



# INFORME

Sikkhona® - Informe Equipo

## Equipo Sample Report

18 de enero de 2021



# ÍNDICE

	Página
Introducción	3
Mapa de Equipo	4
Potencial del Equipo	5
Ranking Comportamientos	6
Ranking Descarrilamientos	11
Áreas de Mayor Diferencia en el Equipo	15
Estrategias de Actuación	17



# INTRODUCCIÓN

Sikkhona® significa "Estoy Aquí". Es la respuesta al saludo Sawu-Bona, que quiere decir "Te Veo". Es por tanto la respuesta afirmativa a la invitación de comunicarse. Es la expresión de la predisposición a la relación.

En este contexto, Sikkhona® es un modelo para fomentar la confianza y la relación dentro de los grupos, haciéndolos avanzar hacia grupos de alto rendimiento profesional y de constante crecimiento personal.

Este informe tiene como objetivo ofrecer al equipo información relevante sobre su nivel de desarrollo como equipo, basada en una serie de comportamientos evaluados por el mismo equipo.

Esta información puede ser utilizada por el equipo para analizar las fortalezas y áreas de mejora en el camino hacia un equipo de alto desempeño. Con la información de este informe el equipo podrá desarrollar las estrategias que considere oportunas para incrementar su eficacia.

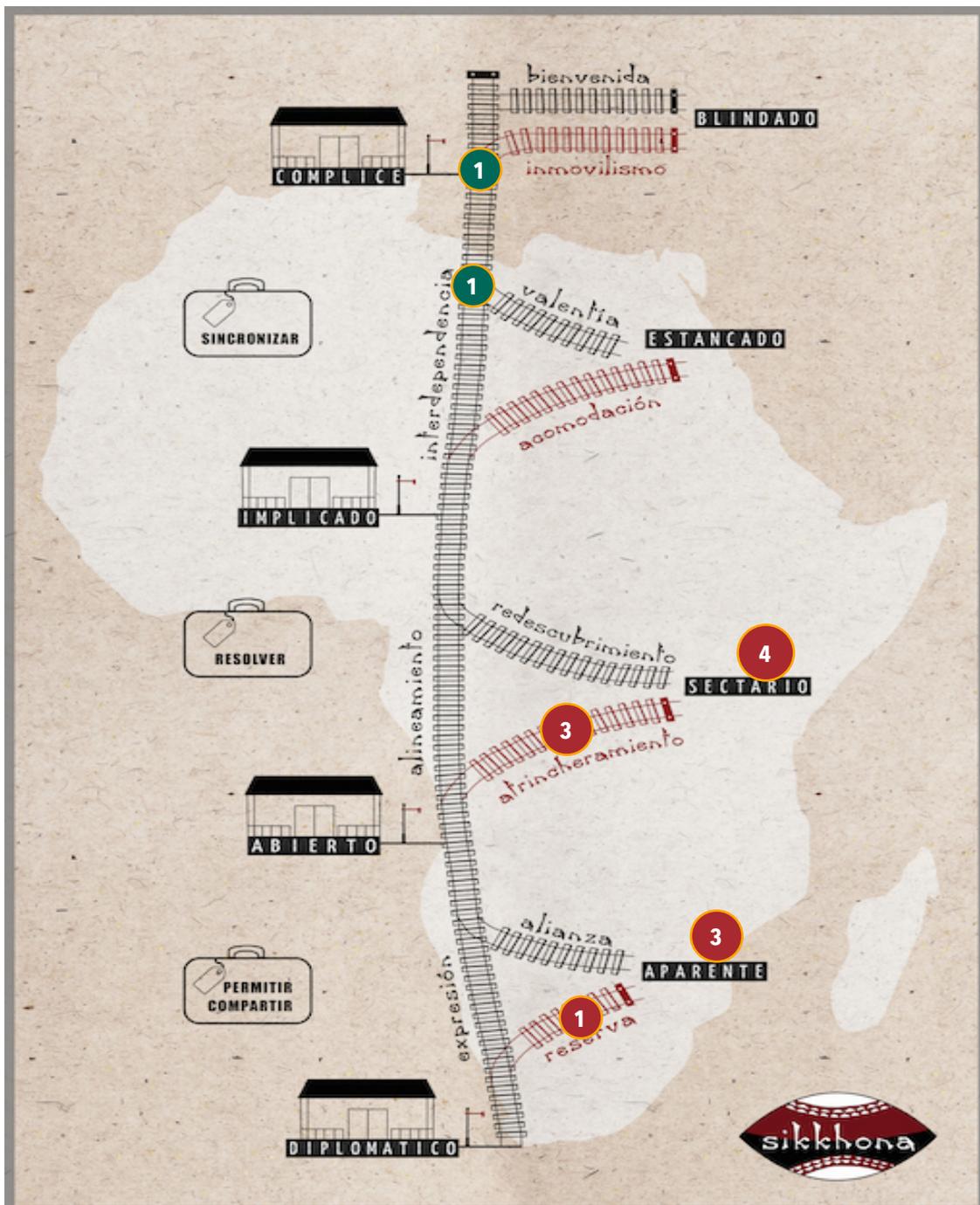
Sikkhona® identifica 4 estadios de desarrollo del equipo, y cuatro posibles descarrilamientos. A través del análisis de este informe os invitamos a descubrir vuestro estadio actual, así como a explorar en qué medida vuestras prácticas y comportamientos están promoviendo los niveles de expresión, alineamiento e interdependencia en el equipo.

