



PATH



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

Informe del Equipo

03/01/2021

Mexico City Team

Hugo Ayala

Hector Cabeza

Paulina Fernandez

Enrique Fonseca

Alejandro Garcia

Mary Lewis

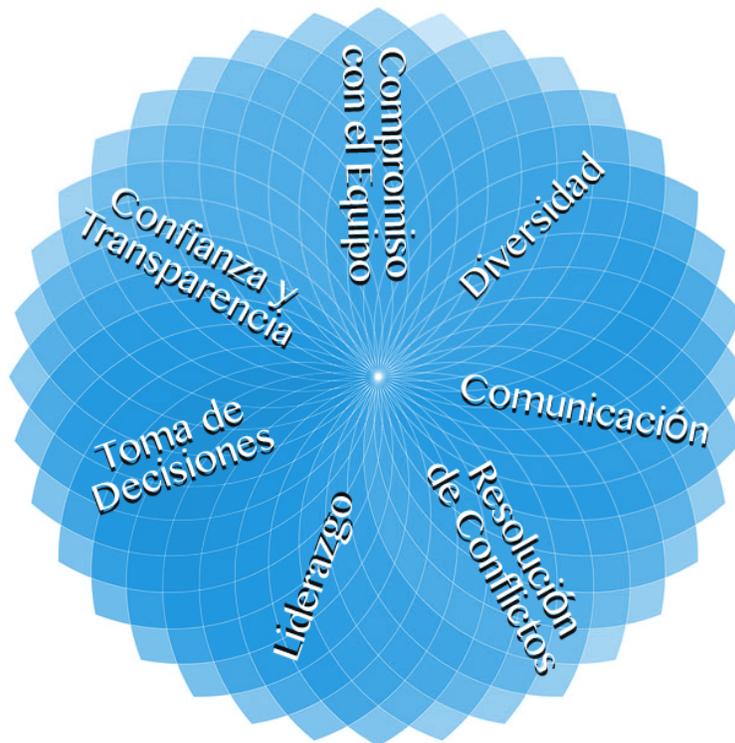
Jose Olmeda

Marco Perez



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

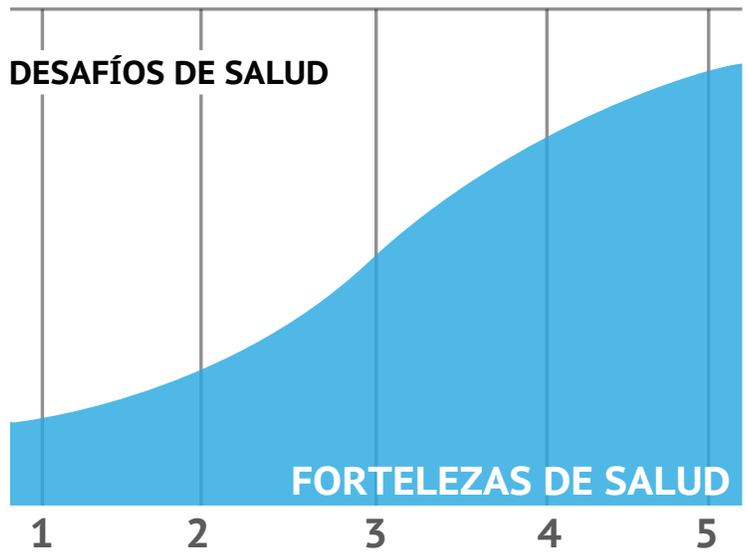
