus opiniones.

4) Los planes del equipo y la dirección futura/la visión son muy claros a todos.

1

Nada claro.

2

3

Algo claro.

4

5

Muy claro.

5) Las reuniones del equipo son bien dirigidas y útiles.

1

Las reuniones son  
tediosas e inútiles.

2

3

Las reuniones no son tan  
bien dirigidas ni útiles.

4

5

Las reuniones son bien  
dirigidas y útiles.

6) ¿Cuáles son las habilidades de comunicación que usted necesita mejorar?

Mi forma de pedir las cosas puede sonar imperativa, así que sigo trabajando para ajustarme a la cultura ecuatoriana

7) ¿Cuál es su mejor sugerencia para ayudar al equipo a mejorar la comunicación?

No tener miedo de decir cómo se sienten, aprender a mostrar sus desacuerdos sin levantar la voz, no discutir frente a otros, buscar ayuda a tiempo

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con comunicación que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

## RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Su Promedio

2.4

Promedio del Equipo

2.72

1) En su equipo, ¿cómo se manejan las diferencias y los conflictos?

1

Los conflictos se ignoran o se le dice a la gente que no se preocupe por ellos.

2

3

A veces los conflictos se enfrentan pero normalmente quedan sin ser resueltos.

4

5

Los conflictos se resuelven de forma apropiada.

2) La gente busca entender más que ganar.

1

La dinámica del equipo muestra el deseo de ganar más que entender.

2

3

La dinámica del equipo muestra algún deseo de entender en vez de ganar.

4

5

La dinámica del equipo muestra el deseo de entender en vez de ganar.

3) Los problemas se resuelvan a través del esfuerzo mutuo, la comunicación abierta y la comprensión.

1

Los problemas se reprimen.

2

3

Los problemas se resuelven mediante la imposición de soluciones de parte de algunas personas.

4

5

Los problemas se resuelven por medio de una comunicación apropiada y completa.

4) Los conflictos se abordan de forma apropiada.

1

Los conflictos se reprimen.

2

3

Algunos abordan conflictos de forma apropiada.

4

5

El enfrentar conflictos de forma apropiada se ve como algo positivo.

5) Los miembros del equipo se sienten cómodos con que los demás les cuestionen.

**1**

El cuestionar a la gente le hace incómoda.

**2**

**3**

Se percibe que para algunas personas los cuestionamientos son bienvenidos.

**4**

**5**

Los otros reciben bien mis cuestionamientos y los de los demás.

6) ¿Qué le ayudaría a Ud. a mejorar su habilidad de resolver los conflictos de forma apropiada?

Hablar, llegar al fondo del problema, entender el porqué

7) ¿Qué le hace falta a su equipo para poder resolver los conflictos más eficazmente?

No tener miedo de decir lo que piensa o siente (se puede tener otra opinión), no buscar cambiar al otro, poner el fin común sobre el individual

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con resolución de conflictos que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?



LIDERAZGO

Su Promedio

3.4

Promedio del Equipo

3.28

1) ¿Los miembros del equipo están dispuestos a seguir el liderazgo de alguien más?



La gente se resiste al liderazgo de otros.

La gente está dispuesta a seguir a ciertas personas.

Todos están dispuestos a seguir a cualquier persona.

2) Describa el ambiente de trabajo de su equipo.



Nada cooperativo

Algo cooperativo

Cooperativo

3) ¿Cuál es el nivel de compromiso de la gente en cuanto a aceptar y llevar a cabo las decisiones y tareas asignadas?



La gente solamente hace lo que se le dice. Hay poco compromiso personal.

A veces se nota algún compromiso con las decisiones y tareas asignadas; otras veces no.

Hay compromiso total de parte de todos con todas las tareas asignadas.

4) Los miembros del equipo son capaces de asumir roles de liderazgo cuando la situación lo requiere.



Nadie está dispuesto a liderar.

Algunos están dispuestos a liderar.

