

	1	2	3	4
	Formación/Pseudoequipo	Equipo potencial	Equipo consolidado	Alto rendimiento
RENDIMIENTO				
Métricas y revisión de resultados	No existen métricas específicas para la gestión del equipo	Tienen algunas métricas con carácter descriptivo	Tienen métricas y se revisan con periodicidad	Se cuenta con paneles para la gestión visual del equipo y se revisan los resultados obtenidos y se proponen acciones
Mejora	No se utilizan de manera sistemática técnicas y herramientas de mejora para abordar las situaciones	Se analizan las causas y se establecen planes de acción	Se utiliza criterios de ciclo de mejora en lo que se consideran problemas técnicos de proyecto	El ciclo de mejora PDCA está interiorizado y sirve como referencia para todas las actuaciones
Innovación	No existe una cultura favorecedora para la innovación	No se acepta ninguna idea que el líder la considere arriesgada	Se proponen momentos y espacios para la innovación	Se trabajan las ideas como posibilidades, con consideración y hay libertad para exponerlas
Reconocimiento y éxitos	No se concede ningún momento ni espacio "especial" a los éxitos	Se realiza reconocimientos a nivel individual y en "privado"	Se reconocen las contribuciones de las personas	Se reconocen públicamente las contribuciones de las personas y los éxitos que se consiguen y se celebran
Satisfacción y Ambiente	el 20% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 40% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 60% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales	el 80% de las personas se siente a gusto participando en el equipo y en las condiciones actuales
Error	Se ocultan los errores y no se abordan.	Se buscan culpables de los errores	Se analizan los errores pero no se trabajan como fuente de aprendizaje	Se trabaja como oportunidad de aprendizaje y se aborda abiertamente para la búsqueda de soluciones
ORGANIZACIÓN				
Organización del Equipo	La organización es independiente por persona	Sólo el líder define y organiza	Se organizan a partir de las responsabilidades	Se autoorganizan en función de capacidades, proyectos y roles
Objetivos de Equipo	El líder fija los objetivos del equipo	Los objetivos están claros y se asumen	Participan en la elaboración de los objetivos	Proponen conjuntamente los objetivos
Funcionamiento del equipo	Nadie asume la responsabilidad del buen funcionamiento del equipo	El buen funcionamiento del equipo es responsabilidad del líder del equipo	Son conscientes que sus actuaciones pueden condicionar el buen funcionamiento del equipo	Asumen personalmente la responsabilidad del buen funcionamiento del equipo
Toma de decisiones	El líder no necesita de la información de las personas del equipo para tomar decisiones	Las decisiones están centralizadas en el líder pero recaba información en las personas del equipo	Participan, de alguna manera, todos en las toma de decisiones	Se trabaja en las decisiones por consenso
Reuniones	No se celebran con regularidad	Las reuniones responden a necesidades concretas y específicas	Se realizan reuniones sin criterios de eficacia	Existe un plan de reuniones sistemático y con criterios de eficacia y con cumplimiento de responsabilidades
Comunicación	árbol: jerárquica	Círculo: Secuencial	Estrella: centralizada y distribuida	Interconexión plena
Información	No siempre cuentan con la información para contextualizar su función	Se les facilita la información necesaria para desempeñar sus funciones	Cuentan con la información oportuna facilitada por el líder	Cuentan con la información oportuna con acceso libre a la misma
RELACIONES				
Estilo liderazgo	El líder favorece el conocimiento de las capacidades de cada persona y su puesta en valor	El líder promueve en las personas la mejora y el desarrollo de manera habitual y sistemática	El líder genera entornos favorables para la confianza mutua, comunicación, relaciones, etc	El líder promueve el desarrollo del equipo, la evaluación, la mejora
Dirección Equipo	El líder no adopta un planteamiento proactivo en focalizar su gestión	El líder se centra en gestionar la parte funcional del equipo	El líder se centra en gestionar la parte emocional del equipo	El líder se centra en gestionar las partes emocional y funcional del equipo con la intensidad
Aprendizaje	Esperan que el "aprendizaje" les venga del líder o de la organización	El compartir se da por proximidad física	Se comparte información en las reuniones operativas/funcionales del equipo	Están fijados momentos y espacios para compartir, formar e informar de manera estructurada y también informal
Desarrollo	Las personas desconocen las oportunidades para su desarrollo	El desarrollo proviene exclusivamente de la iniciativas de la organización	El líder es el que se ocupa del desarrollo de las personas	Todas las personas participan en el desarrollo de los otros y cada uno es responsable de su propio desarrollo
Relaciones y conflictos	Se deja que se solucionen de manera natural o con el tiempo. Se critica a los que no están presentes	El líder busca solucionar los conflictos	El conflicto se entiende como una situación más de las relaciones y se abordan entre los implicados de manera abierta	Se promueve la resolución entre las personas no dejando que se confunda la parte personal como la "parte" en conflicto
Relaciones con el exterior	No se considera necesaria la existencia de canales hacia el exterior	Sólo el líder mantiene algunos canales con el exterior	Algunos miembros mantienen canales con el exterior de manera voluntaria	Están abiertos canales de todos los miembros con el exterior del equipo de manera estructurada
Roles	Funcionan sin considerar el equilibrio de roles necesario en un equipo	Son conscientes de los roles de cada uno	Existe equilibrio de roles	Se promueve que exista equilibrio de roles (pensamiento, acción, emoción) y se tienen en cuenta en la organización
Cooperación	Cooperan entre los miembros del equipo.	Cooperan con personas/organizaciones con los que hacen de manera habitual, por inercia	Cooperan por proximidad con personas/organizaciones que se considera que aportan valor.	Cooperan con las personas/organizaciones que se consideran que aportan valor a la actividad, proyecto, etc, independientemente en donde se ubiquen