En la última página de este informe tienes un glosario con el significado que le damos en el mundo Sikkhona® a algunos términos que utilizamos, que puede ser distinto al sentido que le puedes dar en otras situaciones o contextos.



# MAPA DE EQUIPO

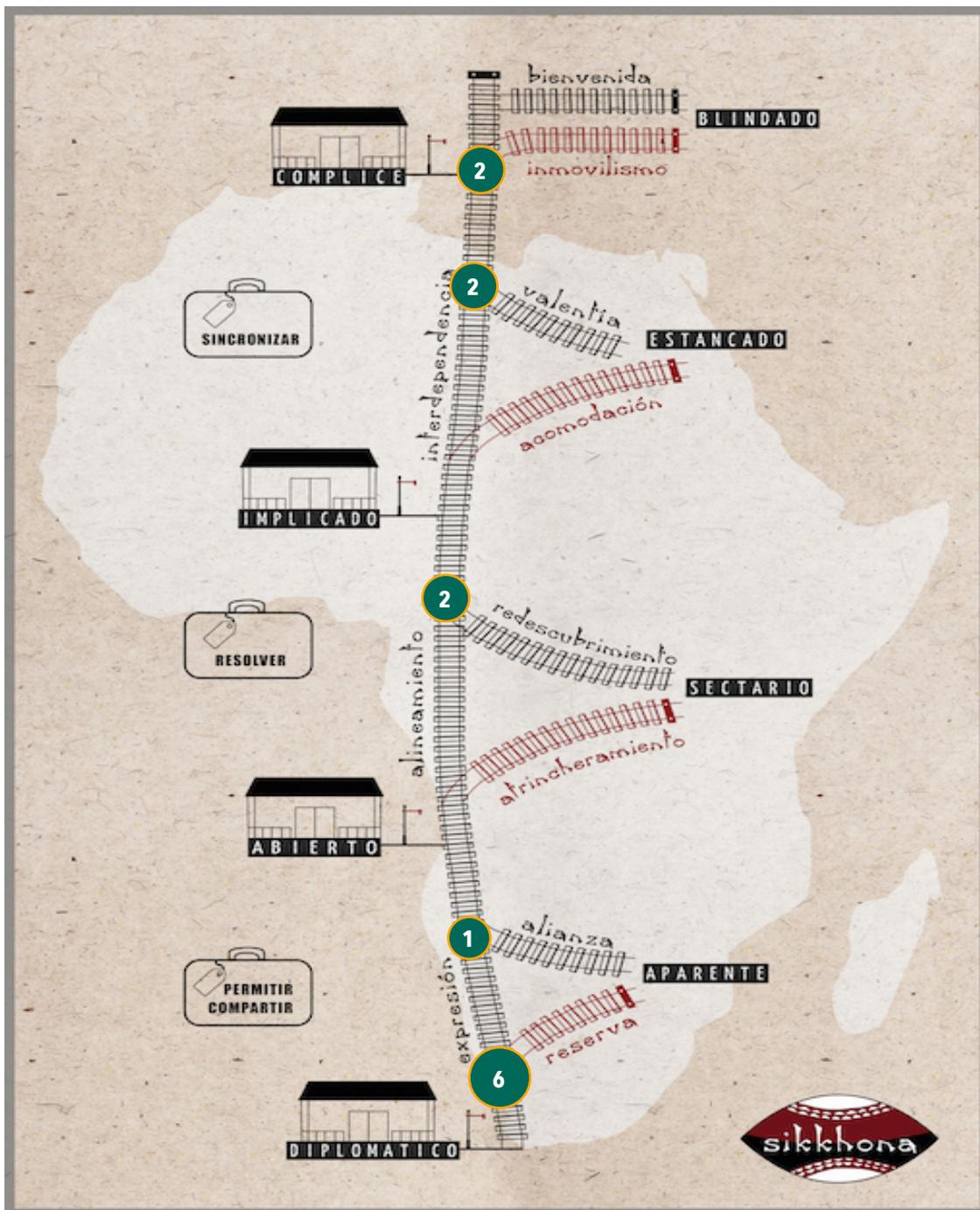
En el siguiente mapa se presenta el consolidado de las percepciones individuales del equipo.





