

Team Emotional and Social Intelligence Survey[®]

tesi[®] report

SAMPLE REPORT 07/08

Fecha: 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

Informe TESI®

Inteligencia Social y Emocional de su Equipo

El informe TESI® provee gráficos y descripciones narrativas sobre el nivel de inteligencia social y emocional del equipo, desde la perspectiva de los miembros participantes. El informe brinda la posibilidad de comprender las fortalezas y debilidades del equipo, a la vez que sugiere una guía para fortalecer esas habilidades. Su equipo se beneficiará en la medida que sus miembros conozcan la forma de mejorar su nivel de inteligencia emocional y social, lo que hace una gran diferencia a la hora de alcanzar diversas metas.

Los equipos son la fuente de confiabilidad, creatividad y productividad en organizaciones de todo tipo. El trabajo y los cambios son exitosos (o fracasan!) sobre la base de la efectividad emocional del equipo. Manejar las conductas que llevan a una performance de alto nivel para el logro de objetivos, requiere que los miembros desarrollen y utilicen las siete competencias claves analizadas en TESI®. Haciendo uso de estas siete habilidades allanan el camino hacia la confianza, la lealtad, la empatía y las decisiones acertadas - cuatro valores fundamentales que son analizados por el modelo de equipo de Collaborative Growth-. Estos, a su vez, son el prerrequisito para obtener beneficios de largo plazo que toda organización y equipo desea - productividad sostenida y bienestar emocional y grupal- eso hace a un equipo productivo y a un buen ambiente laboral.

Como trabajar con este reporte

Le recomendamos, en principio, que se familiarice con las definiciones de cada uno de los siete módulos de competencia Emocional e Inteligencia Social del equipo. Lea cada uno de los párrafos cuidadosamente e indique las fortalezas que su equipo demuestra en cada área así como también los desafíos que enfrenta. Usted sabe bien que cosas están funcionando y cuales no. Este proceso lo ayudará a transformar su comprensión interna en comprensión activa.

Una vez que comprenda con claridad cuales son las habilidades que el TESI mide, observe los datos generales del equipo en la página 4. Esto proporciona una imagen de cómo el equipo se evalúa en cada una de las siete competencias de colaboración. Tenga en cuenta que el rango de las diferencias en cómo los miembros del equipo responden a cada una de estas escalas se proporciona a continuación del gráfico en esta página. Este es un dato importante porque da una idea de si las evaluaciones de los miembros del equipo son congruentes o si hay una discrepancia importante. Si hay discrepancia se mostrará que escalas reflejan esas diferentes perspectivas.

En las páginas 5 y 6, se encuentra la descripción narrativa de los resultados de su equipo en cada uno de los siete conjuntos de habilidades. Compare estos resultados con las predicciones iniciales y vea qué tan bien coinciden. ¿Hay alguna sorpresa? Se ha perdido algo? ¿Cuan similares son sus puntos de vista a los demás en el equipo? Examine las propuestas de acción y seleccione algunas junto con los miembros del equipo.

A continuación explore los diferentes sub-informes, y compare con los datos de los diferentes segmentos del equipo. Los pasos anteriores le han dado el contexto más amplio de la evaluación de su equipo, de la eficacia emocional del mismo, así como también un contexto en el que pueda hacer comparaciones más específicas.

Como trabajar con los sub-informes

El TESI ofrece cinco diferentes sub-informes: Género, Edad, Rol, antigüedad en el equipo, y una opción programable llamada Departamento, que permite al cliente seleccionar uno u otros criterios por los que puede ordenar su respuesta comparando, por ejemplo, los datos de los equipos de marketing en varios países diferentes. La comparación de cualquier grupo sólo está disponible si hay tres o más miembros en una categoría para proteger la confidencialidad.

- Género - este sub-informe permite observar si hombres y mujeres del equipo están igual de satisfechos (o insatisfechos) con las siete dimensiones de la funcionalidad del equipo.
- Edad - este sub-reporte puede ser particularmente útil para distinguir entre las evaluaciones de los miembros del equipo de diferentes generaciones que pueden estar trabajando en el mismo equipo.
- Rol - este sub-informe compara los datos de hasta cinco categorías diferentes en función de su jerarquía y puede ayudar al equipo en el esclarecimiento de las diferentes percepciones que miembros con diferentes niveles o tipos de responsabilidad están experimentando.
- Antigüedad en el equipo - este sub-informe permite ver si los miembros del equipo con diferentes niveles de la antigüedad tienen el mismo entusiasmo por el éxito del equipo o se encuentran desmotivados.
- Departamento - este sub-reporte puede ser utilizado para examinar las diferencias como las existentes entre los diferentes departamentos o de otras agrupaciones identificadas dentro de los equipos.

SAMPLE REPORT 07/08

Informe TESI®

Inteligencia Social y Emocional de su Equipo

Competencias de Inteligencia emocional y Social del equipo

Esta sección describe brevemente cada una de las siete competencias que hacen al TESI®.

Identidad del equipo

La identidad del equipo mide el nivel de orgullo que cada miembro siente por el equipo en su conjunto, y cuanta conexión sienten los miembros con el equipo. Refleja el nivel de inclusión que el equipo brinda, así como también la forma en que se valoran las diferencias. Se evalúa el sentido de pertenencia, y la claridad en torno al papel de cada miembro. Esto trae como consecuencia un alto nivel de lealtad, si se observa una alta valoración en la evaluación. Para tener una fuerte personalidad, un equipo debe tener un sentido de propósito común. Cuando los miembros del equipo se han identificado con el mismo, se convierte en un organismo de resolución de problemas que es más grande que la suma de sus partes.

