

Team Emotional and Social Intelligence Survey[®]

tesi[®] report

SAMPLE REPORT 07/08

Data: Wednesday, January 09, 2008

Facilitated by Sample Facilitator

Created by
Marcia Hughes & James Terrell



Published by High Performing Systems, Inc.

www.cgrowth.com www.ElTeams.com
contact@cgrowth.com Phone: 1.303.271.0021

SAMPLE REPORT 07/08

Relatório TESI®

A Inteligência Emocional e Social das suas Equipas

O Relatório TESI® proporciona uma representação gráfica e descrição dos níveis actuais de inteligência emocional e social na sua equipa, segundo as perspectivas dos membros da equipa que completaram o Inventário TESI. O relatório oferece uma série de revelações únicas e fornece formas úteis para entenderem os actuais pontos fortes e fracos enquanto equipa, bem como dar orientação para escolher estrategicamente onde melhorar essas competências. Através da implementação desta tomada de consciência, a sua equipa ficará preparada para agir e alcançar uma maior produtividade. A sua equipa pode tornar-se uma referência de desempenho à medida que os seus membros aumentam a sua compreensão dos níveis actuais de desempenho e se comprometem a aprender e a aumentar aquelas competências de inteligência emocional e social (ESI) que fazem a maior diferença no cumprimento da missão.

As equipas são a fonte principal da produtividade, criatividade e precisão em organizações de todos os tipos. O sucesso (ou o fracasso!) do trabalho e renovação tem por base a eficácia emocional de toda a equipa. O domínio dos comportamentos de sucesso para um desempenho de alto nível na missão atribuída requer que os membros da equipa desenvolvam e utilizem as sete competências essenciais que são medidas pelo TESI. Usar estas sete competências de forma eficaz abre o caminho para a confiança, lealdade, empatia e melhores decisões -- os quatro resultados de valor elevado traçados no modelo para equipas da Collaborative Growth. Estes, por outro lado, são pré-requisitos para obtenção dos benefícios duradouros que as organizações e as equipas desejam: uma produtividade sustentável e bem-estar emocional e social, que tornam uma equipa lucrativa e um bom local para trabalhar!

Como Utilizar este Relatório

Em primeiro lugar, recomendamos-lhe que se familiarize com as definições de cada uma das sete competências de Inteligência Emocional e Social da Equipa. Leia atentamente cada um dos seguintes parágrafos e escreva os pontos fortes que a sua equipa demonstra em cada uma destas áreas, bem como os desafios que enfrenta. Ficarà a saber o que está a funcionar bem e o que não está. Este processo irá ajudar a transformar a sua consciência interna numa compreensão activa.

Depois de ter um conhecimento daquilo que o TESI avalia, reveja na página 4 os dados sobre a Perspectiva Geral da Equipa. Isto dá a imagem de como a equipa se avalia a si mesma em cada uma das sete competências de colaboração. Tenha em atenção que a amplitude das diferenças nas respostas dos membros da equipa a cada uma destas escalas é fornecida por baixo do gráfico nesta página. Estes são dados importantes porque lhe dão uma ideia se as avaliações dos membros da equipa são coerentes ou se existe uma quantidade substancial de discrepância. Se existir discrepância, os dados evidenciarão quais as escalas que reflectem essas perspectivas diferentes.

Nas Páginas 5 e 6 de Compreender os Resultados encontra o relatório descritivo dos resultados da sua equipa em cada um dos conjuntos de sete competências. Compare estes resultados com as suas previsões iniciais e veja como se ajustam. Há alguma surpresa? Faltou-lhe alguma coisa? Em que medida são as suas perspectivas semelhantes às dos outros na equipa? Reveja as sugestões de acção e selecione algumas em conjunto com os seus colegas de equipa.

De seguida, comece a explorar os vários sub-relatórios, se estiverem disponíveis, e compare os dados de diferentes segmentações da equipa. Os passos anteriores deram-lhe o contexto mais amplo da avaliação da sua equipa sobre a eficácia emocional da equipa como quadro de referência para fazer estas comparações mais específicas.

Como Utilizar os Sub-Relatórios

O TESI fornece cinco sub-relatórios diferentes: Género, Idade, Papel, Número de Anos com a Equipa e uma opção programável chamada Departamento que permite aos clientes escolherem um outro critério através do qual podem filtrar as suas respostas -- por exemplo, numa organização de base internacional podem querer comparar dados das equipas de marketing em diferentes países.

A comparação para qualquer agrupamento só está disponível se houver três ou mais numa categoria, para proteger a confidencialidade.

- Género -- este sub-relatório permite à equipa ver se homens e mulheres estão igualmente satisfeitos (ou insatisfeitos) com as sete dimensões do funcionamento da equipa.
- Idade -- este sub-relatório pode ser particularmente útil para extrair as distinções mais subtis entre as avaliações dos membros da equipa para qualquer um dos três ou quatro diferentes grupos de gerações que podem estar a trabalhar lado-a-lado na mesma equipa.
- Papel -- este sub-relatório compara até um máximo de cinco diferentes categorias profissionais e pode ajudar a equipa a clarificar as várias percepções que os membros da equipa com diferentes níveis ou tipos de responsabilidade estão a vivenciar.
- Número de Anos com a Equipa -- este sub-relatório mostra se os membros da equipa com diferentes níveis de antiguidade têm o mesmo entusiasmo pelo sucesso da equipa ou se estão esgotados.
- Departamento -- este sub-relatório pode ser usado para verificar diferenças tais como as que existam entre os diferentes departamentos ou outros tipos de agrupamentos identificados dentro das equipas.

SAMPLE REPORT 07/08

Relatório TESI®

A Inteligência Emocional e Social das suas Equipas

Competências de Inteligência Emocional e Social da Equipa

Esta secção descreve brevemente cada uma das sete competências que compõem o TESI®.