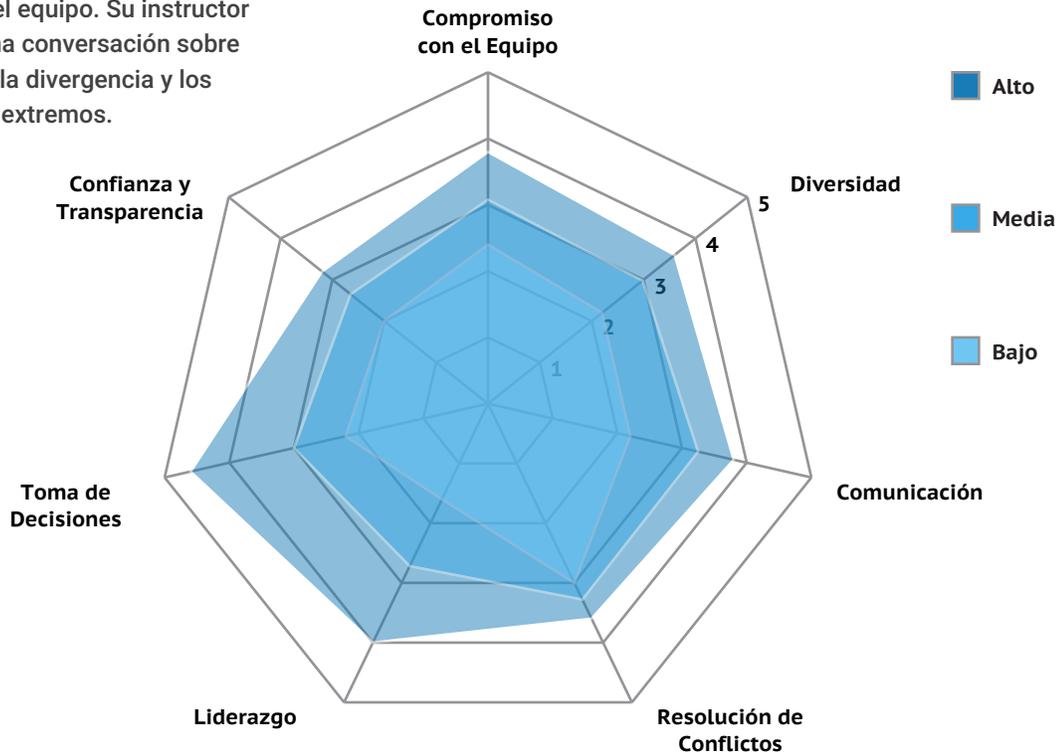
1. **COMPROMISO CON EL EQUIPO:** Una cultura de equipo en la cual los miembros sienten un compromiso fuerte con el equipo.
2. **DIVERSIDAD:** Una cultura de equipo que valora la diversidad, la cual está medida en varias maneras distintas, la que se manifiesta más obviamente en la personalidad.
3. **HABILIDADES 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.