Motivación

Motivación es una competencia que mide los recursos internos del equipo para generar y mantener la energía necesaria para hacer el trabajo bien y a tiempo. Se proporciona información sobre si se promueve el pensamiento creativo, y si la competencia está favoreciendo o no al equipo. La motivación mantiene al equipo en movimiento, sin ella poco se puede hacer. La energía para cumplir la misión requiere motivación, y esta se alimenta de la certeza de que el trabajo del equipo marca la diferencia.

Conciencia emocional

La conciencia emocional mide qué tan bien los miembros del equipo se aceptan y valoran entre sí. La conciencia emocional requiere compartir información, darse cuenta de ello y responder a esto. ¿El equipo valora y respeta los sentimientos positivos, así como los sentimientos negativos? Ambos tienen valor. Esta escala mide la cantidad de atención que el equipo le da a observar, comprender, y respetar los sentimientos de los miembros del equipo. Es un factor crítico en la motivación, la productividad y nuestra capacidad para colaborar, porque es el corazón de la confianza. Los miembros del equipo deben tener la información emocional y social de unos y otros para trabajar juntos de manera eficaz.

Comunicación

Esta competencia mide qué tan bien el equipo envía y recibe información emocional (y cognitiva). Proporciona información sobre qué tan bien los miembros del equipo escuchan, fomentan la participación, comparten la información y discuten temas sensibles. Se mide si los miembros del equipo reconocen las contribuciones y dan retroalimentación a otros. La comunicación es fundamental para todo tipo de interacción del equipo. Los miembros del mismo mejoran la calidad de su trabajo juntos y su funcionalidad dentro de la organización mediante una comunicación eficaz.

Tolerancia al stress

Esta competencia mide qué tan bien el equipo comprende los distintos factores de tensión y la intensidad con que afectan a sus miembros y al equipo en su conjunto. Se trata sobre si los miembros del equipo se sienten seguros entre sí, y si están dispuestos a intervenir en caso que alguien en el equipo necesite ayuda. La tolerancia al estrés mide qué tan bien el equipo mantiene un sentido de la proporción entre las demandas del trabajo y la vida, incluyendo cómo manejar las expectativas de carga de trabajo. Esta competencia proporciona la conexión más estrecha con el bienestar físico.

Resolución de conflictos

La resolución de conflictos mide que tan dispuesto el equipo para participar en los conflictos de manera abierta y constructiva sin necesidad de vengarse. Se le da al equipo un perfil de lo bien que gestionando las presiones por la carga de trabajo, restricciones en los tiempos de entrega y las necesidades reales de equilibrar vida y trabajo. Mide la capacidad de ser flexibles y responder a situaciones difíciles sin echarse la culpa unos a otros. El conflicto es natural, y sucede cuando un equipo se encuentra dedicado a cumplir su propósito. El conflicto puede ser una oportunidad para el no crecimiento ni puede destruir a un equipo. El equipo emocional y socialmente inteligente se ve reforzado por su respuesta a los conflictos.

Actitud positiva

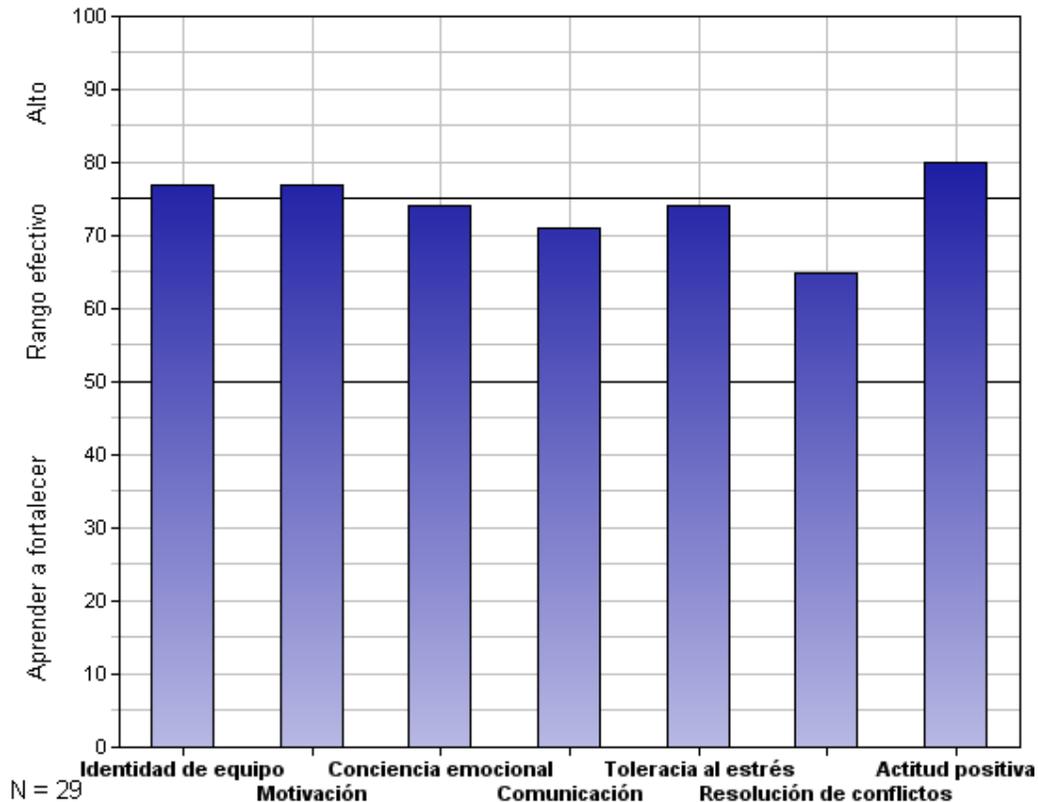
Esta competencia mide la actitud positiva del equipo en general, así como cuando está bajo presión. El estado de ánimo positivo nos puede mostrar cuan exitoso puede llegar a ser un equipo. Es un apoyo fundamental para mantener la flexibilidad del mismo y para su capacidad de recuperación. Esta competencia también nos da retroalimentación sobre qué tan bien tolera la presión el grupo, y si este tiene una actitud de: "Se puede hacer". Los equipos con un estado de ánimo elevado disfrutan trabajando juntos y saben que se crece en las situaciones fáciles y en las difíciles.