Identidade da Equipa

A identidade da equipa mede o nível de orgulho que cada membro sente pela equipa como um todo e o grau de ligação que os membros sentem para com a equipa. Reflecte a inclusão existente na equipa e a forma como são valorizadas as diferenças na equipa. Avalia como a equipa demonstra o sentimento de pertença, apoio e um sentido de clareza em redor do papel de cada membro. Traz consigo um elevado nível de lealdade se tiver uma pontuação elevada. Para ter uma identidade forte, uma equipa deve possuir um sentido comum de finalidade. Quando os membros da equipa estão identificados com a equipa, esta torna-se num organismo de resolução de problemas que é maior do que a soma das suas partes.

Motivação

A motivação é a competência que mede os recursos internos da equipa para gerar e sustentar a energia necessária para garantir o trabalho bem executado e atempadamente. Reflecte se o pensamento criativo é fomentado e se a competição está a funcionar a favor ou contra a equipa. Cria a energia que faz com que a equipa avance; sem ela, pouco podia ser feito. A energia para realizar a missão precisa de motivação, que é alimentada pela crença em que o trabalho de equipa faz a diferença.

Consciência Emocional

A consciência emocional mede de que modo os membros da equipa se aceitam e valorizam mutuamente. A consciência emocional necessita tanto da partilha de informação como do reconhecimento e resposta quando é partilhada. A equipa valoriza e respeita tanto os sentimentos positivos como os sentimentos negativos? Ambos têm valor. Esta escala mede o volume de atenção que a equipa dedica a reconhecer, entender e respeitar os sentimentos dos membros da equipa. É um elemento crítico na motivação, produtividade e na nossa capacidade de colaborar, porque está no centro da criação da confiança. Os membros da equipa devem ter informação emocional e social mútua para poderem trabalhar juntos com eficácia.

Comunicação

Esta competência mede de que maneira a equipa envia e recebe informação emocional (e cognitiva). Informa o modo como os membros da equipa escutam, incentivam a participação, partilham informação e debatem assuntos sensíveis. Avalia se os membros da equipa reconhecem as contribuições e se dão o respectivo feedback. A comunicação é fundamental para todos os tipos de interacção de equipa. Os membros da equipa melhoram a qualidade do seu trabalho em conjunto e a sua funcionalidade dentro da sua organização através da comunicação eficaz.

Tolerância ao Stress

Esta competência mede de que maneira a equipa entende os tipos de factores de stress e a intensidade do impacto nos seus membros e na equipa como um todo. Reflecte se os membros da equipa se sentem seguros entre si, e se intervêm se alguém na equipa precisar de ajuda.

A Tolerância ao Stress mede de que maneira a equipa mantém um sentido de equilíbrio entre as exigências da vida profissional e pessoal, incluindo a forma como gerem as expectativas respeitante ao volume de trabalho. Esta competência fornece a associação mais próxima com o bem-estar físico.

Resolução de Conflitos

A Resolução de Conflitos mede de que maneira a equipa está disposta a envolver-se em conflitos de forma aberta e construtiva sem necessidade de retaliação. Dá à equipa uma ideia sobre a forma como está a gerir as tensões provocadas pelo fluxo de trabalho, limitações de tempo e as verdadeiras necessidades para o equilíbrio entre a vida e o trabalho. Mede a capacidade de ser flexível e de responder a situações exigentes sem se culparem mutuamente. Os conflitos são naturais e irão acontecer sempre que uma equipa estiver empenhada no cumprimento da sua finalidade. O conflito pode ser uma oportunidade de crescimento ou pode destruir uma equipa. Uma equipa Emocional e Socialmente Inteligente sai fortalecida pela sua resposta aos conflitos.

Estado de Espírito Positivo

Esta competência mede a atitude positiva da equipa, de uma forma geral, bem como quando está sob pressão. A escala do estado de espírito positivo refere-se ao nível de encorajamento, sentido de humor e grau de sucesso que a equipa espera obter. É um suporte muito importante à flexibilidade e capacidade de resiliência de uma equipa. Reflecte de que forma a equipa lida com a pressão e se a equipa tem uma atitude vencedora. Equipas com um estado de espírito positivo elevado têm prazer em trabalharem juntas e sabem que se desenvolvem tanto a partir de situações fáceis como a partir de situações exigentes.