# POTENCIAL DEL EQUIPO

En este mapa se muestran las respuestas de los miembros del equipo sin tener en cuenta los descarrilamientos, para ofrecer la visión de donde puede estar el equipo una vez solucionados dichos descarrilamientos.





# RANKING COMPORTAMIENTOS

Las respuestas al cuestionario Sikkhona® pueden ser:

Casi nunca: 1

Algunas veces: 2

Bastantes veces: 3

Casi siempre: 4

El valor máximo que se puede tener en un comportamiento es de 4.

A continuación, se muestran los comportamientos del equipo ordenados de la siguiente manera:

- Áreas de fortaleza del Equipo
- Áreas presentes en el Equipo
- Áreas de desarrollo para el Equipo

El valor en "Porcentaje de acuerdo" representa el número de personas que cree que este comportamiento está presente "Casi siempre" o "Bastantes veces".

En el concepto "Vía" mostramos el tramo de la vía Sikkhona® al que pertenece el comportamiento específico.

En "Media" se muestra el valor medio de las respuestas a esta pregunta. Este valor informa sobre la calidad del porcentaje.



## ÁREAS DE FORTALEZA DEL EQUIPO

Los siguientes comportamientos representan las áreas en las que el equipo tiene mayor solidez. Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo del 67% o superior.

Las puntuaciones con una Media por encima de 3.50 pueden ser consideradas como muy consistentes, y por tanto un aspecto de clara fortaleza del equipo.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Cuando un miembro del equipo solicita ayuda, encuentra apoyo enseguida.	100%	<b>Alineamiento</b>	<b>3.31</b>
Las personas del equipo sienten la libertad de darse feedback.	84%	<b>Expresión</b>	<b>3.08</b>
Las personas reciben bien el feedback que les dan otros miembros del equipo.	84%	<b>Expresión</b>	<b>3.00</b>
Las personas se sienten comprometidas con los objetivos del equipo.	84%	<b>Alineamiento</b>	<b>3.00</b>
El equipo afronta los conflictos de cara.	84%	<b>Alineamiento</b>	<b>2.85</b>
Las personas del equipo interpretan los mensajes de los demás en su precisa intención.	69%	<b>Interdependencia</b>	<b>2.85</b>