SAMPLE REPORT 07/08

Resultados generales del equipo

El equipo SAMPLE REPORT 07/08 es parte de la organización SAMPLE en el sector Government y está conformado por 29 miembros. Los miembros del equipo han proporcionado información personal que puede ser utilizada en conjunto para explorar más a fondo los resultados sin poner en peligro la confidencialidad de la persona.

- Un total de 29 miembros del equipo participaron de esta encuesta.
- El equipo se encuentra conformado por un total de, 13 hombres y 16 mujeres.
- El antigüedad promedio de los miembros es de 7.4 años.
- La diversidad del equipo fue rankeada en 5.9 sobre 10.



Mínimo	53	50	23	41	47	32	53
Máximo	92	98	95	98	95	95	98
Rango	39	48	72	57	48	63	45
Team Avg	77	77	74	71	74	65	80
	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva

Guía de resultados para el gráfico de barras superior		
0-49	Bajo	Esta se considera el área a fortalecer o desarrollar.
50-75	Medio	Se considera un rango efectivo de funcionamiento del equipo.
76-100	Alto	Es el rango más alto de efectividad del equipo.

Si existiera un alto grado de variación en el rango , entre los resultados, podría ser interesante explorar el porque de esas diferentes percepciones.

SAMPLE REPORT 07/08

Comprendiendo los resultados

Identidad de equipo

Los resultados de su equipo son altos lo que indica una fuerte lealtad a un mismo esfuerzo de colaboración. Los miembros sienten que pertenecen y son apreciados por su contribución. Este es un activo valioso para su rendimiento y bienestar. Preste atención al mantenimiento y aprovechamiento de esta habilidad.

- Crear dos o tres conductas que demuestren la fuerza de su "marca" y la lealtad entre los miembros. Utilíselo para mostrar el resultado a otros equipos y líderes de la organización (como un lema que todos los miembros del equipo utilizan cuando se encuentran). Esta es una forma de promover los valores su equipo dentro de la organización!
- Familiarizar a todos los miembros del equipo con los demás papeles y responsabilidades para facilitar transiciones más suaves entre cambios de roles o de liderazgo.
- Practique el apoyar y animar a otros empíicamente.

Motivación

Los resultados de su equipo son altos lo que indica que sus miembros saben cómo contagiarse constantemente de un rendimiento más productivo y disfrutan de ello.

- Elija una nueva mejora que impresione a sus clientes internos y externos. Puede ser algo pequeño, pero que siempre puede ofrecer. ("Entregar el trabajo una hora antes!") Destaque esta nueva mejora cuando presenta su producto o trabajo y dígaselo a sus clientes que es una expresión de su compromiso con la calidad y capacidad de respuesta.
- Desafíe al equipo a lograr algo inesperado que sin duda sorprenderá a sus líderes alcanzando una meta nueva y superior, e invite a los directivos de alto nivel a celebrarlo cuando su equipo lo consiga.
- Planee actividades de celebración, tales como comer juntos fuera de la empresa una vez al mes.

Conciencia emocional

Los resultados de su equipo son de rango medio, lo que indica que el equipo es consciente de los estados emocionales de sus miembros y apoyan mutuamente su compromiso emocional.

- Haga las recompensas públicas por el buen trabajo de su equipo más frecuentes y evidentes.
- Revalorice las expresiones del tipo: "Tú te sientes _____ porque _____." en reuniones de equipo. Puede usar muchas emociones diferentes en el primer espacio en blanco, como si usted se siente optimista o preocupado. De ejemplos y solicite voluntarios para que lo intenten. Aliente todos los esfuerzos, independientemente del éxito que tengan, y no presione a los que se mostraron reacios a participar.
- Haga una lista de sentimientos que podrían ser útiles para describir los estados emocionales que se producen en los miembros del equipo en el lugar de trabajo. Hable sobre cómo y cuándo utilizar las palabras y fijar una meta para hacerlo.

Comunicación

Los resultados de su equipo son de nivel medio, lo que sugiere los miembros del equipo se escuchan unos a otros y hay un ambiente de desarrollo de la confianza y la cooperación.