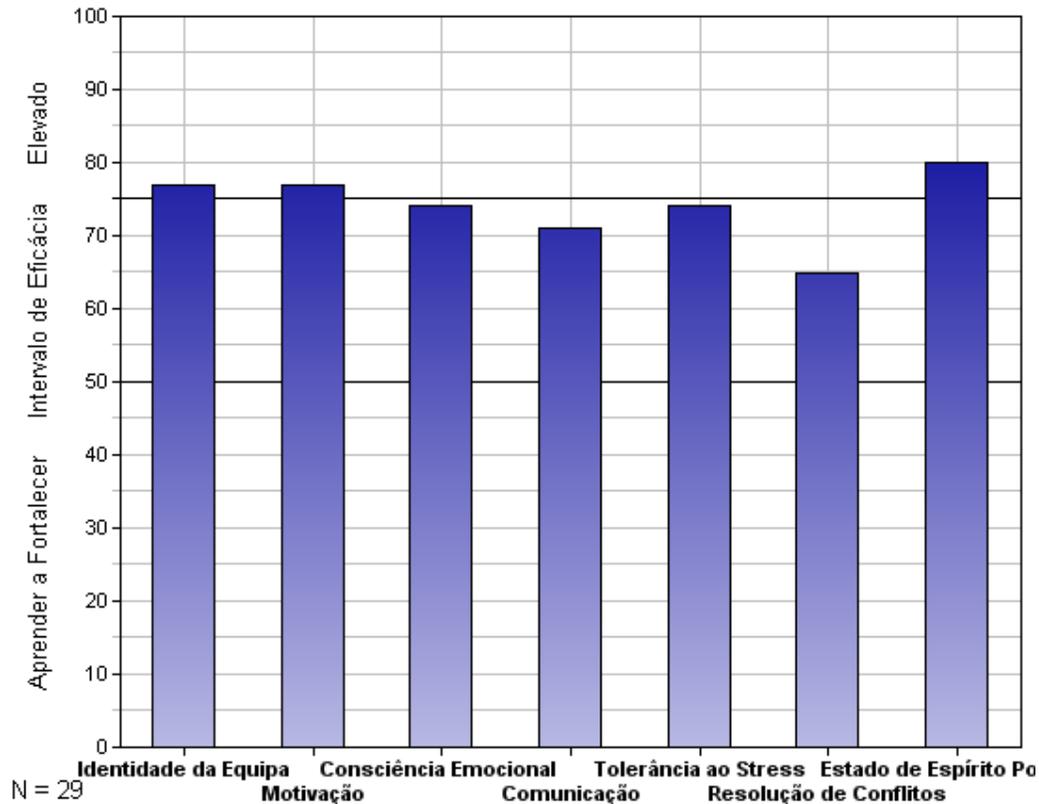
SAMPLE REPORT 07/08

Resultados

Perspectiva Geral da Equipa

A equipa SAMPLE REPORT 07/08 faz parte da organização SAMPLE no sector Government e tem 29 membros participantes. Os membros da equipa forneceram informação pessoal descritiva sobre eles mesmos que pode ser utilizada no seu conjunto para facilitar a exploração dos resultados sem comprometer a confidencialidade individual.

- Participaram, no total, 29 membros da equipa na avaliação.
- Dos que indicaram o seu género, 13 são homens e 16 são mulheres.
- A média do número de anos que os membros estão na equipa é de 7.4.
- A diversidade da equipa foi classificada, no conjunto, como 5.9 em 10.



Min	53	50	23	41	47	32	53
Máx	92	98	95	98	95	95	98
Intervalo	39	48	72	57	48	63	45
Team Avg	77	77	74	71	74	65	80
	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo

Guia de Avaliação para o Gráfico de Barras acima		
0-49	Fraca	Amplitude do Intervalo Fraca ou Aprender a Fortalecer é uma área a desenvolver.
50-75	Intermédia	Amplitude do Intervalo Intermédia ou Eficaz está a funcionar bem para a sua equipa.
76-100	Elevada	Amplitude do Intervalo Elevada é um ponto forte da equipa.

Se existir um grau elevado de variação, ou amplitude, entre os resultados em qualquer escala, pode ser interessante explorar a base das diferentes percepções.

SAMPLE REPORT 07/08

Compreender os Resultados

Identidade da Equipa

Os resultados da sua equipa são elevados, o que indica um apoio forte a um esforço conjunto de auto-renovação por parte de pessoas que sentem pertencer-lhe e que são apreciadas pela sua contribuição. Este é um trunfo valioso que apoia o seu desempenho e bem-estar. Preste atenção à manutenção e utilização desta competência.

- Crie dois ou três comportamentos que demonstrem a força da sua "marca" e o vosso suporte mútuo e use-os para mostrar às outras equipas e líderes na organização (tais como uma saudação optimista ou um "motto" que todos os membros da equipa usam quando se encontram -- por exemplo "O Marketing vence pela concepção!"). Isto é enaltecimento profissional para promover a sua equipa dentro da organização!
- Familiarize todos os membros da equipa com os papéis e responsabilidades de cada um para tornar mais fáceis as alterações de liderança ou mudança de papéis.
- Ponha em prática o apoio e o encorajamento mútuo de forma empática.

Motivação

Os resultados da sua equipa são elevados, o que indica que os membros da equipa sabem como se motivarem mutuamente e de forma consistente para um desempenho mais produtivo e usufruírem disso.

- Escolha um novo incremento de valor que possa impressionar os seus clientes internos e os externos. Pode ser algo pequeno, mas que possa realizar de forma consistente. ("Entregamos sempre uma hora antes!") Saliente esta nova característica quando apresentar o produto do seu trabalho e diga aos seus clientes que é uma manifestação do seu empenho na qualidade e capacidade de reacção.
- Estimule a equipa a realizar algo inesperado que irá seguramente surpreender os seus líderes quando atingirem um novo e mais elevado objectivo, e convide um gestor senior para uma comemoração quando a sua equipa o alcançar.
- Planeie uma celebração da renovação como um almoço em conjunto fora do local de trabalho, uma vez por mês.

Consciência Emocional

Os resultados da sua equipa têm um valor médio, o que indica que a equipa tem consciência dos estados emocionais dos membros da equipa e apoia o envolvimento emocional de cada um.

- Torne as recompensas públicas pelo bom trabalho na sua equipa mais frequentes e visíveis.
- Debata o valor de utilizarem o padrão de linguagem: "Sente-se _____ porque _____." nas reuniões de equipa. Pode inserir muitas emoções diferentes no primeiro espaço em branco, tais como sente-se esperançado ou preocupado. Dê a conhecer vários exemplos e peça a voluntários para experimentarem. Reforce todos os esforços, independentemente do sucesso que tenham obtido, e não pressione aqueles que inicialmente estejam relutantes em participar.
- Faça uma lista de palavras relacionadas com sentimentos que possam ser úteis para descrever estados emocionais que ocorram aos membros da equipa no contexto do trabalho. Debatam como e quando devem usar as palavras e estabeleçam um objectivo para fazê-lo.

Comunicação

Os resultados da sua equipa têm um valor médio, o que significa que os membros da equipa estão a escutar-se mutuamente e que há uma atmosfera de confiança e cooperação em desenvolvimento.

- Trabalhe no aperfeiçoamento da qualidade do feedback que dão uns aos outros. Torne a sua mensagem mais concreta e específica em termos de Quem? O quê? Onde? Quando? e Quanto? (o Porquê é, muitas vezes, uma das questões menos informativas que decidimos responder.)
- Ao nível mais simples comunicamos para resolver um problema ou manifestar apreço. Resolver problemas ajuda-nos a melhorar as condições para que as possamos apreciar ainda mais. Quando a sua equipa se defronta com o desafio de concretizar uma mudança, pratique a aplicação deste modelo de comunicação para colocar as coisas em perspectiva. "Eu gosto de _____ acerca de como as coisas estão, e gostaria de _____ ainda mais.
- Aumente deliberadamente a sua escuta activa, dedicando-lhe uma hora de prática por mês durante as reuniões de equipa.

