



LIBRO BLANCO · OCTUBRE DE 2026

SGL Coach

Descripción del producto

SGL Coach AS

N.º de registro 938 473 684

company@sglcoach.app

sglcoach.com

VERSIÓN 1.0
OCTUBRE DE 2026

INTRODUCCIÓN

SGL Coach te ayuda a comprender tus propias experiencias y a probar nuevas formas de actuar. Puedes usar el mismo lenguaje profesional en los equipos y en toda la organización. El producto tiene tres niveles de suscripción. Personal apoya tu propio desarrollo. Equipo añade todo el contenido especializado y el conocimiento compartido. Organización ofrece a la dirección una visión general y herramientas para hacer un seguimiento en toda la organización.

El coach se llama JP2 y se basa en SGL, los modelos de interacción, crecimiento de grupo y liderazgo de Jan Petrus Hagberg. Puedes escribir o usar la voz. Las conversaciones están conectadas con vídeos de ejercicios, modelos y El manual. Desarrollas tu conocimiento a través de tus propios ejemplos, la reflexión y las acciones que pruebas en el día a día.

Elige según lo que quieras conseguir

Personal es para ti como persona. Quieres conocer mejor tus propias reacciones, decisiones y necesidades. Puede ser útil cuando eliges estudios o trabajo, te enfrentas a nuevas expectativas o quieres encontrar un mayor equilibrio. Este nivel incluye ocho temas de conversación.

Equipo es para quienes trabajáis juntos. Queréis comprender vuestra interacción, aclarar los roles y facilitar la colaboración. Tenéis acceso a los quince temas y podéis trabajar con el conocimiento que los miembros decidan compartir. Equipo sirve tanto para el trabajo como para otros grupos y organizaciones.

Organización es para organizaciones que quieren desarrollar varias unidades y hacer un seguimiento de ellas. Recursos Humanos obtiene una base para el trabajo de desarrollo con un lenguaje común que los empleados pueden usar en toda la organización. La dirección recibe apoyo para priorizar esfuerzos, examinar cambios y hacer un seguimiento de las medidas. Los empleados conservan su propio coach y las funciones de equipo. Las licencias de Líder son un complemento para quienes necesitan su propio coaching de liderazgo.

Del conocimiento a la acción

Una persona puede usar JP2 para preparar una conversación. Un equipo puede probar una nueva forma de tomar decisiones. Una organización puede examinar dónde genera incertidumbre un cambio y ofrecer un apoyo más concreto. El valor reside en cómo usas el conocimiento adquirido y haces un seguimiento de él.

SGL Coach pone esta forma de trabajar a tu alcance entre reuniones, cursos y encuentros. La conversación personal, lo que el equipo decide compartir y los datos agregados de la organización tienen fines distintos y sus propias reglas de acceso.

Este libro blanco compara los niveles y describe el contenido, las formas de trabajar y cómo se comparte la información. Organización incluye las encuestas. El recorrido del líder es un complemento con diez pasos de liderazgo.

ÍNDICE

- | | |
|----|--|
| 01 | Diferencias entre los niveles |
| 02 | SGL a tu manera |
| 03 | Personal para tu propio desarrollo |
| 04 | Equipo para la colaboración y el conocimiento compartido |
| 05 | Organización para la dirección y Recursos Humanos |
| 06 | Encuestas durante los cambios |
| 07 | Líder como complemento de Organización |
| 08 | Contenido de El recorrido del líder |
| 09 | Compartir información y privacidad |

CAPÍTULO 01

Diferencias entre los niveles

Elige Personal para tu propio desarrollo, Equipo para acceder a todo el contenido y colaborar, y Organización para obtener una visión general y hacer un seguimiento en tu organización. Líder es un complemento con un precio aparte por líder.