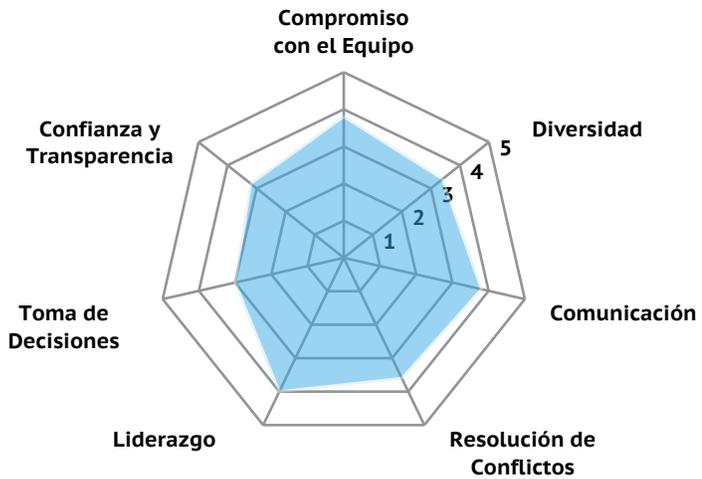


Puntaje

- 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.

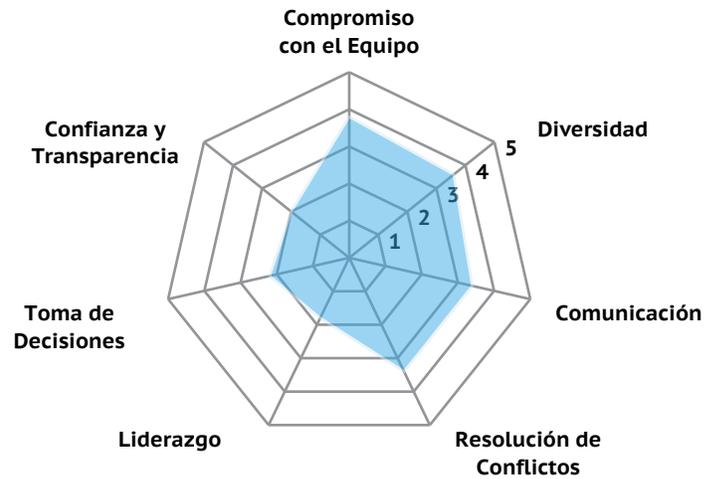
Hugo Ayala

Promedio general 3.5



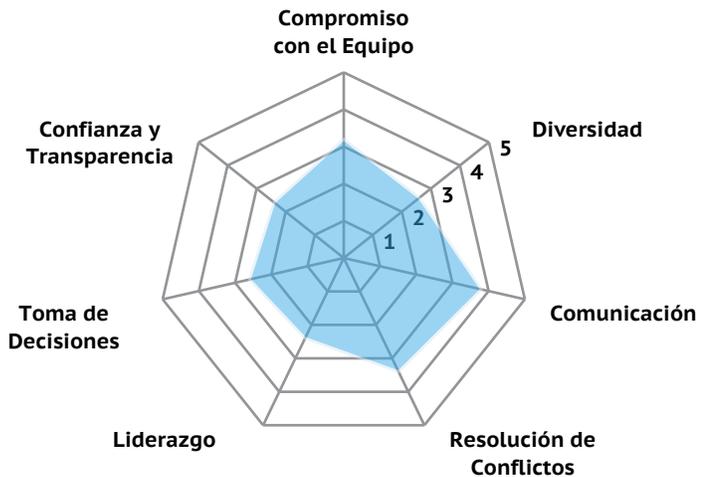
Hector Cabeza

Promedio general 2.9



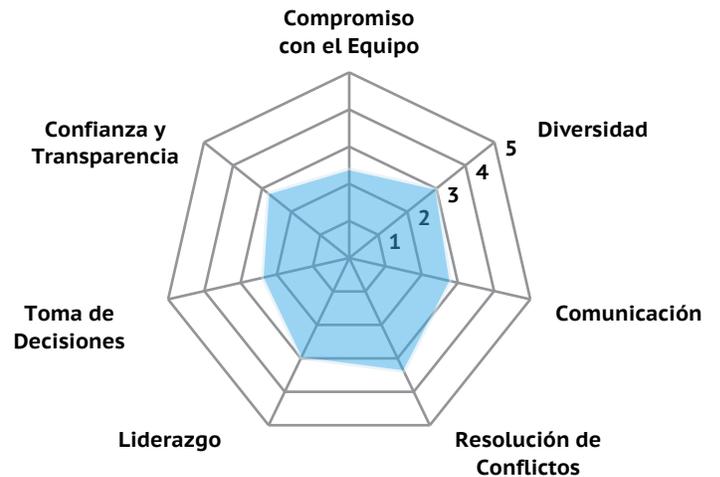
Paulina Fernandez

Promedio general 2.9



Enrique Fonseca

Promedio general 2.8

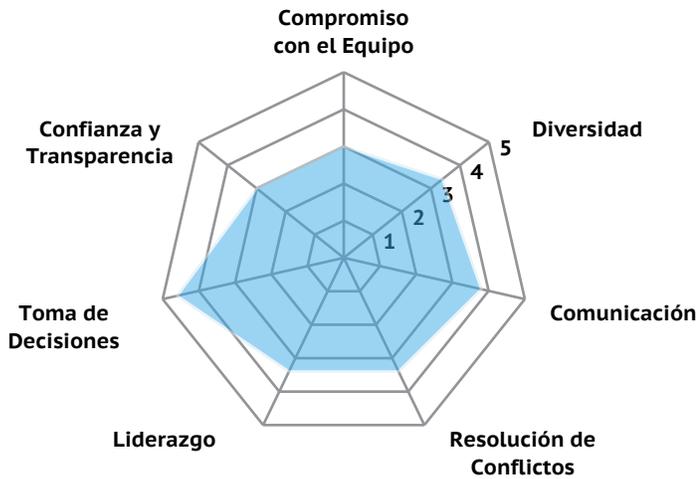


PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Promedios del Equipo de PATH (Continuado)