SAMPLE REPORT 07/08

Tolerância ao Stress

Os resultados da sua equipa apresentam um valor médio, o que sugere que a equipa está, pelo menos, razoavelmente atenta às questões do equilíbrio trabalho vida e é suficientemente saudável para assimilar desafios inesperados com resiliência.

- Use as suas competências de empatia para fazer com que os seus colegas de equipa saibam quando se apercebe de que eles estão sob pressão, e que os apoia.
- Desencoraje o ignorar ou minimizar da importância do nível de stress quando é realmente um factor. Encoraje os membros da equipa a falarem sobre as estratégias de gestão de stress que estão a funcionar bem para eles.
- Quando as expectativas organizacionais são genuinamente irrealistas, a equipa como um todo precisa de desenvolver a forma de apresentar esta informação ao próximo nível de liderança. A voz de cada membro da equipa precisa de ser ouvida nesta conversa e, passar esta mensagem eficazmente como uma equipa, irá exigir significativa preparação. Tente um modelo de comunicação do tipo: "Nós não podemos fazer _____ porque _____. Como devíamos abordar a resolução deste problema de outra maneira?"

Resolução de Conflitos

Os resultados da sua equipa são de valor médio, o que indica que a equipa consegue envolver com eficácia as pessoas e os problemas quando surgem conflitos. Provavelmente, a sua equipa é capaz de despersonalizar bastante bem os conflitos quando eles surgem.

- Agora desenvolva uma maior consciência acerca de cinco estilos bem conhecidos de resolução de conflitos e sobre como e quando usar cada um deles na sua equipa. Os cinco estilos são o evitamento, o conformismo, a cooperação, a competição e a colaboração.
- Seja perspicaz e critique o trabalho ou projectos mas não de as pessoas. Dedique tempo no final das reuniões para debater o vosso sucesso.
- Diminua o nível de conflito dedicando tempo para expressar apreço pelo que está a funcionar.

Estado de Espírito Positivo

Os resultados da sua equipa são elevados, o que indica que a equipa mantém um elevado nível de resiliência devido à sua atitude positiva, boa disposição e um forte sentido do benefício em resolver problemas juntos com sucesso.

- Constitua as suas reservas para eventuais situações complicadas que possam emergir, investigando possíveis cenários de "pior caso" que possam ter de enfrentar no futuro. Identifique passos específicos que cada membro da equipa pode assumir para minimizar as consequências negativas de tal cenário.
- Comemore feitos específicos e use o bom humor da equipa para criar ainda mais confiança e optimismo. Fale sobre como está a elevar a sua capacidade um pouco acima e como sustentar o seu progresso.
- Constitua as suas reservas para eventuais situações complicadas que possam emergir, desafiando os outros a desenvolver algumas novas capacidades criativas para fazer face a novos testes ou oportunidades. Documente o seu progresso.

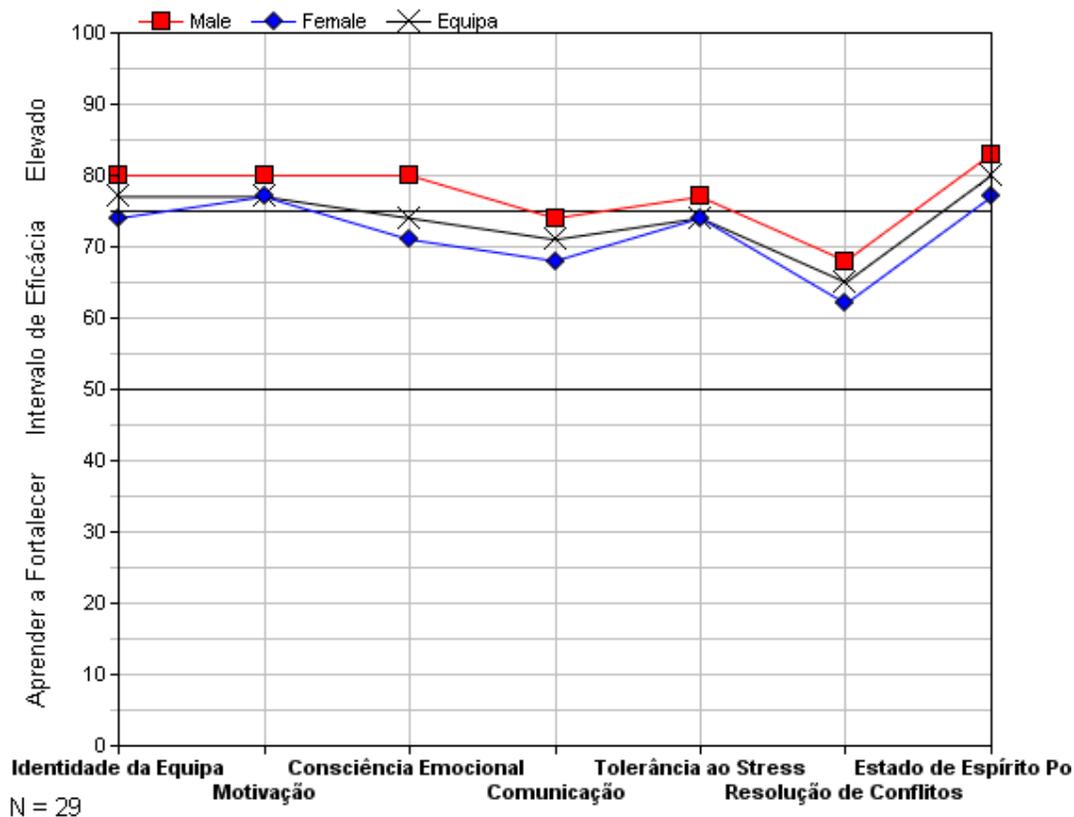
Resumindo, há muitas oportunidades para valorizar os seus pontos fortes actuais e desenvolver as suas capacidades. Você e a sua equipa podem beneficiar de manter a vossa consciência e de intencionalmente fazerem crescer as vossas capacidades em conjunto. Mais informação sobre como o TESI pode favorecer as equipas na sua organização também pode ser encontrada no nosso livro, *The Emotionally Intelligent Team*, Jossey-Bass, 2007.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Avaliações da Inteligência Emocional e Social da Equipa Com Base no Género

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipa e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipa.