- Trabaje en mejorar la calidad de la retroalimentación que se da entre los miembros del equipo. Haga que su mensaje más concreto y específico en términos de quién? ¿Qué? ¿Cuándo? y ¿Cuánto? (¿Por qué es a menudo una de las preguntas menos informativas que se comprometen a responder.)
- En el nivel más simple nos comunicamos con el fin de resolver un problema o expresar agradecimiento. Solucionar problemas nos ayuda a mejorar las condiciones para que podamos disfrutarlas aún más. Cuando su equipo se enfrenta al reto de establecer cambios, practique la aplicación de este modelo de comunicación para que las cosas se vean en perspectiva: "Yo disfruto _____ tal como son las cosas, y disfrutaría aún más si _____."
- Amplie su escucha activa dándole una hora de tiempo al mes a esta práctica en las reuniones de equipo.

SAMPLE REPORT 07/08

Tolerancia al estrés

Los resultados de su equipo son de rango medio lo que sugiere que el equipo es al menos bastante atento a los problemas de balance entre tiempo libre y trabajo, y es lo suficientemente sano como para absorber desafíos inesperados.

- Use sus habilidades de empatía para que sus compañeros de equipo sepan cuando se da cuenta de que están bajo presión, y que tienen apoyo
- No ignorar o minimizar el nivel de estrés cuando en realidad es un factor muy importante. Anime a los miembros del equipo para hablar sobre las estrategias de manejo del estrés que están funcionando bien para ellos.
- Cuando las expectativas de la organización son irreales, el equipo en su conjunto tiene que desarrollar la forma de presentar esta información al nivel superior de liderazgo. Cada miembro del equipo debe ser escuchado en esta conversación, y llevar este mensaje de forma efectiva como un equipo requiere de ensayos significativos. Pruebe con un modelo de comunicación tal como: "No podemos realizar _____ porque _____. ¿Cómo debemos abordar la solución de este problema?"

Resolución de conflictos

Los resultados de su equipo son de nivel medio, que indica que los miembros del equipo puede tratar entre sí los problemas con eficacia cuando surgen conflictos. Su equipo probablemente es capaz de despersonalizar bastante bien los conflictos cuando se presentan.

- Desarrollar más conciencia sobre los cinco estilos de resolución de conflictos conocidos y cómo y cuándo usar cada uno en su equipo. Los cinco estilos son: evitar, complacer, cooperar, competir y colaborar.
- Sea atento y practique la crítica de los trabajos o proyectos, pero no de forma personal. Tómese su tiempo al final de las reuniones para discutir su éxito.
- Reduzca el nivel de conflicto tomándose tiempo para expresar su agradecimiento por lo que está funcionando bien.

Actitud positiva

Los resultados de su equipo son altos, lo que sugiere que el mismo mantiene un alto nivel de flexibilidad debido a su actitud positiva, buen humor, y un fuerte sentido en la importancia de la solución de problemas en conjunto y con éxito.

- Construya su reserva para las posibles situaciones difíciles que tenemos por delante. Puede ser mediante la investigación de potenciales escenarios de "peor caso". Identificar los pasos específicos que cada miembro del equipo puede tomar para reducir al mínimo las consecuencias negativas de tal situación.
- Celebre los logros específicos y utilice el humor del equipo para generar más confianza y optimismo. Hable sobre cómo el equipo está haciendo uso de su capacidad y cómo mantener el progreso.
- Construya su reserva para posibles situaciones difíciles que tenemos por delante. Puede ser a través de un desafío entre sí para desarrollar nuevas habilidades creativas de forma de poder satisfacer los nuevos requerimientos y oportunidades. Documentar el progreso.