CONTENIDO	PERSONAL	EQUIPO	ORGANIZACIÓN
Objetivo principal	Comprenderte y comprender tus propias decisiones	Desarrollar la interacción en tu equipo	Priorizar el desarrollo de tu organización y hacer un seguimiento de él
Conversación privada con JP2	Sí	Sí	Sí
Temas de conversación	8	15	15
Pasos de mapeo personal	8	12	12 / 22 con una licencia de Líder
Vídeos de ejercicios y tareas	Dentro de los 8 temas	Todo el contenido	Todo el contenido
Vídeos	15 vídeos de introducción y 24 vídeos de ejercicios	15 vídeos de introducción y 44 vídeos de ejercicios	15 vídeos de introducción y 44 vídeos de ejercicios
El manual	Capítulos seleccionados	El manual completo	El manual completo
Mapa del equipo y Chat compartido	No	Sí	Sí
Compartir resultados en equipo	No	A elección de la persona	A elección de la persona
Estructura organizativa con información por departamento	No	No	Sí
Encuestas durante los cambios	No	No	Sí
El recorrido del líder y el coaching de liderazgo	No	No	Con una licencia de Líder opcional

Precios

SUSCRIPCIÓN	MES	AÑO	EL PRECIO SE APLICA A
Personal	6,99 €	69,90 €	Una persona. Precio para particulares.
Equipo	12 €	120 €	Por usuario.
Organización	17 €	170 €	Por usuario.
Líder como complemento	34 €	340 €	Por licencia de Líder.

El precio anual equivale a diez pagos mensuales. El precio de Líder es el precio total de la licencia de Líder. Quien tiene la licencia de Líder no necesita además una suscripción estándar de empleado.

El número de suscripciones y el número de respuestas necesarias para mostrar datos agregados son dos cosas distintas. Puedes empezar con un usuario. Solo se muestra un resultado conjunto cuando han participado suficientes personas y las normas de privacidad lo permiten.

CAPÍTULO 02

SGL a tu manera

Cada persona aprende de una manera distinta. Algunas prefieren ver y escuchar. Otras prefieren leer y escribir. SGL Coach ofrece varias formas de acceder al mismo contenido. Tú eliges la que se adapta a ti. Puedes cambiar cuando quieras.

QUÉ PREFIERES	CÓMO TE ACERCAS A SGL
Ver y escuchar	Cada uno de los quince temas de conversación tiene un vídeo introductorio en el que Jan Petrus explica el tema. Los vídeos introductorios están en la app y en YouTube. Los vídeos de ejercicios de la app te ofrecen una explicación y una tarea.
Hablar	Habla con JP2 en lugar de escribir. En una conversación oral, JP2 responde por voz. También puedes dictar un mensaje y revisar el texto antes de enviarlo.
Leer textos breves	En SGL Secrets, Jan Petrus escribe de forma breve y amena sobre todos los temas. El sitio web es gratuito y está en inglés.
Leer en profundidad	El manual es el texto especializado de Jan. Trata cada tema en profundidad, con los modelos y formularios que puedes rellenar.
Escribir	Escribe a JP2 en la conversación o completa los ejercicios en el formulario de la página de Ejercicios.

Tu nivel determina a qué tienes acceso. Personal da acceso a los ejercicios y a los capítulos del manual correspondientes a sus ocho temas. Equipo y Organización dan acceso a los quince.

Responde a los ejercicios como prefieras

Cada ejercicio tiene una tarea. Puedes escribir tu respuesta en el formulario de la página de Ejercicios. Solo tú ves la respuesta. JP2 la recibe cuando la envías. También puedes responder a JP2 directamente en la conversación, por escrito o por voz.

JP2 lo organiza todo

Puedes alternar entre estas formas de un día a otro. JP2 sabe qué vídeos de ejercicios has visto y a qué ejercicios has enviado respuestas. Si empiezas la conversación desde un capítulo del manual, JP2 sabe de qué tema vienes. JP2 también recuerda lo que habéis hablado.

El mapeo se realiza en la conversación. JP2 hace el mapeo a partir de lo que le cuentas y le envías. Mapa muestra en qué punto estás en cada tema. Así comprendes de forma estructurada cómo eres y cómo son las personas que te rodean, sea cual sea la vía por la que hayas empezado.

En un equipo, cada persona elige su camino

En Equipo y Organización, cada persona aprende a su manera. Una ve los vídeos y habla con JP2. Otra lee el manual y escribe. Ambas adquieren el mismo lenguaje para la interacción. Ese es el lenguaje que el equipo usa en común.

CAPÍTULO 03

Personal para tu propio desarrollo

Personal es para ti si quieres entender mejor cómo reaccionas, te comunicas y eliges. No necesitas tener un problema claramente formulado. Puedes empezar por una situación que te cuesta entender o por algo que quieres conseguir.