Género/Comparação na Equipa*

	N=	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
Male	13	80	80	80	74	77	68	83
Female	16	74	77	71	68	74	62	77

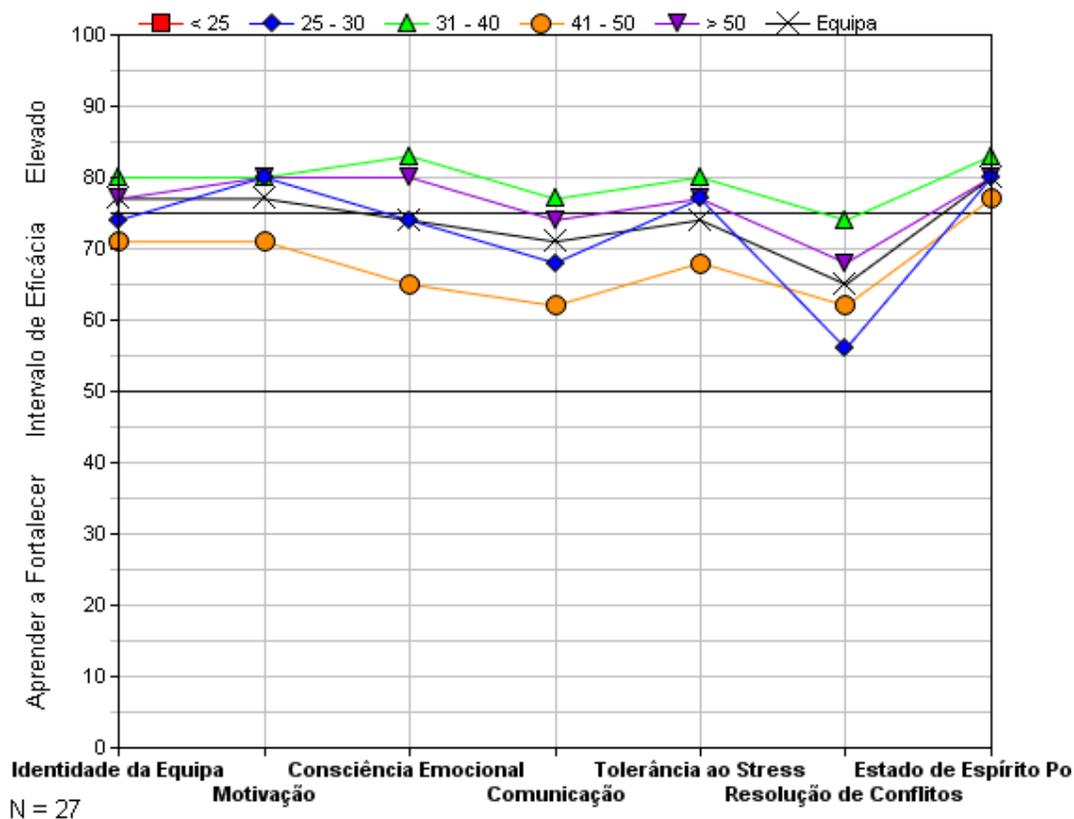
* Para proteger o anonimato, todos os agrupamentos com menos de 3 membros foram excluídos intencionalmente.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Avaliações da Inteligência Emocional e Social da Equipe Com Base na Idade

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipe e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipe.



	N=	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
< 25	0	0	0	0	0	0	0	0
25 - 30	4	74	80	74	68	77	56	80
31 - 40	6	80	80	83	77	80	74	83
41 - 50	8	71	71	65	62	68	62	77
> 50	9	77	80	80	74	77	68	80

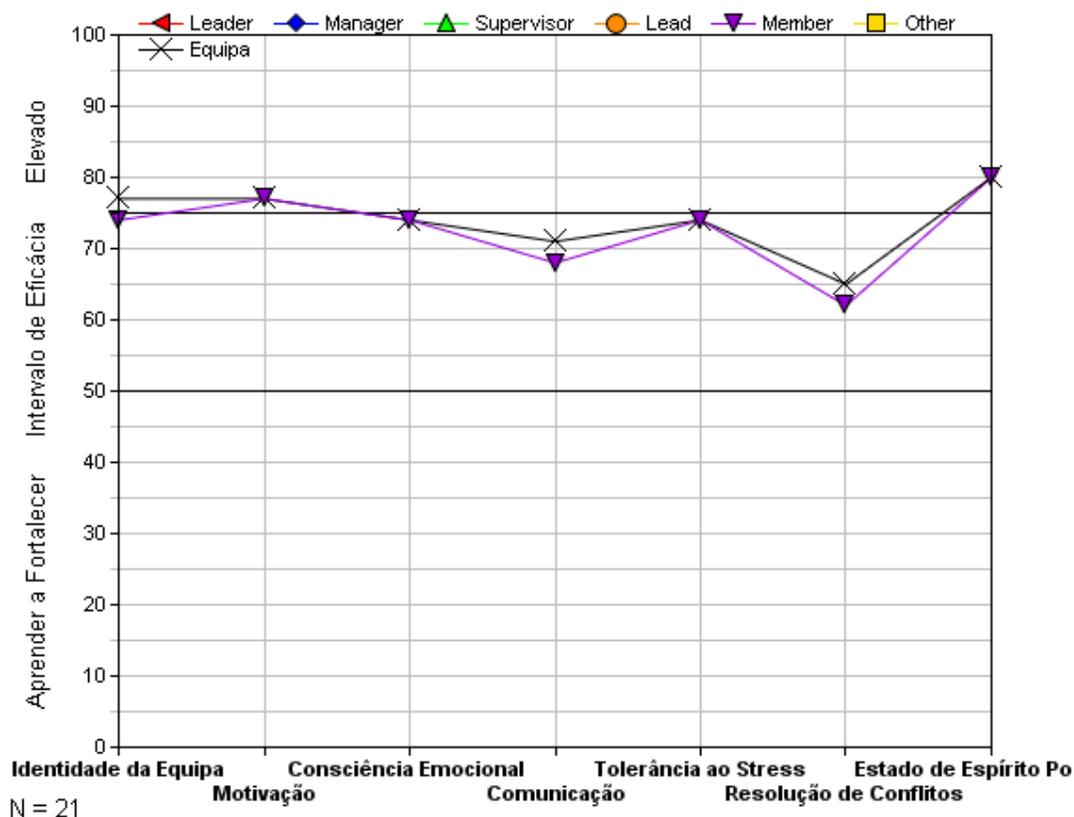
* Para proteger o anonimato, todos os agrupamentos com menos de 3 membros foram excluídos intencionalmente.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Avaliações da Inteligência Emocional e Social da Equipe Com Base no Papel

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipe e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipe.