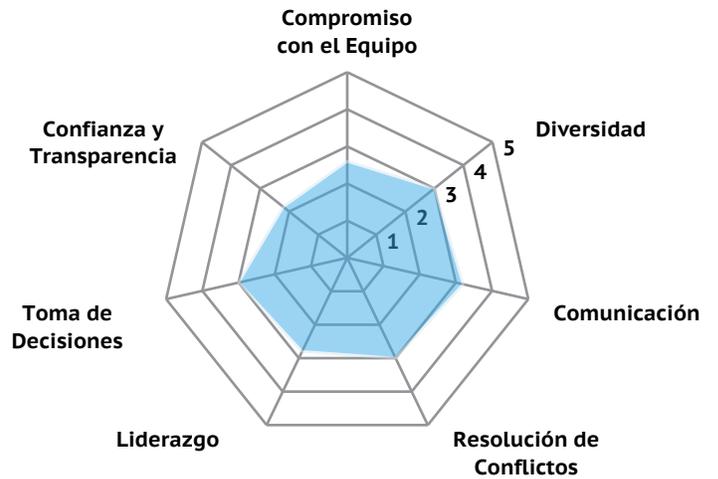
Alejandro Garcia

Promedio general 3.5



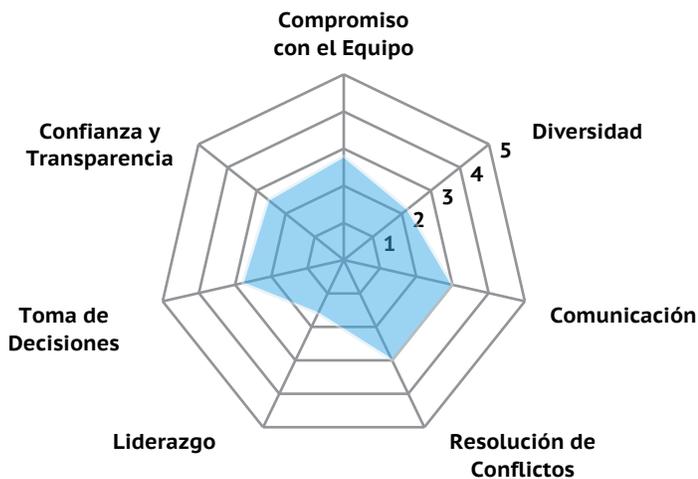
Mary Lewis

Promedio general 2.8



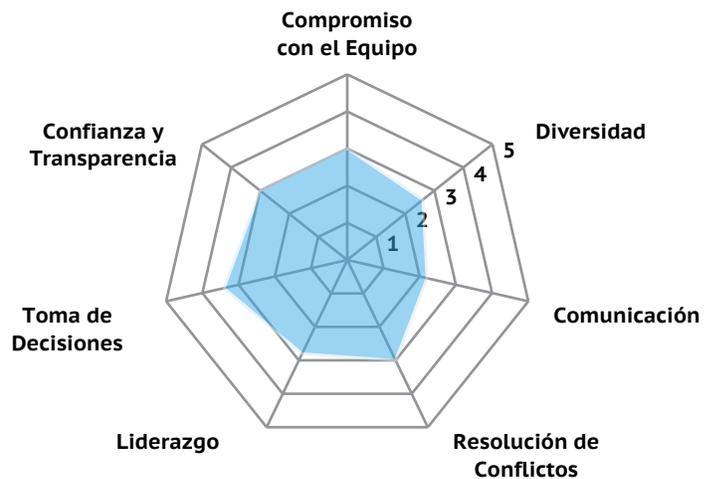
Jose Olmeda

Promedio general 2.6



Marco Perez

Promedio general 2.9



COMPROMISO CON EL EQUIPO

Promedio del Equipo

3.08

Hugo Ayala	3.8	Hector Cabeza	3.8	Paulina Fernandez	3.2
Enrique Fonseca	2.4	Alejandro Garcia	3.0	Mary Lewis	2.6
Jose Olmeda	2.8	Marco Perez	3.0		

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



1
Mis compañeros muestran un compromiso a un nivel superficial con las metas.

3
Mis compañeros trabajan solamente para lograr las metas con los cuales están de acuerdo.

5
Mis compañeros trabajan para lograr las metas del equipo.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	2
Jose Olmeda	2	Marco Perez	5		

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



1
No hay cohesión en el equipo.

3
A veces hay un sentido de cohesión en el equipo.

5
Hay un profundo sentido de cohesión en el equipo.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Compromiso con el Equipo (Continuado)

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



Existen poco apoyo y ayuda entre los miembros.

A veces existe algo de apoyo y ayuda.

Existe un alto nivel de apoyo y ayuda la mayoría del tiempo.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	1	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	1		

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



Nadie está dispuesto a tomar riesgos.

Hay alguna disposición a tomar riesgos.