Para una persona joven, puede tratarse de elegir un rumbo, sentirse más segura en un grupo nuevo o distinguir sus propios deseos de las expectativas de los demás. Más adelante en la vida, puede tratarse de nuevos roles, relaciones o prioridades. JP2 te ayuda a examinar tus experiencias y a encontrar acciones que quieras probar.

Los ocho temas incluidos

Los números identifican los temas de conversación del producto. Siguen el orden del manual, por lo que no forman una secuencia consecutiva en Personal.

TEMA	CONTENIDO	QUÉ PUEDES EXPLORAR
1	Lenguaje de los colores y perfil de colores	Cómo te comunicas y te relacionas con los demás.
2	Zona de equipo	Cómo se ajustan tus retos a tus habilidades.
4	Perfil de decisión	Cómo llegas a tus elecciones y decisiones.
5	Carga y equilibrio vital	Qué te supone una carga y qué quieres priorizar de otra manera.
6	Rol de equipo	Cómo contribuyes cuando haces algo con otras personas.
7	El círculo PPP	Cómo tus cualidades complementan las de los demás.
12	Arenas de vida y motivación	Qué te mueve en los distintos ámbitos de la vida.
14	El modelo de crecimiento personal	Cómo puedes trabajar en tu propio desarrollo.

Tres formas de aprender

La conversación parte de lo que escribes o le dices a JP2. Puedes explorar un suceso, corregir lo que el coach ha entendido y retomar la experiencia más adelante.

Los vídeos de ejercicios te ofrecen una explicación y una tarea. Puedes llevar tu respuesta a la conversación. Personal te da acceso a los vídeos y las tareas de los ocho temas.

El manual te permite leer, ver modelos y trabajar tus reflexiones. Personal te da acceso a los capítulos correspondientes a los temas, a la introducción a SGL y al lenguaje de los colores, y a la visión general de los temas de conversación.

Mapa reúne los temas y muestra tu trabajo. El objetivo es que comprendas lo que has aprendido y lo apliques en tu propia vida. Haber visto un vídeo no significa por sí solo que hayas completado el mapeo de un tema. El mapeo se desarrolla en la conversación y puede incorporar matices con el tiempo.

Cuando quieras más

Elige Equipo cuando quieras acceder a los otros siete temas de conversación o aplicar lo aprendido con otras personas. Conservas tu trabajo anterior al cambiar de nivel. Tu acceso determina con qué contenido puedes seguir trabajando.



TRES FORMAS DE APRENDER
La conversación, los ejercicios y el capítulo del manual están agrupados en cada tema.

CAPÍTULO 04

Equipo para la colaboración y el conocimiento compartido

Equipo combina el desarrollo de cada persona con el trabajo sobre la interacción en el grupo. Podéis ser compañeros de trabajo, un grupo de proyecto, una junta directiva o una asociación. Lo esencial es que tengáis algo que lograr juntos.

Equipo incluye todo lo que ofrece Personal. Cada miembro recibe todo el contenido de SGL, los quince temas de conversación y doce pasos de mapeo personal. Los siete temas que se añaden a los de Personal permiten profundizar en la comunicación, el desarrollo del grupo y el trabajo de la organización.

TEMA	CONTENIDO ADICIONAL AL DE PERSONAL
3	Identidad, valores y cultura organizativa
8	La escalera de comunicación y Triple-T
9	Crecimiento de grupo
10	Gran grupo, proceso y proyecto
11	El modelo de polaridad y el cambio
13	Visión e imágenes mentales
15	Fases de vida y sabiduría

Los quince temas de conversación organizan el contenido teórico. Los doce pasos personales organizan el mapeo. Algunos temas permiten profundizar en la materia sin tener un paso de mapeo personal propio. Equipo también te da acceso al manual completo, con herramientas de observación y contenido para profundizar.

El mapa del equipo hace visibles las diferencias

Los miembros eligen qué resultados del mapeo quieren compartir. El mapa del equipo os ofrece un espacio para verlos juntos. Podéis explorar formas de comunicación, roles y maneras de tomar decisiones. También podéis hablar de lo que las tareas os exigen.

El mapa puede facilitar poner en palabras una diferencia. Una persona quiere avanzar, mientras que otra quiere explorar más opciones. El equipo puede acordar cuándo hay espacio para explorar y cuándo hay que tomar una decisión. Los perfiles son el punto de partida de la conversación y no deben encasillar a nadie en un rol.