Papel/Comparação na Equipe*

	N=	Identidade da Equipe	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
Leader	0	0	0	0	0	0	0	0
Manager	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor	0	0	0	0	0	0	0	0
Lead	0	0	0	0	0	0	0	0
Member	21	74	77	74	68	74	62	80
Other	0	0	0	0	0	0	0	0

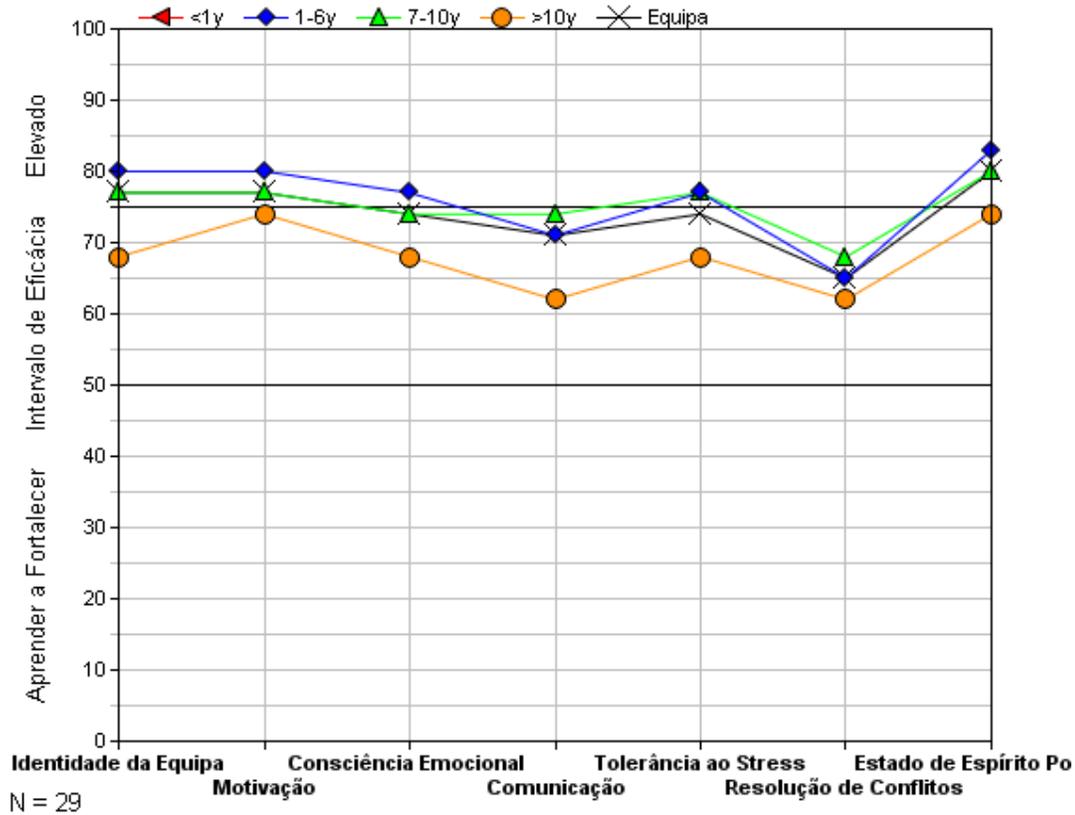
* Para proteger o anonimato, todos os agrupamentos com menos de 3 membros foram excluídos intencionalmente.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Avaliações da Inteligência Emocional e Social da Equipa Com Base nos Anos com a Equipa

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipa e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipa.



Anos na Equipa/Comparação na Equipa*

	N=	Team Identity	Motivation	Emotional Awareness	Communication	Stress Tolerance	Conflict Resolution	Positive Mood
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
<1y	0	0	0	0	0	0	0	0
1-6y	16	80	80	77	71	77	65	83
7-10y	6	77	77	74	74	77	68	80
>10y	7	68	74	68	62	68	62	74

