



**AUTOEVALUACIÓN PARA
EQUIPOS AUTO
REGULADOS:
MEJORES PRÁCTICAS**

Cultura organizacional ÁGIL

AUTOEVALUACIÓN PARA EQUIPOS AUTO REGULADOS: MEJORES PRÁCTICAS

MEJORES PRÁCTICAS DE EQUIPOS AUTO REGULADOS O AUTO DIRIGIDOS

El objetivo de este documento es proporcionar a los miembros del equipo criterios para valorar colectivamente su desempeño y oportunidades de mejora en el proceso de auto regulación.

ESTRATEGIA	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
1. El equipo tiene redactada una misión propia y está visible en el lugar de trabajo.				
2. La misión tiene la firma de cada uno de los integrantes del equipo como muestra de nuestro compromiso.				
3. Tenemos un Credo que expresa los valores en los que creemos y que forman parte del sustento de nuestro trabajo como equipo auto regulado.				
4. Involucramos a los nuevos miembros en la filosofía que nos une antes del modo de operar para que se integren rápidamente al equipo.				
5. Estudiamos lo que han hecho otras organizaciones sobre equipos auto regulados para establecer benchmarks.				
6. Para llegar a ser un equipo auto regulado pasamos por un periodo de transición, entrenamiento y prueba piloto.				
7. Tenemos perfectamente definido nuestro modelo de procesos				
8. El sistema de trabajo se ha diseñado para satisfacer requerimientos cambiantes de nuestros clientes y satisfacer sus expectativas.				
9. El equipo conoce la contribución que realiza a los resultados de negocio.				
10. Periódicamente evaluamos dónde estamos y a dónde va la Organización y los sucesos más importantes que se presentan.				
11. Nos hemos puesto metas de valor agregado para estimular un logro superior del equipo.				

Cultura organizacional ÁGIL

ROLES DEL EQUIPO	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
12. Los miembros del equipo participamos en la planeación y distribución de tareas, roles y responsabilidades.				
13. Nuestras responsabilidades van más allá del trabajo operativo, incluyen responsabilidades técnicas, administrativas y humanas.				
14. El liderazgo está diluido entre todo el equipo, cada quien en su momento puede asumir comportamientos de liderazgo para cubrir las tareas.				
15. Se ha asignado un rol de representante del equipo para interactuar por un periodo determinado a nuestro nombre con diferentes instancias.				
16. Cada que se realiza un cambio de roles se informa a los interesados para mantener una buena comunicación.				
17. Aunque nuestros roles pueden variar periódicamente, dentro del equipo siempre están claramente definidos.				
18. Todos los integrantes tenemos múltiples habilidades técnicas para cubrir cualquiera de los puestos del equipo (multihabilidades).				
19. Entendemos que una parte clave de nuestro rol adicional a la operación tiene que ver con el acceso, procesamiento y generación de reportes de información para tomar decisiones.				
20. En ocasiones consideramos necesario tener un observador externo al equipo que nos retroalimente sobre el funcionamiento de las juntas y la evolución que vamos logrando.				

Cultura organizacional ÁGIL

ACTIVIDADES GENERALES	4 De acuerdo	3 Poco de acuerdo	2 Un poco en desacuerdo	1 En desacuerdo
21. Elaboramos reportes sobre diferentes temas: presupuestos, materiales, procesos, productos, seguridad, mantenimiento, aseguramiento de calidad, asuntos de personal, entre otros y los presentamos a la Gerencia.				
22. El equipo toma un gran número de responsabilidades y las reporta periódicamente a un patrocinador.				
23. El equipo auto regulado realiza juntas semanales sobre el estado de cada uno de los temas				
24. Cuando los problemas requieren técnicas de círculos de calidad obtenemos el apoyo de la DG para involucrar a todas las áreas responsables.				
25. El equipo trata directamente con sus clientes internos o externos para determinar sus requerimientos y necesidades del mercado.				
26. Cuando un integrante del equipo se va de la empresa nos reunimos en equipo para acordar los talentos y habilidades requeridos así como el proceso que seguiremos para la selección del nuevo miembro.				
27. El equipo auto regulado tiene un programa de vacaciones acordado anualmente.				
28. El equipo participa en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción y desarrollo de la gente.				
29. El equipo mantiene altos estándares de desempeño apoyado en métodos de calidad.				
30. Las políticas, procedimientos y ayudas de trabajo están claramente establecidas y las actualizamos cuando hay cambios relevantes.				
31. Cuidamos que nuestra imagen sea valorada por los clientes internos y externos.				
32. El equipo conoce los niveles de pago, reparto de utilidades y percepciones generales de sus integrantes.				
33. Nos enorgullece sentir autonomía en la toma de decisiones.				
34. Cuidamos que los resultados hablen por nosotros y seamos siempre un equipo de ganadores.				