MAPA DEL EQUIPO

La zona de equipo muestra en qué punto estáis tú y el equipo. El mapa también muestra cuántas personas participan.

Conversación compartida y seguimiento

En Chat podéis hablar de las tareas y la colaboración. El líder del equipo puede pedir a JP2 un análisis SGL de un hilo de conversación. El análisis describe la interacción sin nombrar a los participantes. Etiquetar mensajes individuales con MASK, las descripciones de la comunicación de SGL, requiere el consentimiento de su autor.

Elegid un cambio que queráis probar en una reunión o en el reparto de tareas. Acordad cuándo hablaréis de las experiencias. Cada persona puede usar también su conversación privada con JP2 para prepararse o reflexionar después.

JP2 · PERSPECTIVA SGL SOBRE EL HILO

Los colores en la conversación

Azul 50 % · Rojo 50 %

The thread used blue and red: facts about the meetings and suggestions for how to improve them.

Modelos SGL en la conversación

La escalera de comunicación

The thread is about how to conduct the customer meetings.

El hilo está en Desarrolladora

The language in the thread points towards Developing: the posts ask questions and build on each other. Creating requires the team to also draw the threads together.

Una acción

Have one person summarise the suggestions in the thread before Friday.

Se basa en 2 mensajes. JP2 no nombra a nadie. Todos en el hilo ven el análisis.

ANÁLISIS DE UN HILO

JP2 describe los colores y los modelos presentes en la conversación. No nombra a nadie.

Qué comparte Equipo

LO QUE COMPARTES CON EL EQUIPO

El equipo te ve como un punto sin nombre. Los puntos solo se muestran cuando al menos 3 personas han compartido.

Compartir mi mapa

Cómo te comunicas, tomas decisiones y trabajas en equipo.

Compartir cómo estoy

Tu equilibrio, tu energía y tu fase de vida actual.

Compartir cómo veo al equipo

Cómo vives la colaboración en el equipo.

Compartir con los líderes por encima del equipo

Los líderes de Produkt & Teknologi ven cifras de toda la unidad, nunca las tuyas por separado. Solo se incluye lo que compartes con el equipo.

Lo que ven de ti

Nuestro mapa

LO QUE COMPARTES

Cada persona activa o desactiva el uso compartido para cada área.

El uso compartido está desactivado por defecto. En cada paso, eliges qué pueden ver el líder del equipo y los demás miembros. Puedes incluir resultados con tu nombre. Los datos agregados requieren una participación suficiente. La conversación privada de coaching nunca se comparte.

Organización es el siguiente nivel cuando necesitas una estructura con varias unidades, informes para los niveles superiores y encuestas.

CAPÍTULO 05

Organización para la dirección y Recursos Humanos

Organización ayuda a vincular el trabajo de desarrollo con lo que tu organización debe conseguir. La dirección recibe apoyo para priorizar y hacer seguimiento. Los empleados disponen de coaching personal y funciones de equipo que les permiten trabajar en su desarrollo en el día a día. Organización también incluye todo lo que ofrecen Personal y Equipo.

Un lenguaje común en toda la organización

Para Recursos Humanos, SGL ofrece una base para el trabajo de desarrollo con un lenguaje que los empleados pueden usar entre equipos, áreas de especialidad y niveles. Los conceptos comunes sobre comunicación, roles, decisiones, seguridad y confianza facilitan la descripción de necesidades y la aclaración de expectativas. Este lenguaje acompaña a los empleados desde su propia reflexión hasta la colaboración con compañeros de otras partes de la organización. Recursos Humanos puede usarlo en la formación, el desarrollo del liderazgo y el seguimiento de los cambios.

Tres necesidades de tu organización

Aplicar los cambios. Una decisión puede estar clara para la dirección y resultar confusa para quienes deben aplicarla.

Organización te permite explorar cómo viven las personas la situación y dónde necesitan apoyo. Las encuestas ofrecen una imagen directa de un cambio concreto.

Priorizar el trabajo de desarrollo. Los datos agregados pueden indicar dónde conviene explorar más a fondo la carga, el dominio o la colaboración. Esto facilita decidir a qué dedicar tiempo. Así evitas tratar a todas las unidades como si tuvieran las mismas necesidades.