## ÁREAS PRESENTES EN EL EQUIPO

Los siguientes comportamientos representan áreas que, según la percepción del equipo, están en el equipo de forma más o menos presente.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre el 34% y el 66%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Las personas son capaces de captar los estados anímicos de los demás con solo mirarse.	61%	<b>Interdependencia</b>	<b>2.77</b>
Dentro del equipo hay una interpretación positiva por defecto de lo que cada uno dice o hace.	61%	<b>Interdependencia</b>	<b>2.69</b>
El equipo encuentra formas de solucionar los conflictos tal y como van apareciendo.	61%	<b>Alineamiento</b>	<b>2.69</b>
Dentro del equipo las personas dan su opinión abiertamente.	61%	<b>Expresión</b>	<b>2.54</b>
Las personas del equipo comparten acontecimientos de su vida.	61%	<b>Expresión</b>	<b>2.54</b>
Ante la discrepancia, las personas saben encontrar vías de discusión y entendimiento.	53%	<b>Alineamiento</b>	<b>2.77</b>
El equipo se comunica con unos códigos de comunicación compartidos que funcionan con eficacia.	53%	<b>Interdependencia</b>	<b>2.77</b>
En el equipo existe la sensación de conocerse bien a nivel personal.	53%	<b>Expresión</b>	<b>2.54</b>



	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Los miembros del equipo se prestan ayuda mutua sin tener ni siquiera que pedirla.	38%	<b>Interdependencia</b>	<b>2.23</b>



## ÁREAS DE DESARROLLO PARA EL EQUIPO

Los siguientes comportamientos son aquellos que, desde la percepción del equipo, son áreas de potencial necesidad de desarrollo.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre el 0% y 33%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Las personas del equipo están dispuestas a priorizar los objetivos comunes a los individuales.	30%	<b>Alineamiento</b>	<b>2.23</b>
En las reuniones del equipo las personas sienten la libertad de decir lo que piensan.	30%	<b>Expresión</b>	<b>2.15</b>
Dentro del equipo existe una comunicación telepática.	23%	<b>Interdependencia</b>	<b>1.92</b>



# RANKING DESCARRILAMIENTOS

A continuación, se muestran los comportamientos asociados a descarrilamientos, ordenados de la siguiente manera:

- Peligros muy presentes en el Equipo
- Peligros moderados en el Equipo
- Peligros ausentes en el Equipo

## PELIGROS MUY PRESENTES EN EL EQUIPO

Los comportamientos listados a continuación son aquellos comportamientos ineficaces en los que hay acuerdo de presencia por encima del 67%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
Dentro del equipo se observan subgrupos que defienden sus propios intereses por encima de los del equipo.	76%	Sectario	3.38
En las reuniones del equipo hay pocas respuestas a las preguntas y muchos silencios.	76%	Aparente	3.15
El equipo está cómodo en su nivel de confianza y muestra poco interés en profundizar en las relaciones.	76%	Estancado	3.15
Dentro del equipo se dejan de decir cosas para no complicarse la vida.	76%	Aparente	3.08
Las personas intervienen poco y se guardan sus verdaderas opiniones.	76%	Aparente	3.08



En el equipo se vive una sensación de pérdida de complicidad.

Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
69%	<b>Estancado</b>	<b>2.85</b>



## PELIGROS MODERADOS EN EL EQUIPO

A continuación mostramos los comportamientos que pueden suponer un peligro para el equipo.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de entre 34% y 66%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
El equipo experimenta tanta complicidad que se hace difícil la integración de un nuevo miembro.	61%	Blindado	2.85
El equipo muestra poco interés en desarrollar más las relaciones personales.	53%	Estancado	2.69
Dentro del equipo se observan enfrentamientos entre personas que clara o sutilmente luchan entre ellas.	53%	Sectario	2.46



## PELIGROS AUSENTES EN EL EQUIPO

A continuación mostramos los comportamientos que no parecen suponer un peligro para la mayoría del equipo, aunque si pueden estar presentes para una parte de sus miembros.

Se muestran los comportamientos con porcentajes de acuerdo de entre 0% y 33%.

	Porcentaje de acuerdo	Vía	Media
En el equipo se enquistan los conflictos por enfrentamientos personales.	30%	Sectario	2.08



## ÁREAS DE MAYOR DIFERENCIA EN EL EQUIPO

A continuación, se detallan los comportamientos que los miembros del equipo han puntuado con mayor diferencia entre unos y otros. Se detallan los comportamientos en los que hay puntuaciones en los extremos "casi siempre" y "casi nunca".

El número que aparece es la cantidad de personas que han respondido a cada una de las posibles opciones de respuesta. Cada comportamiento que aparezca a continuación puede ser un aspecto que el equipo necesita entender mejor como equipo.