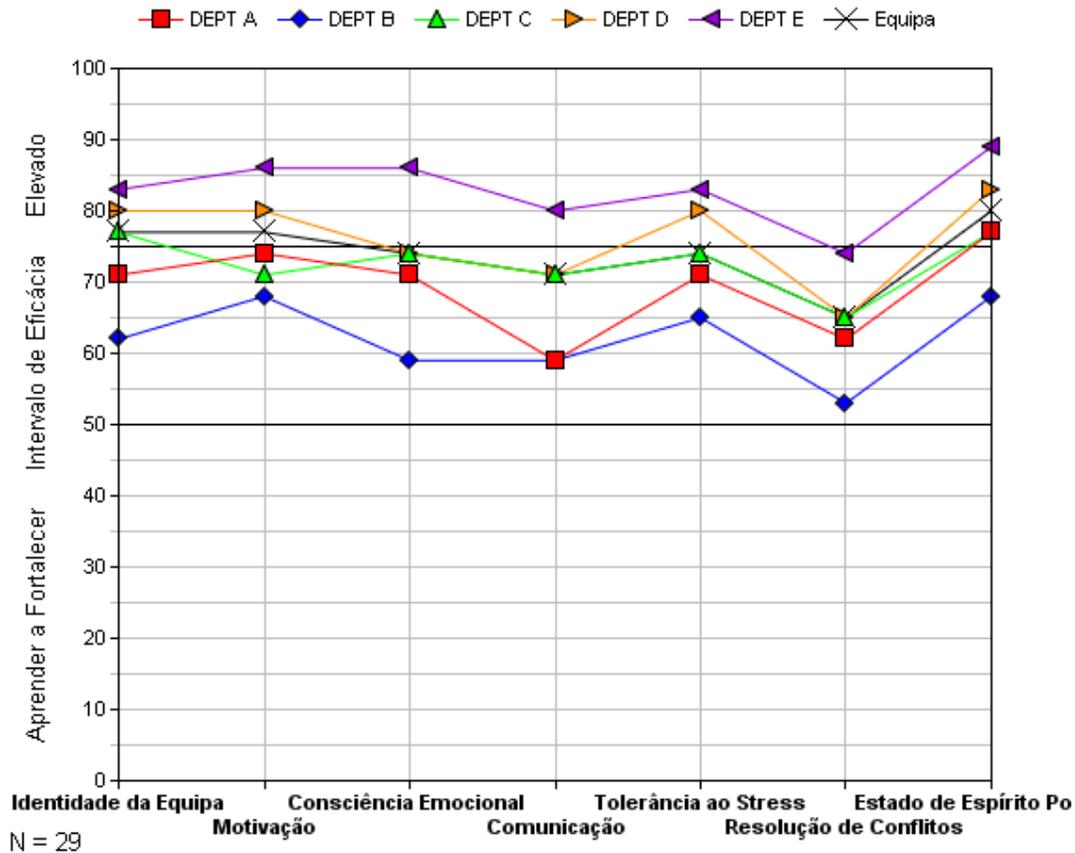
* Para proteger o anonimato, todos os agrupamentos com menos de 3 membros foram excluídos intencionalmente.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Avaliações da Inteligência Emocional e Social da Equipe Com Base no Departamento

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipe e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipe.



Departamentos/Comparação na Equipa*

	N=	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
DEPT A	3	71	74	71	59	71	62	77
DEPT B	4	62	68	59	59	65	53	68
DEPT C	8	77	71	74	71	74	65	77
DEPT D	7	80	80	74	71	80	65	83
DEPT E	7	83	86	86	80	83	74	89

* Para proteger o anonimato, todos os agrupamentos com menos de 3 membros foram excluídos intencionalmente.

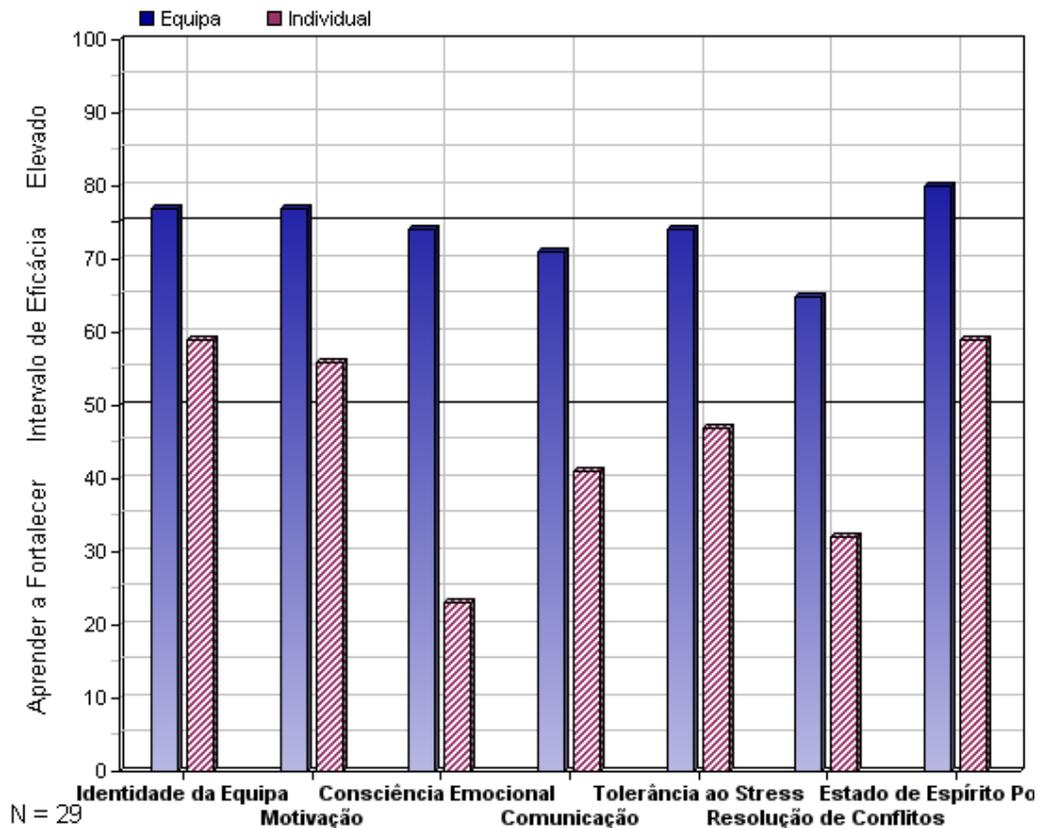
SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

A sua Avaliação da Inteligência Emocional e Social da Equipa

Member Five Data: 1/9/2008

O gráfico que se segue representa como percebe a Inteligência Emocional e Social da Equipa e fornece uma oportunidade para comparar a sua percepção à da média da Equipa.



Comparação Indivíduo/Equipa

	N=	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
O(A) Próprio(a)	1	59	56	23	41	47	32	59

SAMPLE REPORT 07/08

A Secção do Coach

Índices de Validade do Perfil TESI®

São fornecidos três índices de validade (Itens em Falta, Consistência das Respostas e Conformidade das Respostas) para ajudar o Coach a avaliar a validade psicométrica das respostas da equipa às perguntas do TESI.

Itens em Falta

Para aumentar a credibilidade dos resultados da sua equipa, o TESI controla o número de itens médio aos quais os participantes não responderam por uma qualquer razão.