Hacer seguimiento de las responsabilidades. Acuerda qué hará el líder y cuándo se evaluarán las experiencias. Con las licencias de Líder, los líderes reciben apoyo de coaching para este trabajo. La organización puede seguir las medidas documentadas y su seguimiento.

Qué muestra la vista general de la organización

La vista general se basa en los resultados del mapeo que los empleados han decidido compartir. Los líderes y los lectores designados ven los datos agregados de las unidades a las que tienen acceso.

ÁREA	QUÉ PUEDES EXPLORAR
Carga	Si los empleados describen una presión que requiere seguimiento.
Seguridad, pertenencia y confianza	Qué condiciones existen para la colaboración en la unidad.
Dominio	Cómo encajan los retos con las habilidades.
Cambio	Cómo describen su situación ante el cambio quienes comparten sus datos.
Diversidad en el equipo	Qué formas de comunicación, estilos de decisión y roles están representados.

Los datos describen a quienes han contribuido. El número de participantes y la antigüedad de la información influyen en la interpretación. Recibir pocas respuestas o ninguna no permite concluir que todo funciona bien. Un dato agregado tampoco explica por sí solo la causa de una dificultad.



LAS UNIDADES INFERIORES

Los mismos indicadores para cada unidad. Aquí, la carga es mayor en Produksjon & Logistikk.

Administración centralizada

La organización puede crear unidades, asignar equipos, vincular líderes a la unidad correspondiente e invitar a usuarios. El acceso a los informes depende de las responsabilidades y los permisos de lectura asignados. Un administrador puede gestionar la estructura y los usuarios sin que eso le dé acceso al contenido.

El desarrollo de los equipos contribuye a los objetivos de la organización. Las personas que conocen la organización deciden cómo organizarla.

CAPÍTULO 06

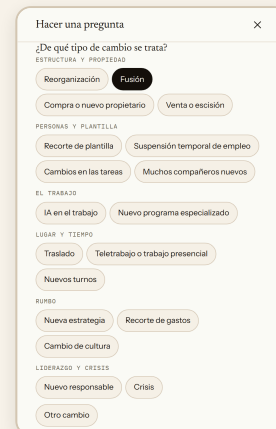
Encuestas durante los cambios

Organización incluye las encuestas. Te permiten preguntar por un cambio concreto y hacer seguimiento de lo que cuentan los empleados. Pueden servir en situaciones como una fusión, una reorganización, la llegada de un nuevo líder o la introducción de la IA en el trabajo, entre otras.

Una encuesta breve con preguntas pertinentes

El líder describe el cambio y elige hasta tres escalas de una selección fija de SGL. La selección abarca trece áreas. Incluye la comprensión, la reacción, la carga, la motivación, el dominio, el apoyo del líder, la participación, la comunicación, la seguridad, los valores y cómo afronta el grupo la situación.

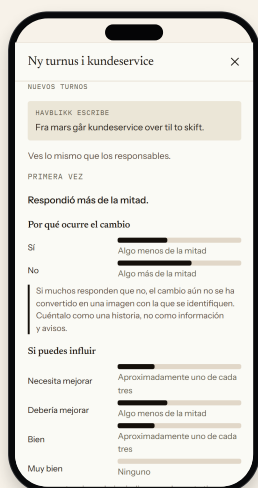
Al introducir la IA, puedes explorar si los empleados sienten que sus habilidades encajan con las nuevas tareas, qué apoyo necesitan y qué les preocupa. En una fusión, las reacciones y la pertenencia pueden ser especialmente relevantes. Las escalas de SGL dan cabida a varios aspectos de una reacción.



HAZ UNA PREGUNTA

El líder elige a qué tipo de cambio se refiere la pregunta.

Cómo hacer seguimiento



EL RESULTADO

Los participantes ven lo mismo que los líderes. Aquí respondió más de la mitad.