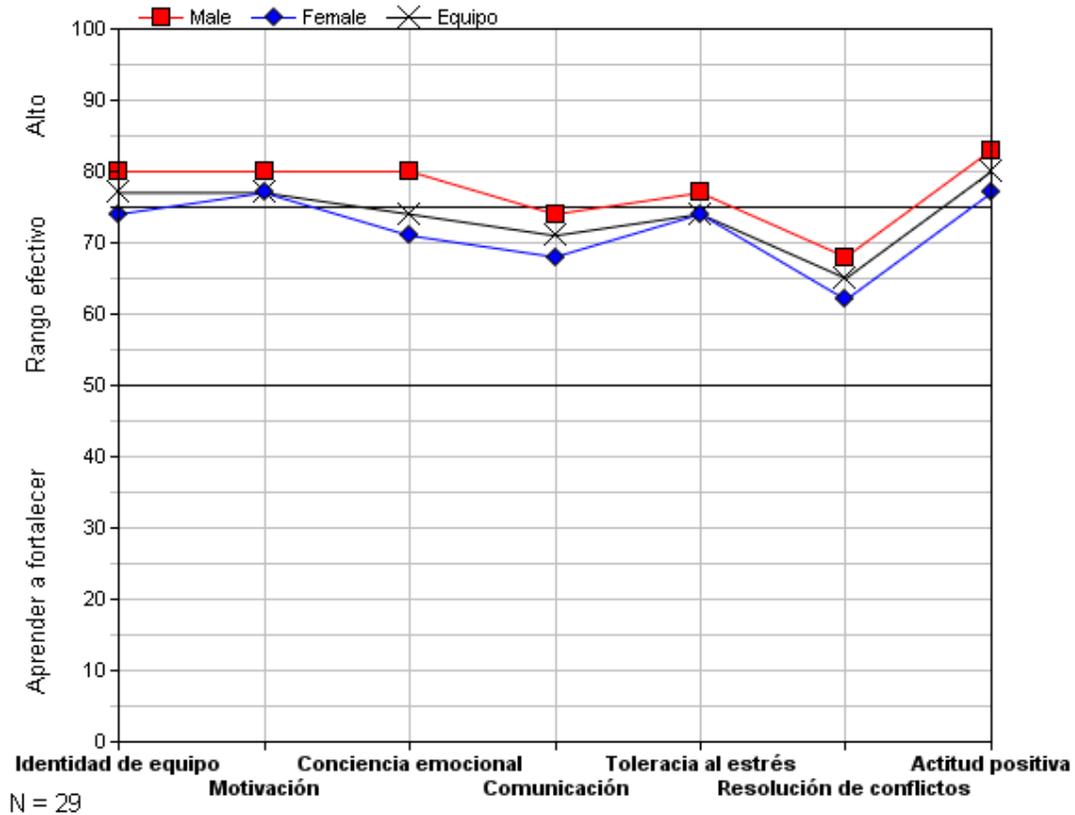
En resumen, hay muchas oportunidades para valorar sus fortalezas actuales y mejorar sus habilidades. Usted y su equipo pueden beneficiarse de mantener su consciencia y el crecimiento de su habilidades en conjunto. Más información acerca de cómo el TESI puede beneficiar a los equipos en su organización se puede encontrar en nuestro libro, 'El equipo emocionalmente Inteligente', Jossey-Bass, 2007.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™ Sobre la base de Género

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación por género*

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
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

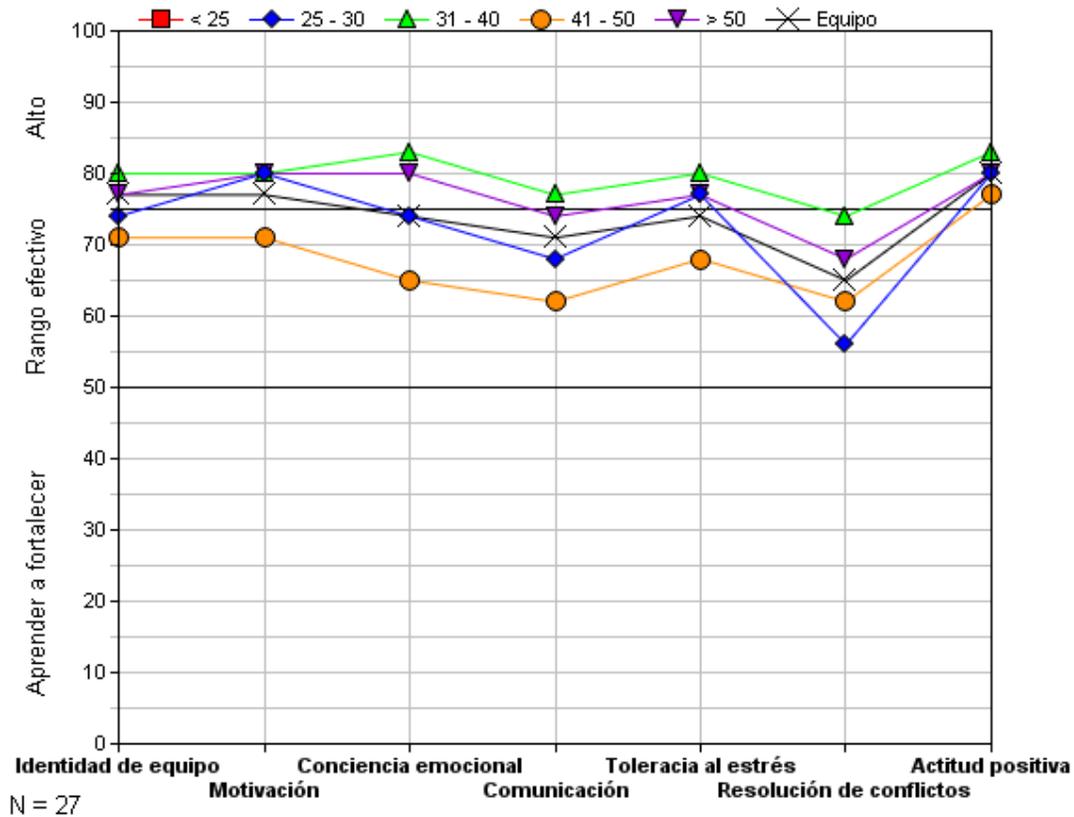
* Para proteger el anonimato cualquier agrupamiento con menos de 3 miembros no es representado.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™ Sobre la base de la edad

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación por Edad*

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
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