					Vía	Media
El equipo muestra poco interés en desarrollar más las relaciones personales.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Estancado	2.69
	3	4	5	1		
Las personas son capaces de captar los estados anímicos de los demás con solo mirarse.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Interdependencia	2.77
	3	5	4	1		
El equipo experimenta tanta complicidad que se hace difícil la integración de un nuevo miembro.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Blindado	2.85
	4	4	4	1		
Las personas del equipo comparten acontecimientos de su vida.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Expresión	2.54
	3	5	1	4		
El equipo afronta los conflictos de cara.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Alineamiento	2.85
	1	10	1	1		



					Vía	Media
En el equipo se enquistan los conflictos por enfrentamientos personales.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Sectario	2.08
	1	3	5	4		
El equipo encuentra formas de solucionar los conflictos tal y como van apareciendo.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Alineamiento	2.69
	2	6	4	1		
En el equipo existe la sensación de conocerse bien a nivel personal.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Expresión	2.54
	4	3	2	4		
Las personas intervienen poco y se guardan sus verdaderas opiniones.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Aparente	3.08
	6	4	1	2		
Las personas del equipo están dispuestas a priorizar los objetivos comunes a los individuales.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Alineamiento	2.23
	1	3	7	2		
En las reuniones del equipo hay pocas respuestas a las preguntas y muchos silencios.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Aparente	3.15
	7	3	1	2		
Dentro del equipo se observan enfrentamientos entre personas que clara o sutilmente luchan entre ellas.	Casi siempre	A menudo	Pocas veces	Casi nunca	Sectario	2.46
	1	6	4	2		



# ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN

En este apartado ofrecemos algunas estrategias para trabajar la vía o tramo que necesite desarrollo en vuestro equipo. Las ideas están divididas en los tres tramos. Asimismo, también encontrarás ideas para tratar los descarrilamientos que estén presentes en el equipo.

## > VÍA DE EXPRESIÓN

En este tramo el equipo está viajando del estadio diplomático al estadio abierto. La comunicación es "políticamente correcta". Las personas dicen lo que creen que los demás quieren oír. La intención de las personas es la de ser incluidas en el grupo. Las opiniones diferentes no son expresadas de forma evidente.

### **Estrategias para el equipo**

- Generar espacios de comunicación donde la gente se pueda conocer.
- Pedir opinión en reuniones y crear espacio para que la gente comparta su visión.
- Asegurar que las personas más reflexivas tienen espacio para contribuir con sus opiniones.
- Trabajar con un modelo de estilos personales como Bridge®.
- Entrenar a la gente en dar y recibir feedback.
- Asegurar que la gente se siente incluida y segura en el equipo.

### **Estrategias en caso de descarrilamiento en Aparente:**

- Observar posibles sabotajes o silencios de miembros del equipo.
- Establecer reglas del juego, asegurando que todo el mundo opina y se posiciona.
- Revisar si existen normas no escritas en el grupo, hacerlas transparentes, y pactar normas que el equipo decida conscientemente.



## > VÍA DEL ALINEAMIENTO

En este tramo el equipo está viajando del estadio abierto a implicado. Las personas empiezan a decir abiertamente lo que piensan. Aparecerá de forma natural la discrepancia, y en algunas ocasiones el conflicto.

### Estrategias para el equipo

- Resolver conflictos, y utilizar algunas técnicas de gestión de diferencias.
- Trabajar en el equipo las habilidades de comunicación, para que sepan decirse las cosas de manera que no se perciba como ataque personal.
- Usar un modelo de preferencias relacionales como Bridge® para entender como reacciona cada persona ante el conflicto, y propiciar un acercamiento desde la comprensión de los distintos estilos.
- Establecer reglas de comportamiento ante el conflicto, para poderlo afrontar de forma saludable.
- Definir claramente roles y responsabilidades en el equipo.
- Revisar valores personales y organizacionales, para que haya alineamiento.
- Trabajar en la visión y el propósito del equipo o área de trabajo.
- Practicar con feedback para que se establezca como una manera natural de comunicarse.

### Estrategias en caso de descarrilamiento en Sectario:

- Ayudar a que las personas se redescubran en sus cualidades.
- Mostrar el valor de cada persona.
- Reconocer abiertamente a otras personas, y ayudar a que otros lo hagan.
- Crear grupos de trabajo mezclando personas de distintas "sectas".
- Entender las dinámicas nocivas que pueden suceder en un equipo (culpar, criticar, ...).