- 1 El líder pregunta.** Un líder puede preguntar a sus propias unidades. Un administrador puede iniciar una encuesta para toda la organización. Cada persona debe tener como máximo una encuesta de la organización abierta a la vez.
- 2 El empleado decide responder.** La persona responde en la app con opciones de respuesta fijas. No hay texto libre. Puede cambiar su respuesta hasta que termine el plazo. La app avisa de la pregunta y JP2 puede mencionarla una vez.
- 3 El grupo recibe el resultado.** Cuando se cierra la encuesta y han respondido suficientes personas, todas las personas a las que se preguntó pueden ver los mismos datos agregados que los líderes. El resultado muestra la distribución de las respuestas. La empresa no recibe información sobre quién respondió y quién no.
- 4 El líder responde.** El líder escribe qué conclusiones extrae la organización y qué hará. Con una licencia de Líder, JP2 puede ayudar al líder a entender el resultado, elegir medidas y preparar su respuesta.
- 5 Evaluáis la evolución.** Por defecto, hay una nueva ronda después de la respuesta del líder, normalmente al cabo de dos semanas. El líder puede elegir un plazo de una a seis semanas o prescindir de una nueva ronda. Los resultados de las dos rondas se muestran juntos cuando la privacidad lo permite.

Cada persona decide si quiere una conversación privada

El empleado puede abrir una conversación con JP2 desde su respuesta. Así, la propia persona incorpora su respuesta a la conversación y puede explorar qué significa el cambio. La conversación no pasa a formar parte del informe de la empresa. La organización no recibe temas ni resúmenes extraídos de conversaciones privadas de coaching.

Los resultados requieren al menos cinco respuestas. Si la organización establece un umbral superior, también se aplica aquí. La app oculta los grupos pequeños y las combinaciones que puedan identificar a personas concretas. SGL Coach guarda la respuesta de cada persona para que pueda ver, modificar y eliminar sus propios datos. La empresa solo ve datos agregados.

También puedes usar una ronda Triple-T independiente para la unidad de la organización. Centra la atención en la seguridad, la pertenencia y la confianza en el grupo.

CAPÍTULO 07

Líder como complemento de Organización

Una licencia de Líder te da una conversación de liderazgo independiente con JP2 y acceso a El recorrido del líder. Está pensada para líderes que quieren trabajar de forma sistemática con su propia unidad, desde la comprensión de la situación hasta la acción y el seguimiento.

El rol de líder y la licencia de Líder cumplen funciones distintas. El rol determina de qué unidades es responsable la persona y a cuáles tiene acceso. La licencia de Líder proporciona el apoyo de coaching. Organización permite usar la encuesta sin que todos los líderes compren Líder. El complemento ofrece la ayuda de JP2 para trabajar con el resultado y planificar la respuesta al grupo.

Parte de tu propia comprensión

El recorrido del líder se basa en el trabajo personal del líder con SGL. Cada paso de liderazgo se abre cuando el líder ha completado el mapeo de los pasos personales pertinentes. El líder explora cómo sus propias preferencias, reacciones y experiencias pueden influir en su valoración de la unidad.

Por ejemplo, puede ser útil entender tu propio perfil de decisión antes de evaluar la delegación. Un líder que ve enseguida una solución puede necesitar explorar si los demás han tenido suficiente tiempo e información para asumir responsabilidades.

Explora la unidad

JP2 utiliza los datos agregados a los que el líder tiene acceso junto con lo que el propio líder cuenta. Mantiene las fuentes separadas. La valoración del líder sigue siendo una valoración, también cuando no hay suficientes respuestas compartidas.

El coach ayuda al líder a distinguir entre lo que ha observado, una posible explicación y algo que puede hacer. Un cambio en una cifra plantea una pregunta que explorar. No determina qué piensa un empleado concreto ni por qué ha cambiado la situación.



DOS FUENTES

El mapeo del propio líder y los datos agregados de la unidad se presentan por separado.

Elige una medida y haz un seguimiento

El trabajo de liderazgo da lugar a una medida concreta y una fecha de seguimiento. Puede consistir en aclarar la autoridad para tomar decisiones, hablar sobre la carga o adoptar una nueva forma de dirigir una reunión.

En el seguimiento, el líder y JP2 revisan qué se hizo, qué ocurrió y qué conviene probar a continuación. El responsable del líder y otras personas con los permisos de acceso correspondientes pueden ver la medida documentada y su seguimiento. La vista general no muestra el resto de la conversación de liderazgo.

Un ejemplo del trabajo con IA

Una encuesta muestra que varias personas sienten que las nuevas tareas requieren habilidades que aún no tienen. El líder utiliza JP2 para explorar la necesidad de formación y de expectativas claras. Una posible medida es reservar tiempo para la práctica y aclarar qué entregas deben tener prioridad mientras el equipo aprende.

El líder explica al grupo qué se va a hacer. Una encuesta posterior y una conversación conjunta pueden aportar más información sobre cómo evoluciona la situación. Este es un ejemplo de uso, no una prueba de un efecto medido en un cliente.