Hay alta disposición a tomar riesgos.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	2
Jose Olmeda	5	Marco Perez	3		

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



Casi nunca.

A veces.

Casi siempre.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	5	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3		

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

Hugo Ayala

Ser más convocativo

Hector Cabeza

Comunicar mejor mis días disponibles para el equipo e iglesia

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Tener en gran estima a cada uno de los miembros del equipo y construir relaciones sanas.

Alejandro Garcia

tomar una actitud de humildad buscando siempre agradar a DIOS

Mary Lewis

I need to plan ahead and make time commitments a priority.

Jose Olmeda

No Answer

Marco Perez

Necesitamos crear compromiso

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

Hugo Ayala

Reuniones más seguidas

Hector Cabeza

Clarificar nuestros procesos y deseo de realmente participar como equipo

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Tomar decisiones juntos y estar en comunicación continua

Alejandro Garcia

AUMENTAR EL COMPAÑERISMO

Mary Lewis

Commit and support plans that are already made

Jose Olmeda

No Answer

Marco Perez

Más responsabilidad

DIVERSIDAD

Promedio del Equipo

2.65

Hugo Ayala	3.2	Hector Cabeza	2.0	Paulina Fernandez	2.4
Enrique Fonseca	2.8	Alejandro Garcia	3.0	Mary Lewis	2.2
Jose Olmeda	2.6	Marco Perez	3.0		

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



1
Las personas no entienden lo que los otros necesitan de ellas.

3
Existe algo de entendimiento entre algunas personas.

5
Cada persona verdaderamente entiende lo que los otros necesitan de él/ella.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3		

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



1
Realmente no entienden.

3
Entienden poco.

5
Entienden completamente.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	3		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Diversidad (Continuado)

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



1 Nadie lo hace bien.

3 Tienen alguna habilidad.

5 Completamente capaces de hacerlo.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	2
Jose Olmeda	4	Marco Perez	3		

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



1 Las diferencias entre personalidades producen conflictos.

3 Algunas personalidades son apreciadas.

5 Toda clase de personalidad es apreciada y ninguna es una fuente de conflicto.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	1
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	1
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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.

3 Hay algún sentido de participación y de ser valorado.

5 Las personas participan y son valoradas.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	2
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3		

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

Hugo Ayala

A veces lograr entender ciertas posiciones.

Hector Cabeza

Diversidad no es tan apreciado

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

No les conozco a fondo

Alejandro Garcia

falta de comunicación

Mary Lewis

The feeling that some ministries are more important than others; personality conflicts within the ministry

Jose Olmeda

Falta de compromiso por parte de los miembros y no apreciar el trabajo que se realiza con amor

Marco Perez

El equipo no alcanzado su organización

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

Hugo Ayala

Aceptar las diferencias de opiniones

Hector Cabeza

Que definimos bien los roles y dejar que el encargado de ese ministerio realmente corre con esa tarea en ves de querer meternos.

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Un mayor diálogo y compromiso por parte de cada uno de los miembros del equipo.

Alejandro Garcia

comunicación y compañerismo

Mary Lewis

A general understanding of personalities and how to work together.

Jose Olmeda

Un mayor diálogo y compromiso por parte de cada uno de los miembros del equipo.

Marco Perez

Ayudaría mucho la unión

COMUNICACIÓN

Promedio del Equipo

3.00

Hugo Ayala	3.0	Hector Cabeza	2.2	Paulina Fernandez	2.6
Enrique Fonseca	2.4	Alejandro Garcia	4.6	Mary Lewis	3.0
Jose Olmeda	2.8	Marco Perez	3.4		

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



1
La comunicación es cerrada, reservada, y cautelosa.

3
La gente habla de asuntos que no producen conflictos

5
Todos se sienten libres de decir lo que quieren.

Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	5		

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.

3
A veces tomamos el tiempo para evaluar críticamente cómo nos va.

5
Tomamos el tiempo de forma regular para evaluar críticamente cómo nos va.

Hugo Ayala	2	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	1	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	1	Marco Perez	2		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Comunicación (Continuado)

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



1
No se busca que aporten.

3
Se hace un esfuerzo de buscar que algunos aporten.

5
Se busca que todos aporten sus opiniones.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	1	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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



1
Nada claro.

3
Algo claro.

5
Muy claro.

Hugo Ayala	2	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	3		

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



1
Las reuniones son tediosas e inútiles.

3
Las reuniones no son tan bien dirigidas ni útiles.

5
Las reuniones son bien dirigidas y útiles.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	4		

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

Hugo Ayala

Tomar tiempo para escuchar

Hector Cabeza

Yo necesito aclarar bien con el equipo lo que son mis límites de apoyo debido a mi trabajo

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Escuchar activamente y ponerme en el lugar del otro.