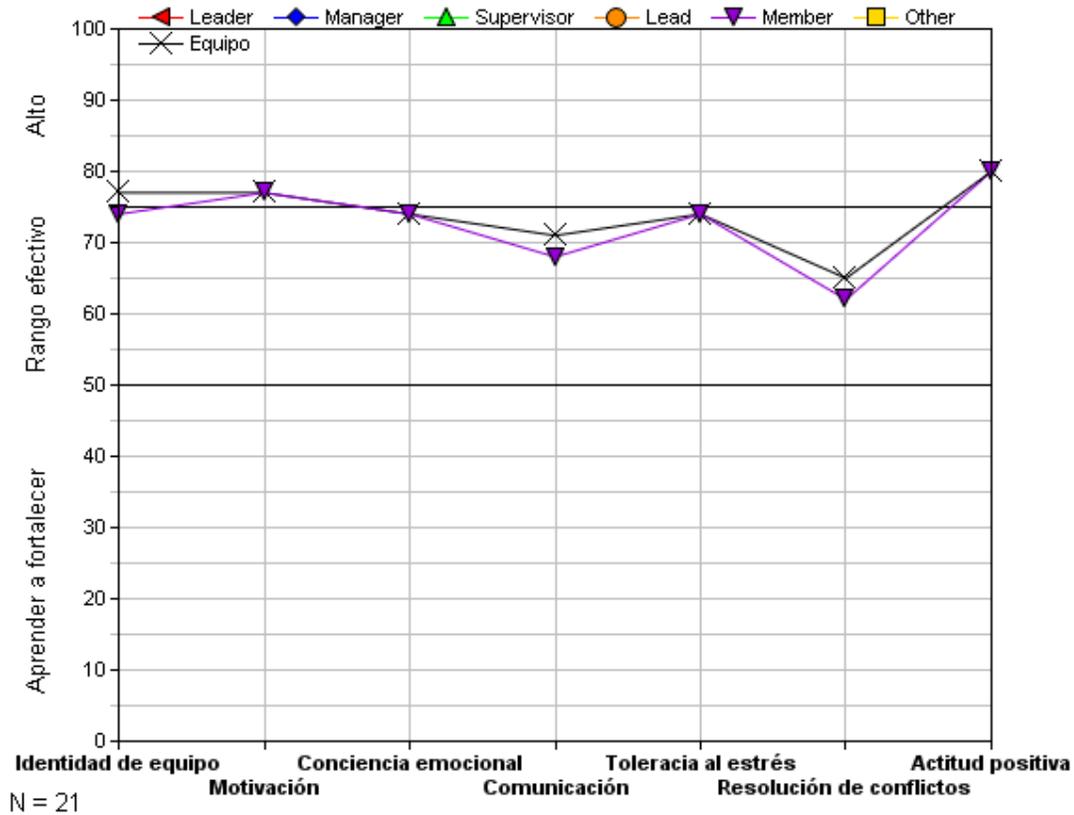
* Para proteger el anonimato cualquier agrupamiento con menos de 3 miembros no es representado.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™ Sobre la base del rol

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación por rol*

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
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

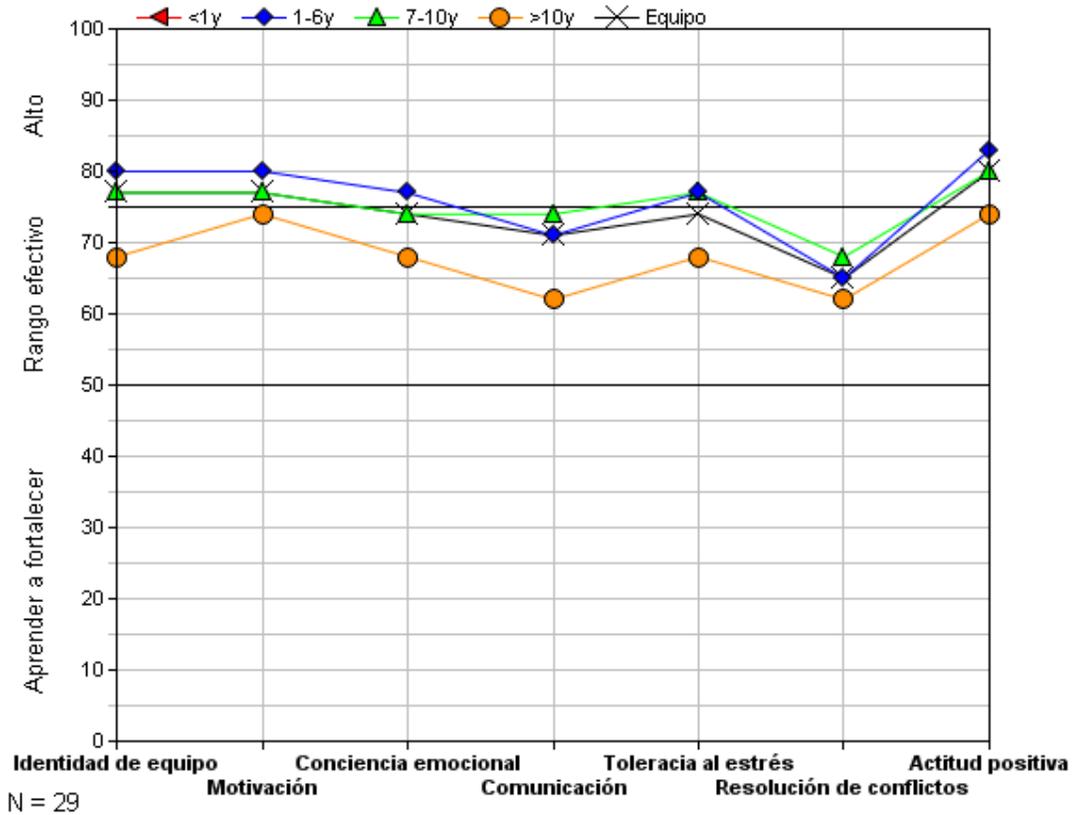
* Para proteger el anonimato cualquier agrupamiento con menos de 3 miembros no es representado.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™ Basado en los años de antigüedad en el equipo