Todos están dispuestos a liderar cuando sea apropiado.

5) ¿Qué tanto depende de una persona para que el equipo pueda avanzar?

1

Completamente dependiente de una persona.

2

3

Algo dependiente.

4

5

Es capaz de trabajar independientemente cuando sea necesario.

6) ¿En qué áreas está dispuesto Ud. a tomar el liderazgo?

Enseñanza (mujeres, chicas jóvenes y adolescentes), edificación, consejería

7) Como equipo, ¿cuáles son los aspectos del liderazgo que les hace falta conversar más?

Unidad. Visión. Organización. Integridad (no crear cohesiones con algunos, dejando fuera otros)

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con liderazgo que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

## TOMA DE DECISIONES

Su Promedio

3.8

Promedio del Equipo

3.25

1) ¿Cómo establece metas su equipo?

1

Una persona las establece por nosotros.

2

3

Conversamos de las metas, pero una persona toma las decisiones finales.

4

5

Todos trabajamos juntos para establecer nuestras metas.

2) ¿Qué tanto colaboran unos con otros?

1

Cada persona trabaja independientemente de los demás.

2

3

Hay algo de colaboración cuando las personas son obligadas.

4

5

La gente colabora con los demás cuando es necesario.

3) ¿Cuál es el proceso que usa el equipo para tomar decisiones?

1

Las decisiones se toman sin conversar.

2

3

Las decisiones se toman después de conversar un poco.

4

5

Las decisiones se toman después de una conversación amplia.

4) Se han establecido estándares de calidad y de eficacia que son razonables y bien entendidos por todos.

1

No nos preocupamos ni por la calidad ni por la eficacia.

2

3

A veces nos preocupamos por la calidad y somos eficaces.

4

5

El equipo ha establecido estándares, los entiende, y los implementa con eficacia.

5) Las prioridades son realistas, establecidas, y se ajustan de manera oportuna y apropiada.

1

No se prioriza nada.

2

3

A veces pensamos en las prioridades.

4

5

Ordenamos y evaluamos nuestras prioridades.

6) ¿Qué aspecto de los procesos de su equipo le preocupa a Ud.?

Que a veces, se habla mucho, se decide poco, y otras veces se decide, pero no se hace eso sino otra cosa

7) ¿Cuál es una cosa que su equipo podría hacer para mejorar su proceso de tomar decisiones?

Tener una agenda de necesidades, actividades, etc. ver cada punto, priorizar, decidir y poner en marcha. Tomar nota de lo decidido

## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con toma de decisiones que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

## CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

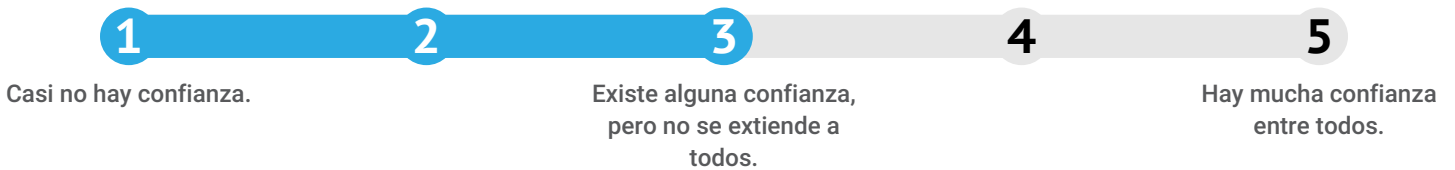
Su Promedio

2.6

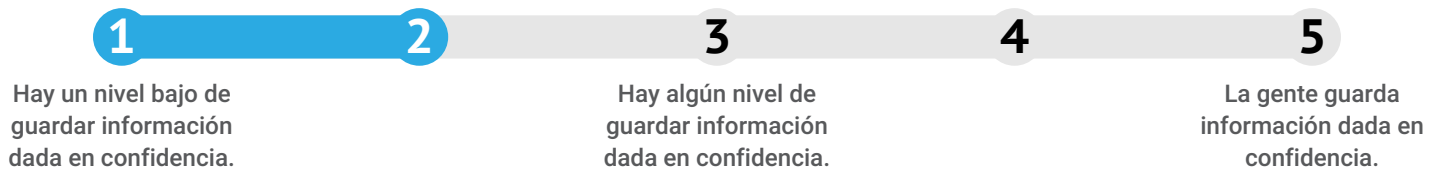
Promedio del Equipo

2.98

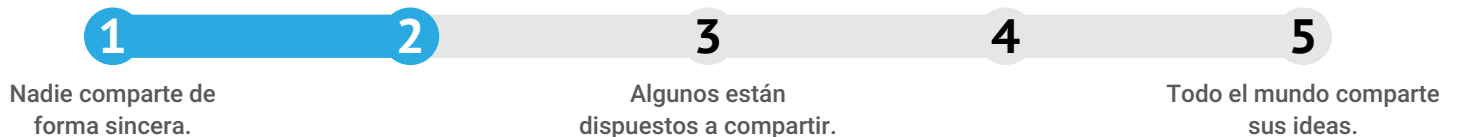
1) ¿Las personas confían el uno en el otro para llevar a cabo sus tareas asignadas?



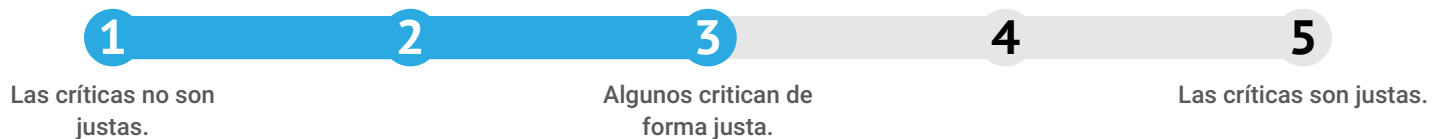
2) ¿Qué nivel de confiabilidad muestra la gente a través de guardar información dada en confidencia?



3) ¿Qué tan transparente es la gente y qué tanto comparte sus ideas?



4) ¿Cuándo critica el equipo lo hace de forma justa?



## PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

### Confianza y Transparencia (Continuado)

5) ¿Los miembros del equipo confían en que los demás miembros velen por sus intereses?

1

Nadie vela por los intereses de los demás.

2

3

Algunos velan por los intereses de los demás.

4

5

Todos velan por los intereses de los demás.

6) ¿Qué le hace difícil a Ud. confiar en sus compañeros?

Me preocupa que algunos expresen lo que piensan fuera de una reunión y al reunirse se pide su opinión, no dicen nada y luego critican

7) ¿Qué sería su mejor sugerencia para ayudar a aumentar la confianza en su equipo?

La confianza se genera a partir del conocimiento, debemos fomentar la interacción del grupo de manera distendida y regular



## Observaciones

¿Cuáles son algunas fortalezas o cualidades relacionadas con confianza y transparencia que ya tenemos?

¿Qué cosas podríamos hacer para que fuéramos en un equipo más eficaz en esta área?

¿Qué cosas deberíamos priorizar para mantener la salud de nuestro equipo?

## EL CAMINO HACIA ADELANTE

Ser un equipo exitoso requiere que los miembros del equipo evalúen sus fortalezas y enfrenten sus desafíos.

1. ¿Cuáles son los 3 mayores fortalezas que posee su equipo?
2. Haga una lista y priorice los 3 desafíos más grandes que enfrenta su equipo.
3. ¿Qué pasos de acción harán avanzar a su equipo para maximizar las fortalezas y enfrentar los desafíos?

### Desafío 1 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

### Desafío 2 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

### Desafío 3 Pasos de Acción:

¿Qué fortalezas de su equipo los ayudarán a enfrentar este desafío?

**Celebre a su equipo y esté agradecido.**