A percentagem de itens em falta para esta equipa é: 0%

Se o número de itens em falta exceder, em média, os 6%, os resultados acima podem ser considerados de validade questionável. Isto é consistente com uma percentagem de conclusão de 94% para o conjunto das 56 afirmações do Inventário do TESI, o que está definido como o requisito mínimo para a validade dos resultados.

Consistência de Respostas

Os resultados da sua equipa são consistentes e reflectem um nível saudável de coerência nas respostas de cada membro da equipa. O Inventário do TESI tem seis pares de itens incorporados, onde a norma é responder de modo altamente semelhante. O desvio deste padrão de resposta é identificado pela Percentagem média de Respostas Inconsistentes.

A Percentagem de Inconsistência nas Respostas para esta equipa é: 15.4%

Se a média exceder os 20%, os resultados acima devem ser analisados de forma mais detalhada, para determinar se as opiniões dos membros estão divididas devido a alguma razão importante.

Conformidade das Respostas

O Inventário do TESI inclui dez itens, onde a norma é responder de forma razoavelmente acima ou razoavelmente abaixo da média. O desvio modelo de resposta é identificado pela média da Percentagem das Respostas em Não Conformidade.

A Percentagem de Não Conformidade para esta equipa é: 8%

Se a média de não conformidade nas respostas exceder os 15%, os resultados acima devem ser colocados em contexto. Isto significa que a equipa tem características do TESI que são diferentes daquilo que habitualmente vemos. É necessário que isto seja tomado em consideração ao interpretar os resultados da sua equipa.

Índice Global de Eficácia da Equipa

O Índice Global de Eficácia da Equipa (IGEE) baseia-se numa comparação da Avaliação Total da Eficácia (uma questão) e do Índice da Equipa (usando 56 perguntas). Se o IGEE exceder 20%, os resultados devem ser investigados de modo mais detalhado para determinar qual a razão para que a avaliação geral dos membros da equipa esteja desalinhada em relação à avaliação mais concreta do inquérito total.

O Índice Global de Eficácia da Equipa para a sua equipa é: 17%

Conclusão

O Inventário TESI fornece uma apresentação visual do papel que a inteligência emocional e social desempenha na sua equipa, através de competências identificadas do ESI que podem servir como linhas de orientação úteis. As perspectivas dos membros são apresentadas como médias.

As prioridades para uma equipa necessitam de revisão e discussão para que se identifiquem e sejam levadas a cabo acções adequadas. Marcia Hughes e James Terrell da Collaborative Growth, LLC, os autores do TESI®, estão ao seu dispor para ajudar a sua equipa a atingir as suas prioridades. Mais informações sobre como o TESI pode beneficiar as equipas na sua organização também podem ser encontradas no The Emotional Intelligent Team, de Marcia Hughes e James Terrell, da Jossey-Bass, 2007.

A High Performing Systems, Inc., é o editor online exclusivo do TESI®.

SAMPLE REPORT 07/08
A Secção do Coach
A Tabela de Dados do Coach

	N=	Identidade da Equipa	Motivação	Consciência Emocional	Comunicação	Tolerância ao Stress	Resolução de Conflitos	Estado de Espírito Positivo
Média da Equipa	29	77	77	74	71	74	65	80
Individual								
Member Eight	1	59	56	23	41	47	32	59
Member Eighteen	1	92	86	89	86	92	86	98
Member Eleven	1	86	89	77	68	74	65	83
Member Fifteen	1	83	92	80	71	92	62	92
Member Five	1	53	53	53	47	53	50	53
Member Four	1	83	89	83	77	80	68	92
Member Fourteen	1	86	95	95	89	89	83	95
Member Nine	1	89	95	95	98	95	95	95
Member Nineteen	1	92	92	86	77	92	89	92
Member One	1	59	74	50	47	65	44	71
Member Seven	1	89	92	95	80	92	80	98
Member Seventeen	1	74	71	65	53	71	62	83
Member Six	1	92	98	95	92	83	77	92
Member Sixteen	1	53	50	47	44	47	50	56
Member Ten	1	80	68	62	59	80	47	74
Member Thirty	1	83	86	83	77	83	68	86
Member Three	1	92	83	68	68	77	71	77
Member Twelve	1	68	74	77	71	74	59	83
Member Twenty	1	53	68	59	62	68	53	68
Member Twenty Eight	1	77	77	83	71	80	59	83
Member Twenty Five	1	65	65	74	71	68	71	68
Member Twenty Four	1	80	74	80	77	80	71	83
Member Twenty Nine	1	77	68	80	71	74	53	77
Member Twenty One	1	56	65	68	53	65	56	62
Member Twenty Seven	1	77	80	77	71	74	77	74
Member Twenty Six	1	77	71	74	74	74	74	74
Member Twenty Three	1	80	80	77	77	71	65	80
Member Twenty Two	1	80	77	80	68	74	68	80
Member Two	1	71	71	83	80	74	50	89
Género								
Male	13	80	80	80	74	77	68	83
Female	16	74	77	71	68	74	62	77
Idade								
< 25	2	74	71	68	65	77	53	80
25 - 30	4	74	80	74	68	77	56	80
31 - 40	6	80	80	83	77	80	74	83
41 - 50	8	71	71	65	62	68	62	77
> 50	9	77	80	80	74	77	68	80
Papel								
Leader	2	68	74	68	65	71	62	74
Manager	2	86	86	80	74	83	83	83
Supervisor	1	86	89	77	68	74	65	83
Lead	1	89	95	95	98	95	95	95
Member	21	74	77	74	68	74	62	80
Other	2	74	74	68	62	71	62	68
Anos								
<1y	0	0	0	0	0	0	0	0
1-6y	16	80	80	77	71	77	65	83
7-10y	6	77	77	74	74	77	68	80
>10y	7	68	74	68	62	68	62	74
Departamentos								
DEPT A	3	71	74	71	59	71	62	77
DEPT B	4	62	68	59	59	65	53	68
DEPT C	8	77	71	74	71	74	65	77
DEPT D	7	80	80	74	71	80	65	83