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación por antigüedad*

	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

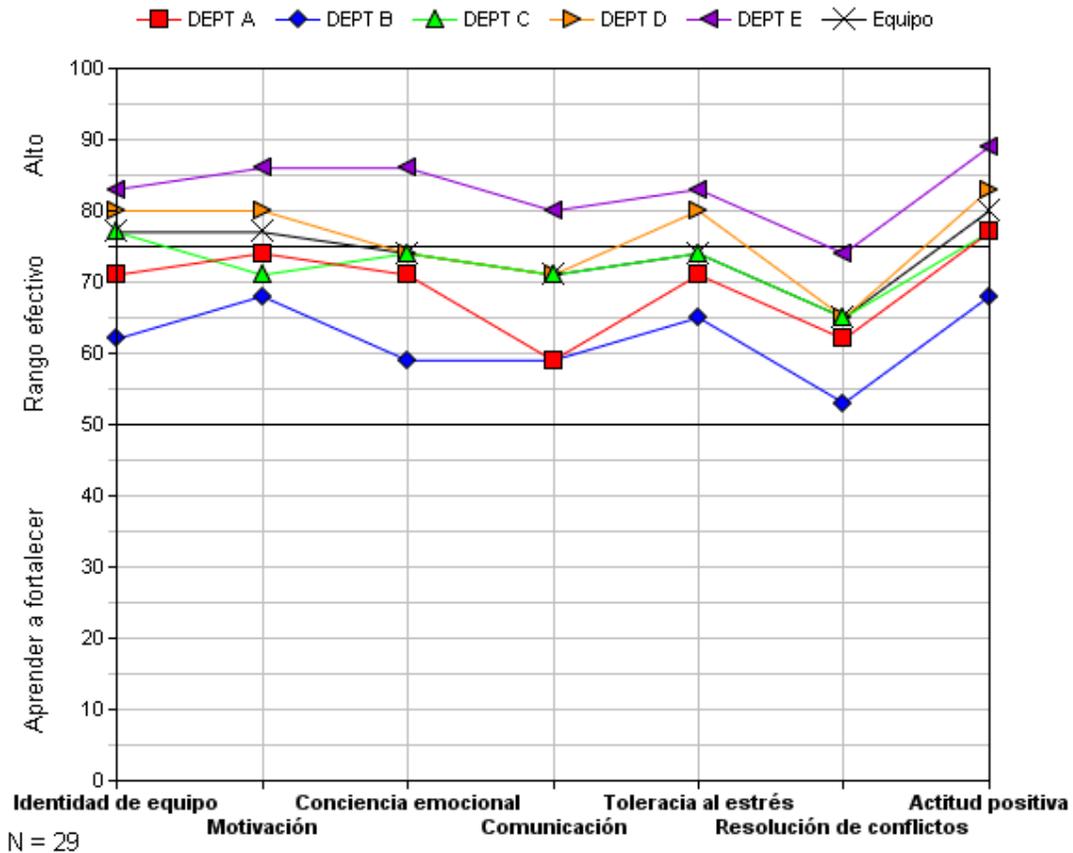
* Para proteger el anonimato cualquier agrupamiento con menos de 3 miembros no es representado.

SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™ Basado en Area / Departamento

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación por área*

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
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 el anonimato cualquier agrupamiento con menos de 3 miembros no es representado.