La licencia de Líder también incluye todo el contenido especializado personal y las funciones de equipo. El precio de la licencia de Líder completa es de 34 € al mes o 340 € al año.

Las nuevas misiones amplían el producto

El producto se amplía continuamente para admitir nuevas misiones. La primera es «Construye un equipo desde el principio con JP2». El líder dispone de una página propia donde JP2 le ayuda a construir el equipo, medida a medida, siguiendo cuatro pilares de SGL. La misión requiere una licencia de Líder. El equipo solo ve la parte que el líder decide compartir.

 Selección ¿Quién forma parte del equipo?	 Interacción ¿Cómo trabajamos juntos?	 Crecimiento de grupo ¿Cómo nos convertimos en un equipo?	 Liderazgo ¿Cómo conseguimos resultados?
 Define lo que necesita la tarea y los roles clave. Paso 3 · 5 Próximamente	 Usa el lenguaje de los colores de forma abierta y clara. Paso 1 Próximamente	 Respetar las diferencias. Paso 6 Completada	 Aprovecha el tiempo juntos para aprender de la experiencia. Tema 3 Próximamente
 Encuentra la mezcla adecuada de cualidades y formas de pensar. Paso 5 · 6 Próximamente	 Usa el árbol de decisión para tomar buenas decisiones juntos. Paso 3 Próximamente	 Fomenta la confianza y la implicación en las tareas de los demás. Paso 7 · 8 En marcha. La revisas el 7/10/2026.	 Dale a cada persona un mentor o coach. Paso 12 Próximamente
 Haz que cada persona se incorpore sintiéndose elegida y querida. Paso 8 Próximamente	 Convierte el desacuerdo en avance y creatividad. Paso 6 · 8 Próximamente	 Acepta las diferencias y cubre los puntos ciegos de los demás. Paso 6 Propuesta de JP2	 Preocúpate por la situación personal de los demás. Paso 4 · 12 Próximamente
 Exige un esfuerzo común hacia objetivos comunes. Paso 8 Próximamente	 Sigue unas reglas de juego abiertas y claras. Paso 7 Próximamente	 Reconoce, apoya y celebra los éxitos de los demás. Paso 8	 Lidera con claridad y mejora continuamente. Paso 3 · 10 · 12 Próximamente

CONSTRUYE UN EQUIPO
Cuatro pilares con cuatro medidas cada uno. JP2 propone la siguiente medida.

CAPÍTULO 08

Contenido de El recorrido del líder

El recorrido del líder tiene diez pasos que ofrecen distintos puntos de partida para el trabajo de la unidad. Los pasos de liderazgo tienen una numeración propia que no sigue los temas de conversación. Una situación actual puede determinar por dónde empieza el líder, una vez completado el mapeo personal necesario.

PASO	TEMA	QUÉ EXPLORA EL LÍDER
L1	El lenguaje de los colores en la unidad	Cómo se comunica la unidad y qué requieren las tareas.
L2	La zona de la unidad y la zona de liderazgo del líder	La relación entre los retos y las habilidades, y la necesidad de dirección y atención.
L3	Margen de decisión y delegación	Qué decisiones pueden tomar los demás y cuáles son los límites de su autoridad.
L4	Carga y tiempo de reacción	La presión en la unidad y el tiempo del que disponen las personas para reaccionar al cambio.
L5	La composición	Los roles, los compañeros ideales y el suplente en relación con las tareas.
L6	Seguridad, pertenencia y confianza	Qué necesidades debe atender el líder para que las personas trabajen juntas.
L7	La fase del grupo y la respuesta del líder	Cómo se desarrolla el grupo y qué apoyo necesita.
L8	El espejo de calidad	La calidad, los valores y las formas de poder, y cómo prevenir los errores recurrentes.
L9	Cambio, resistencia y crisis	Cómo afronta la unidad el cambio y cómo el líder da espacio a las reacciones.
L10	Clientes y creación de valor	Para quién crea valor la unidad y cómo mejorar el encuentro con el cliente.

Aplica los pasos a situaciones actuales

Un equipo bajo presión para cumplir con las entregas puede trabajar en la carga, la zona de equipo y la delegación. Un grupo nuevo puede empezar por el crecimiento de grupo y la seguridad. La colaboración entre unidades puede plantear preguntas sobre la comunicación, los roles y para quién crea valor la unidad.