Alejandro Garcia

hablar con sinceridad y cautela

Mary Lewis

Proactive communication rather than staying with the status quo

Jose Olmeda

Resolución de conflictos y negociación

Marco Perez

Entrar al equipo

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

Hugo Ayala

Asegurarse q

Hector Cabeza

Tenemos que reunir de manera regular como hemos propuesto hacer cada primer sabado.
Debemos tener una agenda tambien que todos pueden ver.

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Aprender a solucionar los conflictos de manera sana.

Alejandro Garcia

hacer sentir a los demás que sus sugerencias serán tomadas en cuenta

Mary Lewis

Periodic team meetings - not just men's meetings - for fellowship, prayer and planning

Jose Olmeda

Que se comprometan todos a reunirse y diagnosticar el avance que se tiene para continuar con el
trabajo

Marco Perez

Dialogar todos

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Promedio del Equipo

2.72

Hugo Ayala	4.0	Hector Cabeza	1.8	Paulina Fernandez	2.4
Enrique Fonseca	3.0	Alejandro Garcia	3.4	Mary Lewis	2.8
Jose Olmeda	1.6	Marco Perez	2.8		

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

1		2		3		4		5						
Los conflictos se ignoran o se le dice a la gente que no se preocupe por ellos.					A veces los conflictos se enfrentan pero normalmente quedan sin ser resueltos.					Los conflictos se resuelven de forma apropiada.				
Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3									
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3									
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3											

2) La gente busca entender más que ganar.

1		2		3		4		5						
La dinámica del equipo muestra el deseo de ganar más que entender.					La dinámica del equipo muestra algún deseo de entender en vez de ganar.					La dinámica del equipo muestra el deseo de entender en vez de ganar.				
Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	3									
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3									
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3											

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Resolución de Conflictos (Continuado)

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



Los problemas se reprimen.

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

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

Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	2
Jose Olmeda	2	Marco Perez	3		

4) Los conflictos se abordan de forma apropiada.



Los conflictos se reprimen.

Algunos abordan conflictos de forma apropiada.

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

Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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



El cuestionar a la gente le hace incómoda.

Se percibe que para algunas personas los cuestionamientos son bienvenidos.

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

Hugo Ayala	2	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	1
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	1	Marco Perez	2		

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

Hugo Ayala

Ponerme en los zapatos del otro

Hector Cabeza

Ser mejor mediador y también decir mis reservas o críticas positivas de manera constructiva.

Paulina Fernandez

Hablar, llegar al fondo del problema, entender el porqué

Enrique Fonseca

Concentrarme en la meta en común que es el servicio al Señor y mantener un diálogo amable.

Alejandro Garcia

hablar de manera sabia y pacifica

Mary Lewis

Go to the person directly.

Jose Olmeda

Adquirir una correcta escucha activa que permita la empatía en comunidad

Marco Perez

Primero tener confianza entre todos los miembros

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

Hugo Ayala

Más compromiso y más diálogo

Hector Cabeza

Hay una resistencia a conflicto, y se lo reprimen hasta que uno o ambos hermanos (as) están listos para dejar por vencido.

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Definir el problema con claridad y buscar la solución y no ignorarlo

Alejandro Garcia

sinceridad para con todos

Mary Lewis

A sense of confronting conflict in a healthy way, rather than just quitting

Jose Olmeda

Que aprendan a recibir comentarios de los demás sin enojarse y resolver los problemas de forma apropiada

Marco Perez

Ser más comunicativos

LIDERAZGO

Promedio del Equipo

3.28

Hugo Ayala	3.6	Hector Cabeza	3.4	Paulina Fernandez	3.4
Enrique Fonseca	3.4	Alejandro Garcia	3.4	Mary Lewis	3.0
Jose Olmeda	3.0	Marco Perez	3.0		

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



1
La gente se resiste al liderazgo de otros.

3
La gente está dispuesta a seguir a ciertas personas.

5
Todos están dispuestos a seguir a cualquier persona.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	3		

2) Describa el ambiente de trabajo de su equipo.



