

BRITE - PREGUNTA FRECUENTES

¿Cuál es el plazo recomendado para realizar el proceso de evaluación BRITE?

Dos semanas y media. Esto incluye entregar el formulario de pedido, la recopilación de datos durante dos semanas y la entrega del informe. Este plazo puede ampliarse o acortarse según sea necesario.

¿Cuánto tardan los participantes en completar la evaluación BRITE?

De media, los miembros del equipo tardan unos 15 minutos en completar la evaluación. (Nota: cada miembro del equipo completa la evaluación por separado.)

¿Cuándo puedo esperar recibir el informe BRITE?

Una vez finalizada la evaluación, el informe se genera en un plazo de dos días laborables y se envía a la dirección de correo electrónico indicada en el formulario de pedido.

¿Existe algún tipo de restricción (límite) en cuanto al tamaño del equipo o a la tasa de participación?

BRITE puede utilizarse con cualquier equipo, independientemente de su tamaño (y el coste sigue siendo el mismo). Por ello, recomendamos encarecidamente que se invite a participar a todos los miembros del equipo. Sin embargo, sabemos que es posible que no todos los miembros del equipo estén disponibles para realizar BRITE durante el periodo de evaluación establecido (por ejemplo, si están de baja médica prolongada). Siempre que el 80% de los miembros del equipo (incluido el jefe de equipo) respondan, podremos elaborar un informe que mida de forma fiable y válida la efectividad del equipo.

¿Qué apoyo o formación se me ofrece para ayudarme a preparar un debrief con el cliente?

El informe BRITE ha sido diseñado para que se explique por sí mismo y pueda ser fácilmente interpretado. Sin embargo, hemos preparado una *Guía de facilitación estratégica* que detalla cómo utilizar el informe con fines de desarrollo y proporciona varias estrategias que un equipo puede aplicar para mejorar su efectividad en cada uno de los cinco elementos críticos a los que se hace referencia en el informe.

BRITE - Preguntas frecuentes

Esa guía se facilitará cuando se entregue el informe.

Estamos trabajando también en un webinar que explicará el informe y permitirá preguntas y respuestas adicionales.

Para los practitioners que deseen trabajar más con equipos y llevar los resultados de BRITE a un nivel de desarrollo más profundo, ofreceremos un taller de formación de equipos. El taller profundizará en la investigación en la que se basa BRITE, los patrones de resultados más frecuentes que se observan en los equipos, las claves para trabajar con dinámicas de grupo y cómo facilitar el desarrollo de la efectividad del equipo independientemente de la efectividad individual. El primero de estos talleres se ofrecerá en el primer trimestre de 2024. Más adelante ofreceremos más información sobre la inscripción y los costes de esta formación.

¿Cuál es la relación entre BRITE, el LCP y el Modelo Universal?

El modelo BRITE aborda el flujo de energía dentro del equipo y entre las personas que lo componen. Dado que el BRITE evalúa las características del equipo que surgen únicamente a través de las interacciones entre sus miembros, se basa en un modelo diferente al Modelo Universal, que tiene en cuenta las características de liderazgo individuales. Sin embargo, las características individuales influyen en las interacciones del equipo, por lo que existe una conexión entre los elementos de BRITE y las dimensiones del LCP. El informe BRITE ofrece información vinculada con el LCP. El vínculo más obvio es que los líderes creativos generan energía dentro del equipo, mientras que los líderes reactivos la interrumpen.

¿Cuándo debo utilizar BRITE frente a LCP?

Ambas evaluaciones son complementarias. En algunos casos, comenzar con evaluaciones individuales ayuda a generar una mayor receptividad para explorar los retos del trabajo en equipo. Sin embargo, si desea realizar un seguimiento de la mejora del equipo, resulta útil evaluar al equipo antes de iniciar cualquier trabajo individual adicional para establecer una condición de referencia que le permita realizar un seguimiento del crecimiento a lo largo del tiempo. Además, recibir comentarios sobre un equipo puede ayudar a elevar el imperativo de cambio a nivel individual.

¿Cómo se compara y en qué se diferencia BRITE del Collective Leadership Assessment (CLA)?

El CLA es una forma de evaluar la efectividad del liderazgo colectivo: mide las habilidades de liderazgo de un grupo (o de un equipo si se utiliza dentro de un equipo). En esencia, proporciona un aspecto de la efectividad del equipo: tener habilidades de

BRITE - Preguntas frecuentes

liderazgo efectivas (¡Un aspecto importante, sin duda!). Sin embargo, el CLA no evalúa otros aspectos directamente relacionados con la dinámica de equipo y los estados emergentes que evolucionan a medida que los miembros del equipo trabajan entre sí. BRITE se diseñó específicamente para medir no sólo el liderazgo, sino también los demás factores que influyen en la efectividad del equipo. Explora la sinergia del equipo, los objetivos y mentalidades compartidos, la calidad de las interacciones, la eficacia de la toma de decisiones y los procesos de resolución de problemas. En esencia, BRITE es una herramienta de base amplia que mide todos los factores que se sabe que influyen directamente en la efectividad del equipo; mientras que el CLA es una inmersión más profunda en las características individuales de liderazgo que están relacionadas con los factores, pero no evalúa directamente la exposición de dichos factores.