## > NIVEL DE INTERDEPENDENCIA

En este tramo el equipo está viajando del estadio implicado a cómplice. El equipo tiene la visión de nosotros por encima del yo, y por tanto se prioriza el objetivo común por encima de las necesidades individuales. Hay alineamiento en la tarea y compromiso profesional. Existe ayuda mutua cuando se solicita.

El grupo puede seguir creciendo hacia la sincronía y compromiso personal, profundizando en el conocimiento personal.

### **Estrategias para el equipo**

- Proponer dinámicas y experiencias para el alineamiento personal profundo, de forma que los miembros del equipo se puedan conocer en todas sus dimensiones personales.
- Crear espacios de actividades conjuntas más allá del trabajo habitual (actividades de cooperación, culturales o lúdicas).
- Fomentar el diálogo a nivel de sentimientos interpersonales entre los miembros del equipo.
- Retar continuamente a las personas y revisar las creencias que se tienen sobre los otros.
- Fomentar la valoración de la particular aportación de valor de cada miembro del equipo.
- Permitir un liderazgo más compartido entre todos los miembros.

### **Estrategias en caso de descarrilamiento en Estancado**

- Recuperar la profundidad de la relación, compartiendo creencias que pueden haberse instalado y afecten a la relación.
- Organizar dinámicas que ayuden a compartir facetas ocultas de las personas, por ejemplo, a través de la improvisación teatral o el trabajo sobre los miedos.
- Generar espacios de revisión de la salud de la relación entre miembros del equipo.



### **Estrategias en caso de descarrilamiento en Blindado**

- Proponer dinámicas de gestión del cambio.
- Proponer dinámicas de trabajo que impliquen la integración temporal o definitiva de nuevos miembros en el equipo.
- Fomentar actividades de apertura a otros equipos de la organización.



# GLOSARIO

**Abierto** : Estadio en que el equipo ha conseguido que se cuestionen los temas y se emitan los primeros juicios. Existe ambigüedad de posturas, que expresa las diferentes visiones de un mismo tema, y se expresan sin recelo las opiniones individuales.

**Aparente** : Estadio descarrilado en que la normalidad de funcionamiento del grupo es fingida. Se expresan las opiniones de forma general, y la comunicación es "políticamente correcta", cosa que esconde reservas no manifestadas e interferencias sutiles. Se evita discrepar abiertamente, y se calla mucho.

**Blindado** : Estadio descarrilado en que el equipo puede, sin ser consciente, cerrarse a los de fuera.

**Cómplice** : Estadio en que el equipo funciona a una gran velocidad, se comunica de forma intuitiva, por signos, y hay absoluta sincronía. Sus miembros se entienden, se interpretan en la justa medida, y la comunicación cobra el sentido preciso en cada momento.

**Diplomático** : Estadio en el que el equipo se empieza a formar. Las personas no se conocen entre ellas y se guardan las apariencias. Son positivas, formales y prudentes en sus manifestaciones, diciendo a menudo lo que se espera que digan.

**Equipo** : En Sikkhona® consideramos equipo a cualquier relación de dos o más personas. Por tanto, en Sikkhona® equipo incluye el término grupo, pareja, socios, comité, agrupación, etc.

**Estancado** : Estadio descarrilado en el que el equipo no es capaz de alcanzar un nivel de excelencia y rendimiento por falta de conocimiento interpersonal que facilita la sincronización entre los miembros del equipo.

**Feedback** : Entendemos por feedback el compartir con otra persona nuestra visión de ella, así como poder comunicarle el impacto que tiene su comportamiento en nosotros.

**Implicado** : Estadio en que hay respeto por las diferencias, y una gestión sana del conflicto. Se permiten los acuerdos, hay un buen trabajo en equipo, y una clara orientación a la tarea.

**Sectario** : Estadio descarrilado en el que hay bandos, hay una política de "conmigo o contra mí". Sólo se aceptan las opiniones coincidentes y no las divergentes, y bandos contrarios se atacan sutilmente. Los líderes de cada bando luchan por ganar adeptos y por imponerse a los otros.