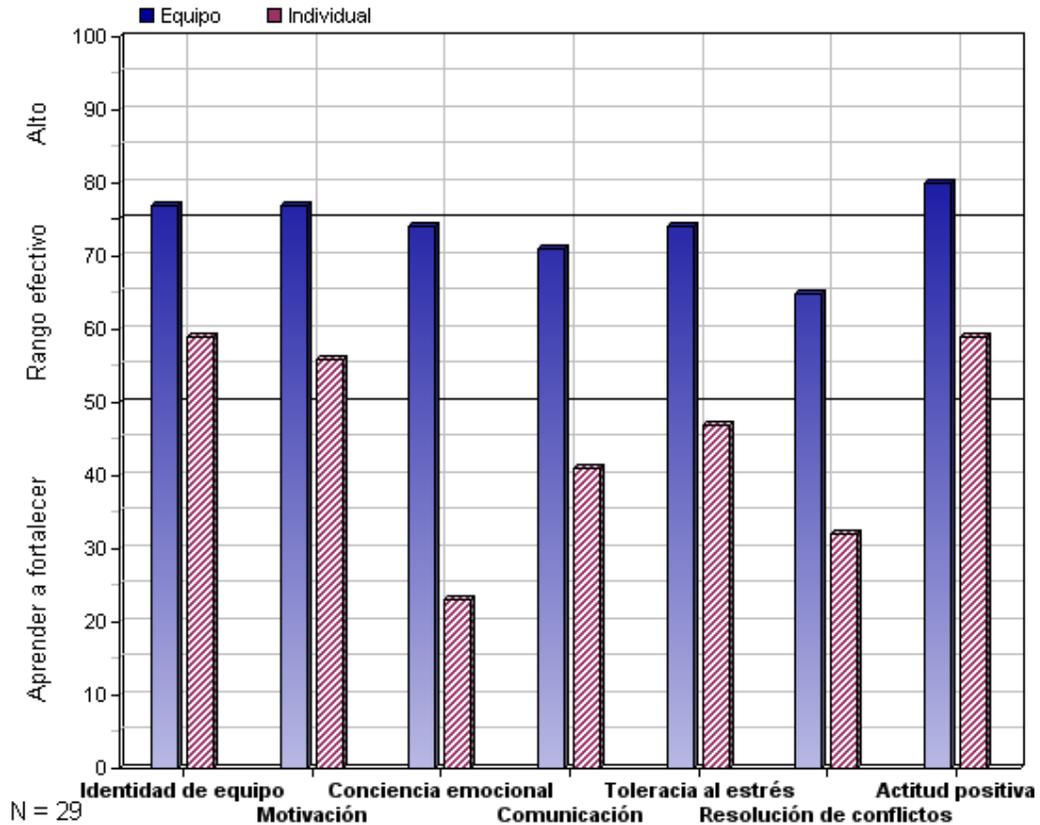
SAMPLE REPORT 07/08

TESI® Report

Resultados de Inteligencia Emocional y Social del Equipo™

Member Five Fecha: 1/9/2008

El siguiente gráfico representa la manera en que percibes la inteligencia emocional y social del equipo y ofrece la oportunidad de comparar su percepción en relación al promedio del equipo.



Comparación Individual/Equipo

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
Team Avg	29	77	77	74	71	74	65	80
Self	1	59	56	23	41	47	32	59

SAMPLE REPORT 07/08

La sección del coach

Perfil de índices de validación TESI ®

Tres índices de validez (respuestas faltantes, coherencia de la respuesta y conformidad de respuesta) son los que se proporcionan para ayudar al coach en la evaluación de la validez psicométrica de las respuestas del equipo a las preguntas del TESI ®.

Respuestas faltantes

Para aumentar la credibilidad de los resultados de su equipo, TESI ® controla el número medio de elementos a los que los participantes no han dado una respuesta por cualquier razón.

El porcentaje de respuestas faltantes para este equipo es de: 0%

Si el número de elementos que faltan supera en promedio el 6%, los resultados anteriores pueden ser considerados de dudosa validez. Esto es consistente con una finalización del 94% de las 56 afirmaciones incluidas en el TESI ®, el cual se establece como el mínimo requerido para la validez de los resultados.

Consistencia en las respuestas

Los resultados de su equipo son consistentes y reflejan un nivel saludable de congruencia en las respuestas por cada miembro del equipo. La encuesta TESI ® cuenta con seis pares de elementos contruidos en donde la norma consiste en responder en una forma muy similar. Desviación de este patrón de respuesta se identifica por la media porcentual de inconsistencia en las respuestas.

El porcentaje de inconsistencia de este equipo es de: 15.4%

Si la media supera el 20%, por encima de los resultados debe ser explorada con más detalle para determinar si las opiniones de los miembros están divididas sobre la base de alguna razón importante.

Conformidad de las respuestas

La encuesta ® TESI tien diez puntos relacionados en donde la norma es responder ya sea bastante más alto o bastante por debajo de la media. Las desviación de este patrón de respuesta se identifica como el promedio Porcentaje de no conformidad en la respuesta.

El porcentaje de conformidad de este equipo es de: 8%

Si la no conformidad en las respuesta, en promedio supera el 15%, los resultados anteriores se deben colocar en su contexto. Esto significa que el equipo tiene características que son diferentes de lo que solemos ver. Esto debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados de su equipo.

Índice de efectividad global del equipo

El índice de efectividad global del equipo se basa en una comparación de la calificación de la eficacia global (una pregunta) y el Índice de equipo (con 56 preguntas). Si el índice supera el 20%, los resultados deben ser explorados con más detalle para determinar porque el resultado de los miembros del equipo está fuera de alineación con la calificación más concreta del instrumento en general.

El índice de efectividad global del equipo para su equipo es de: 17%

Conclusión

El Informe TESI ® proporciona una representación visual de cómo la inteligencia emocional y social juega en su equipo a través de diversas competencias sirviendo como guía. Las perspectivas de los miembros del equipo se presentan como promedios.

Las prioridades de un equipo requieren de una revisión y discusión para dar lugar a acciones apropiadas que se identifiquen y lleven a cabo. Marcia Hughes y James Terrell de Collaborative Growth, LLC, los autores del TESI ®, están a su servicio para ayudar a su equipo a lograr sus metas. Más información acerca de cómo TESI puede beneficiar a los equipos en su organización se puede encontrar en el libro 'Él equipo emocionalmente inteligente', por Marcia Hughes y James Terrell, Jossey-Bass, 2007.

High Performing Systems, Inc., publica el TESI® en forma exclusiva en la web.

SAMPLE REPORT 07/08
La sección del Coach
Tabla de datos del Coach

	N=	Identidad de equipo	Motivación	Conciencia emocional	Comunicación	Tolerancia al estrés	Resolución de conflictos	Actitud positiva
Promedio del equipo	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
Edad								
< 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
Rol								
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
Años								
<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
Áreas								
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