Cultura organizacional ÁGIL

	4	3	2	1
RECONOCIMIENTO	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
35. El equipo ha tenido logros de los que se siente orgulloso y tiene fe en que puede lograr más.				
36. El equipo recibe reconocimientos y recompensas de acuerdo con su desempeño.				
37. En algunas reuniones de trabajo comentamos nuestros logros individuales que suman a los logros del equipo.				
38. Nuestros superiores pueden aceptar decisiones tomadas por nosotros aunque no estén totalmente de acuerdo y nos muestran confianza en las decisiones que tomamos.				

	4	3	2	1
PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
39. Revisamos nuestro desempeño pasado y presente de manera constructiva para mejorar.				
40. Nuestras conversaciones de equipo están orientadas a la solución y no a los problemas.				
41. En ocasiones tomamos decisiones por consenso para asegurarnos que todos participen y sean tomados en cuenta.				
42. El equipo se puede dividir en pequeños grupos para desarrollar algunas tareas sin que se generen celos o resentimientos.				
43. Nuestro equipo cuando está reunido tiende más al trabajo conjunto que al individual.				
44. Alentamos las ideas y sugerencias				
45. Cuidamos que todos nuestros acuerdos queden por escrito y los difundimos a todos los integrantes.				

	4	3	2	1
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL EQUIPO	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
46. Tomamos cursos para adquirir habilidades técnicas y mantenernos actualizados.				
47. Nos hemos preparado en habilidades interpersonales tales como: comunicación, manejo de conflictos, toma de decisiones en equipo.				
48. Tenemos habilidades administrativas para asumir responsabilidades de gestión de recursos.				
49. Cada uno de los integrantes tiene un programa de capacitación individual para fortalecer sus habilidades.				
50. Cuando uno de los miembros del equipo adquiere nuevos conocimientos o habilidades que les pueden servir a los demás, promueve una sesión para compartir lo aprendido.				

Cultura organizacional ÁGIL

	4	3	2	1
COMUNICACIÓN	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
51. Favorecemos un ambiente de responsabilidad y compromiso.				
52. Creamos un ambiente de entusiasmo y creatividad en el trabajo, desarrollamos y compartimos los asuntos con sentido de humor.				
53. Se estimulan las iniciativas y la libertad de expresión para que todos aporten sus ideas.				
54. El equipo se interesa genuinamente por el bienestar de todos sus integrantes.				
55. Cuando alguno de los miembros del equipo no puede asistir a una reunión nos encargamos de informarle los asuntos.				

	4	3	2	1
MANEJO DE CONFLICTOS	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
56. Asumimos todos en el equipo que los conflictos son inevitables y que lo importante es resolverlos y avanzar.				
57. El equipo no excluye a ninguno de sus miembros aunque en algunos momentos no esté de acuerdo con su comportamiento.				
58. En nuestro equipo se puede disentir sin recibir críticas u hostigamiento, actuamos con respeto y honestidad.				
59. El equipo evita los rumores y las “agendas ocultas”, prefiere hablar los problemas abiertamente para mantener la cohesión.				
60. El equipo tiene claro cuáles son los comportamientos congruentes con los valores de la organización.				
61. El equipo respeta las diferentes expresiones y maneras de ser aunque a veces se contrapongan.				

	4	3	2	1
ÉTICA Y VALORES	De acuerdo	Poco de acuerdo	Un poco en desacuerdo	En desacuerdo
62. Tenemos un código de comportamiento de equipos que forma parte de nuestro compromiso como EAR.				
63. Una vez al año revisamos el Código de Comportamiento para ver cómo podemos ser más congruentes.				

Cultura organizacional ÁGIL

CALIFICACIÓN

Elementos del liderazgo	Puntuación máxima	Resultado
1. Estrategia	44	
2. Roles de equipo	36	
3. Actividades generales	56	
4. Reconocimiento	20	
5. Participación y toma de decisiones	35	
6. Capacitación y Desarrollo	20	
7. Comunicación	20	
8. Manejo de conflictos	24	
9. Ética y valores	8	
TOTAL DE PUNTOS	263	

ÁREAS DE OPORTUNIDAD:

- 1.
- 2.
- 3.

Si se realiza la evaluación en una reunión de equipo se sugieren los siguientes criterios al promover la retroalimentación:

1. Enfocarse en comportamientos no en personalidades.
2. En los puntos en los que no se está de acuerdo, ejemplificar con situaciones claras y precisas evitando impresiones y juicios.
3. Plantear propuestas sobre cómo se podría mejorar el desempeño del equipo.

Si deseas profundizar más sobre el tema:

- a. Contáctanos a través de: culturaorg.com.mx o al teléfono 55 3223 4330
- b. Consulta los servicios de capacitación, coaching y consultoría.
- c. Revisa los videos disponibles.
- d. Lee nuestro blog.