Los pasos ayudan en el trabajo de liderazgo. El líder elige lo que resulta relevante, prueba una acción y analiza la experiencia. Completar más pasos no es, en sí mismo, una medida de un mejor liderazgo.

La entrevista de evaluación del desempeño

JP2 también ayuda al líder a preparar entrevistas de evaluación del desempeño y conversaciones periódicas con cada persona. El desarrollo de la persona se vincula a las tareas, las expectativas y el apoyo. El líder hace un seguimiento de lo acordado.

El recorrido del líder apoya el trabajo con SGL, la reflexión y las acciones prácticas. El líder mantiene la responsabilidad de las decisiones, el diálogo con los empleados y los procesos de personal de la organización.

CAPÍTULO 09

Compartir información y privacidad

SGL Coach distingue entre tu propia conversación, lo que decides compartir con un equipo y los datos agregados que puede utilizar la organización. Esta distinción permite combinar el desarrollo personal y el trabajo conjunto.

INFORMACIÓN	QUIÉN PUEDE VERLA EN EL PRODUCTO
Conversación privada con JP2	Solo tú. Tu equipo y la empresa no tienen acceso.
Tu mapeo completo	Solo tú. Puedes compartir los resultados que elijas.
Resultados compartidos con el equipo	Los destinatarios que hayas elegido para cada paso. Puedes elegir compartir algunos resultados con tu nombre.
Publicaciones en el Chat compartido	Los miembros del equipo.
Vistas generales de la organización	Líderes y lectores designados con acceso a la unidad. Solo datos agregados de quienes comparten sus resultados más allá del equipo.
Respuesta a una encuesta	Tú ves tu propia respuesta. La empresa ve datos agregados. Los participantes reciben el mismo resultado conjunto que los líderes.
Medidas y seguimiento del líder	Personas con los permisos de acceso correspondientes dentro de la organización. El resto de la conversación de liderazgo no se incluye.

Tú decides qué compartir y si participas

La opción de compartir los resultados del mapeo está desactivada por defecto. Tú eliges qué compartir y con quién. Puedes revocar tu decisión. Cada vez que respondes a una encuesta de la organización, tomas una decisión independiente. Esa decisión es independiente de la de compartir tu mapeo.

Un resultado conjunto del equipo requiere aportaciones de al menos tres personas. Para las unidades de la organización, el número predeterminado es cinco, con un mínimo de tres. Las encuestas siempre requieren al menos cinco respuestas. Otras reglas pueden ocultar un resultado si al combinarlo con otros datos se pudiera identificar a personas concretas.

Los informes no utilizan el contenido, los temas ni los resúmenes de las conversaciones privadas de coaching. Los resultados deben servir para el desarrollo conjunto. No debes utilizarlos para clasificar a los empleados ni para tomar decisiones individuales sobre el personal.

Aclara el uso antes de empezar

Explica para qué utilizará la organización la información, quién tendrá acceso a ella y cómo se hará el seguimiento de las medidas. Revisa los acuerdos y el tratamiento de datos. Involucra a los empleados y a sus representantes antes de introducir los informes de la organización y nuevas encuestas.

SGL Coach utiliza proveedores de IA, voz, almacenamiento y pagos, entre otros servicios. Tus conversaciones con el coach, las notas del coach sobre ti y tus respuestas en Ejercicios y en El manual están cifradas en la base de datos. La clave no está ahí. Quien acceda sin autorización a la base de datos solo obtendrá texto que nadie puede leer. Sin embargo, las conversaciones no tienen cifrado de extremo a extremo, porque el servicio debe poder descifrarlas para que el coach pueda responder. Por tanto, quien tenga acceso tanto a la base de datos como a la clave puede leerlas técnicamente. La consola que utilizamos para gestionar el servicio no tiene ninguna función que permita abrir una conversación. Las copias de seguridad que hicimos antes de activar el cifrado no están cifradas. Las eliminamos cuando vence su plazo de conservación. Puedes exportar tus propios datos y eliminar tu cuenta. La [política de privacidad](#) vigente describe el tratamiento y los proveedores.

JP2 es una IA y puede equivocarse. SGL Coach es una herramienta de aprendizaje y desarrollo. No es atención sanitaria, terapia ni un canal de denuncias.