1
Nada cooperativo

3
Algo cooperativo

5
Cooperativo

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	2	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	3		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Liderazgo (Continuado)

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



1
La gente solamente hace lo que se le dice. Hay poco compromiso personal.

3
A veces se nota algún compromiso con las decisiones y tareas asignadas; otras veces no.

5
Hay compromiso total de parte de todos con todas las tareas asignadas.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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



1
Nadie está dispuesto a liderar.

3
Algunos están dispuestos a liderar.

5
Todos están dispuestos a liderar cuando sea apropiado.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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



1
Completamente dependiente de una persona.

3
Algo dependiente.

5
Es capaz de trabajar independientemente cuando sea necesario.

Hugo Ayala	2	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	3		

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

Hugo Ayala

En las que sea necesario

Hector Cabeza

Yo estoy dispuesto de organizar los estudios dominicales o grupos, y/o predicaciones, 2) Organizar la alabanza, y 3) Apoyar en otras áreas

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Finanzas

Alejandro Garcia

dentro de poco tiempo como anciano

Mary Lewis

Children's ministry; feeling like I might need to pass leadership on at some point

Jose Olmeda

Cuando no exista alguien a cargo del trabajo

Marco Perez

En el área que sea

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

Hugo Ayala

El compromiso de trabajo

Hector Cabeza

De organizacion / Orientacion de parte de los pastores / Expectativas para miembros

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Comunicación, la confianza entre los miembros del equipo. 26

Alejandro Garcia

unidad y compañerismo

Mary Lewis

How can people lead without making others feel suppressed? How can others give ideas in a healthy way without making leaders feel defensive?

Jose Olmeda

Sean independientes al ejercer su trabajo sin esperar a que se les recuerde su trabajo siendo cooperativos cada momento

Marco Perez

Todos

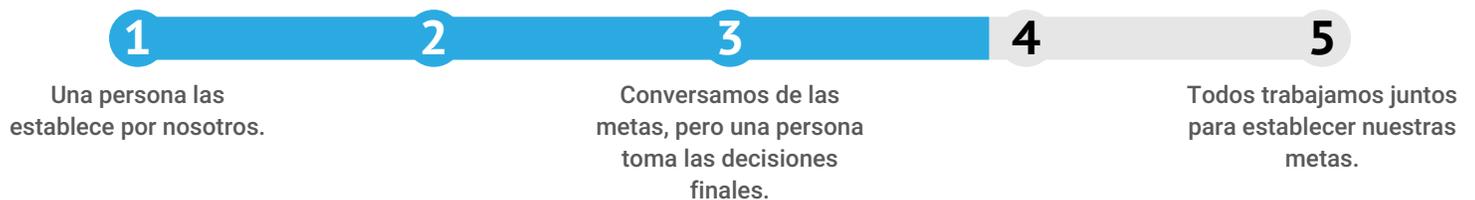
TOMA DE DECISIONES

Promedio del Equipo

3.25

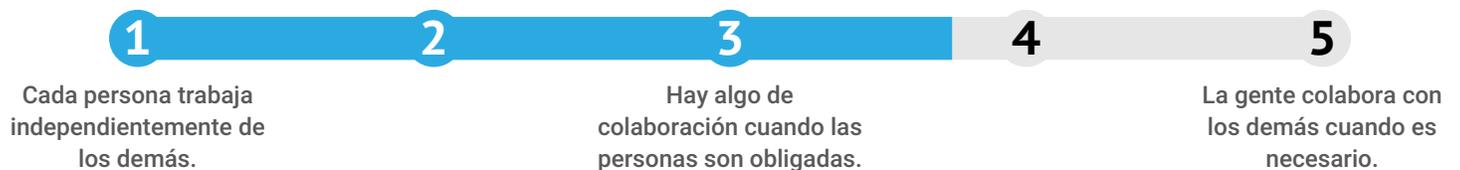
Hugo Ayala	3.8	Hector Cabeza	3.4	Paulina Fernandez	3.8
Enrique Fonseca	2.8	Alejandro Garcia	3.8	Mary Lewis	3.2
Jose Olmeda	3.0	Marco Perez	2.2		

1) ¿Cómo establece metas su equipo?



Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	4
Jose Olmeda	3	Marco Perez	4		

2) ¿Qué tanto colaboran unos con otros?



Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	5	Paulina Fernandez	5
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	2		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Toma de Decisiones (Continuado)

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



1
Las decisiones se toman sin conversar.

3
Las decisiones se toman después de conversar un poco.

5
Las decisiones se toman después de una conversación amplia.

Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	1		

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.

3
A veces nos preocupamos por la calidad y somos eficaces.

5
El equipo ha establecido estándares, los entiende, y los implementa con eficacia.

Hugo Ayala	2	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	4	Marco Perez	2		

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



1
No se prioriza nada.

3
A veces pensamos en las prioridades.

5
Ordenamos y evaluamos nuestras prioridades.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	4
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	2		

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

Hugo Ayala

La falta de reuniones periódicas

Hector Cabeza

Soy siervo (diacono) y tengo una voz entre los hombres cuando tenemos reunion de hombres.

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

El enfoque de la toma de decisiones y el plan de acción para llegar a la meta. 29

Alejandro Garcia

la unidad

Mary Lewis

Decision making seems so compartmentalized.

Jose Olmeda

Se necesita priorizar las cosas que son realmente importantes y colaborar todos

Marco Perez

No hay mucho compromiso

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

Hugo Ayala

Evaluar efectivamente cada propuestas.

Hector Cabeza

Que demos prioridad a las decisiones de acuerdo a los sectores de liderazgo (ancianos, ancianos con siervos, reunion de varones, reunion de toda la iglesia)

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Se debe establecer una comunicación franca y clara.

Alejandro Garcia

hacer todo para la gloria de Dios

Mary Lewis

More frequent feedback, support for decisions/calendar items already planned

Jose Olmeda

Más comunicación entre todos los miembros del equipo y compromiso

Marco Perez

Unirse en el diálogo

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

Promedio del Equipo

2.98

Hugo Ayala	3.4	Hector Cabeza	3.6	Paulina Fernandez	2.6
Enrique Fonseca	3.0	Alejandro Garcia	3.4	Mary Lewis	3.0
Jose Olmeda	2.2	Marco Perez	2.6		

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



Casi no hay confianza.

Existe alguna confianza,
pero no se extiende a
todos.

Hay mucha confianza
entre todos.

Hugo Ayala	5	Hector Cabeza	1	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	5	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	2		

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



Hay un nivel bajo de
guardar información
dada en confidencia.

Hay algún nivel de
guardar información
dada en confidencia.

La gente guarda
información dada en
confidencia.

Hugo Ayala	1	Hector Cabeza	3	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	2	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	1	Marco Perez	3		

PERIODIC ASSESSMENT OF TEAM HEALTH

Confianza y Transparencia (Continuado)

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



1
Nadie comparte de forma sincera.

3
Algunos están dispuestos a compartir.

5
Todo el mundo comparte sus ideas.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	5	Paulina Fernandez	2
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	3		

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



1
Las críticas no son justas.

3
Algunos critican de forma justa.

5
Las críticas son justas.

Hugo Ayala	3	Hector Cabeza	4	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	3	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	3	Marco Perez	2		

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



1
Nadie vela por los intereses de los demás.

3
Algunos velan por los intereses de los demás.

5
Todos velan por los intereses de los demás.

Hugo Ayala	4	Hector Cabeza	5	Paulina Fernandez	3
Enrique Fonseca	4	Alejandro Garcia	3	Mary Lewis	3
Jose Olmeda	2	Marco Perez	3		

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

Hugo Ayala

Algunos no pueden guardar información sensible

Hector Cabeza

Yo confio plenamente en este equipo

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

La falta de empatía y comunicación sincera.

Alejandro Garcia

falta de confidencialidad

Mary Lewis

Lack of knowledge/understanding about each other

Jose Olmeda

No existe un buen nivel de confidencialidad

Marco Perez

Falta de seriedad y lealtad

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

Hugo Ayala

Que aprendan a guardar silencio en temas que se hablan confidencialmente.

Hector Cabeza

Que seamos menos criticos y mas listos de edificar.

Paulina Fernandez

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

Enrique Fonseca

Sería conveniente conocernos mejor entre todos.

Alejandro Garcia

dejar de pensar que soy perfectos

Mary Lewis

Helping the team to assign positive motives to people's actions/words

Jose Olmeda

Conocerse mas entre los miembros del equipos

Marco Perez

La comunicación y la lealtad

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.