¿En qué circunstancias (propósito y objetivos) se utilizaría BRITE frente al CLA?

BRITE es una excelente herramienta de diagnóstico que puede utilizarse para determinar hasta qué punto existe un buen flujo de energía en el equipo y entre sus miembros. Analiza la calidad de las relaciones interpersonales y las interacciones para identificar dónde se interrumpe la energía, lo que provoca disfunciones y un bajo rendimiento del equipo. Por lo tanto, los resultados pueden utilizarse para orientar el trabajo de desarrollo del equipo.

El CLA es una evaluación poderosa de las habilidades de liderazgo colectivo de un grupo (equipo) y ayuda a centrar el desarrollo de las habilidades individuales de los miembros del equipo.

Tenga en cuenta que estas dos medidas pueden utilizarse conjuntamente.

Además, BRITE se diseñó para ser utilizado en cualquier tipo de equipo, no sólo en equipos de liderazgo (por ejemplo, equipos de servicio, equipos de producción, etc.); mientras que el enfoque de CLA en las habilidades de liderazgo hace que sea una mejor opción para los equipos de liderazgo que para otros tipos de equipos.

¿Cómo se compara y en qué se diferencia BRITE de la evaluación Team Performance Synergy (TPS)?

Tanto la evaluación TPS como BRITE miden la sinergia dentro de un equipo, incluyendo lo que contribuye a una mejor colaboración y lo que puede perturbar la capacidad de un equipo para trabajar conjuntamente de forma efectiva. TPS lo hace evaluando las características individuales de los miembros que tienden a predecir una buena sinergia de equipo, mientras que el BRITE evalúa directamente la sinergia de equipo examinando las características de cohesión del equipo, así como sus esfuerzos y resultados de colaboración. Además, BRITE mide otros factores moderadores que se integran con la sinergia para influir en la eficacia del equipo (por ejemplo, mentalidades compartidas, estructura del equipo, etc.). Así pues, BRITE proporciona una evaluación más directa y completa de la efectividad de equipo.

Además del enfoque y la exhaustividad de los resultados, ¿hay otras consideraciones a tener en cuenta al utilizar TPS frente a BRITE?

La evaluación TPS se basa en análisis secundarios de los resultados del LCP. Por lo tanto, si los miembros del equipo ya han completado el LCP, no es necesario recopilar datos adicionales para obtener información sobre el rendimiento del equipo. Mientras que BRITE requiere que todos los miembros del equipo completen la evaluación del equipo.

Dado que la evaluación TPS se basa en el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos recopilados en los LCP, requiere mucho tiempo y esfuerzo por parte del equipo de investigación de LC para codificar los datos y realizar los análisis. Por lo tanto, el precio de la TPS es considerablemente más elevado que el del BRITE.

Los resultados de la evaluación TPS se presentan en términos de dimensiones LCP, que resultarán más familiares a los practitioners que los resultados presentados en BRITE, que se basa en un modelo diferente. No obstante, ambos productos incluyen una Guía de Interpretación diseñada para ayudar a los practitioners a sacar el máximo partido de sus respectivos informes.

¿Cómo se compara y en qué se diferencia BRITE de la evaluación Team Effectiveness Assessment (TEA)?

Tanto TEA como BRITE miden los factores que influyen en la efectividad del equipo directivo. La evaluación TEA lo hace a través de un cuadro de mando de 16 indicadores críticos de la efectividad del equipo directivo, complementado con entrevistas a cada miembro del equipo. El informe TEA resultante es una descripción rica y detallada de las características, actitudes y comportamientos del equipo que facilitan el rendimiento y que limitan la eficacia, lo que conduce a vías de desarrollo claras para mejorar el rendimiento. Para ello, BRITE mide los factores que influyen en la efectividad de todos los equipos, no sólo de los equipos de alta dirección. Así pues, BRITE ofrece una visión más amplia, aunque menos profunda, de la efectividad del liderazgo de los equipos directivos. También puede proporcionar una vía general de desarrollo para los equipos directivos, pero incluirá recomendaciones menos detalladas que las generadas por la evaluación TEA.

¿Cuándo debo emplear TEA y cuándo BRITE?

Emplee TEA cuando:

- se trabaja con un equipo de alta dirección que desea disponer de la información más completa sobre el rendimiento del equipo.
- hay tiempo y compromiso del equipo para participar en una evaluación más exhaustiva (requiere entrevistas de 45 minutos con cada miembro del equipo, así como completar el cuestionario (scorecard)).
- el precio no es un problema - TEA es tres veces más caro que BRITE debido al informe de feedback personalizado y detallado. (Nota: la mayoría de los equipos de alta dirección no consideran que el coste de TEA sea prohibitivo).

Emplee BRITE cuando:

- se trabaja con cualquier tipo de equipo, y/o sólo se necesita una visión general de la efectividad de un equipo directivo.
- se necesita una evaluación fácil de administrar que requiera una participación limitada (menos de 15 minutos) de los miembros del equipo.
- se necesita minimizar los gastos para la organización: BRITE es una de las evaluaciones de equipos más rentables.