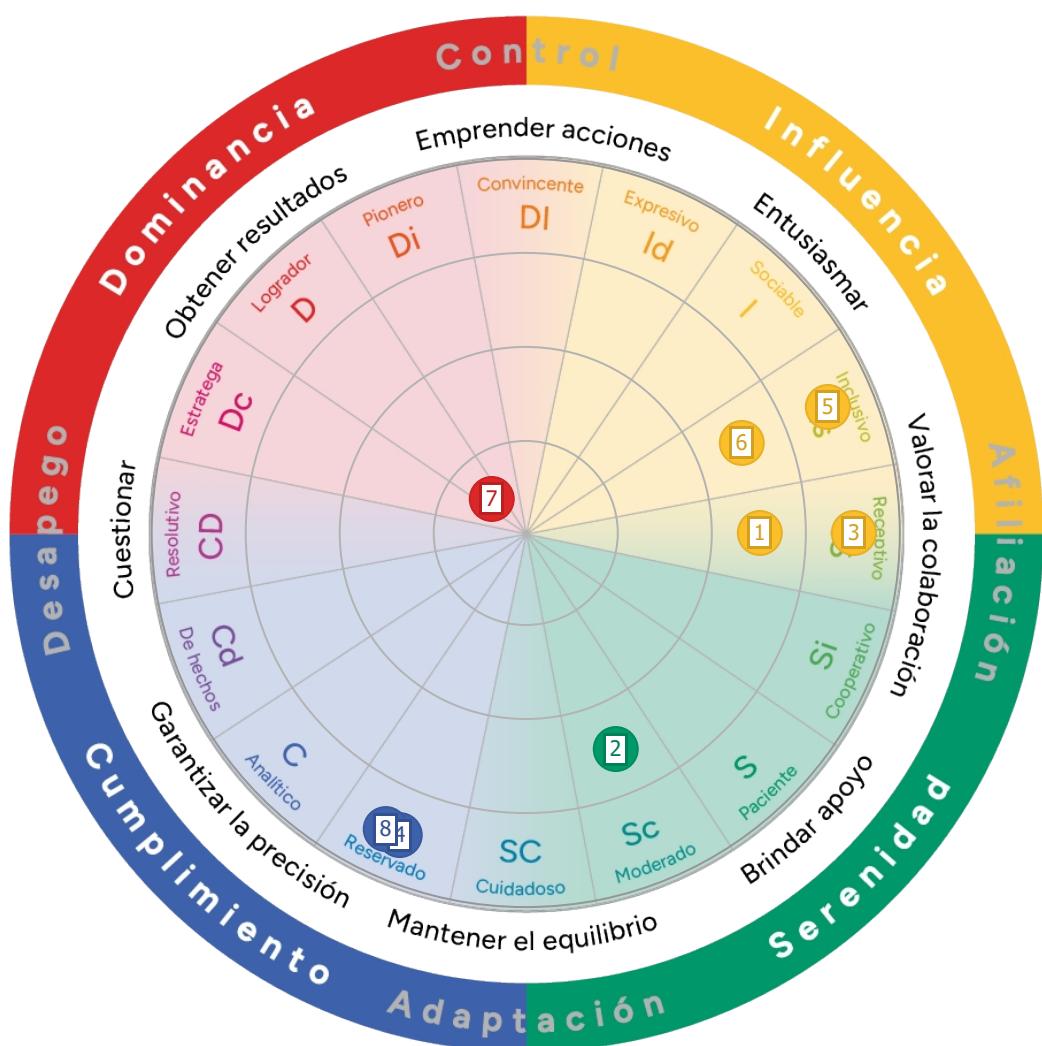


Análisis grupal

Activos y de ritmo rápido

Prefieren un ritmo acelerado y se caracterizan por ser dinámicos, asertivos y audaces.

Cuestionadores y enfocados en las tareas
Priorizan la lógica, las ideas y los hechos.



Reflexivos y de ritmo pausado

Prefieren un ritmo moderado y se caracterizan por ser sistemáticos, tranquilos y cuidadosos.

Receptivos y enfocados en las personas
Priorizan las relaciones interpersonales y los sentimientos.

¿Qué es lo que más priorizan los miembros del equipo? (8 personas)

1 DOMINANCIA (13%)	4 INFLUENCIA (50%)	1 SERENIDAD (12%)	2 CUMPLIMIENTO (25%)
Obtener resultados Emprender acciones Cuestionar	Entusiasmar Emprender acciones Valorar la colaboración	Brindar apoyo Mantener el equilibrio Valorar la colaboración	Garantizar la precisión Mantener el equilibrio Cuestionar

Integrantes	Cultura	Dimensiones altas
(7) CARLOS	D	DS
(1) SUSANA	I	IS
(3) MELISA	I	IS
(5) LUANA	I	IS
(6) SANTIAGO	I	IS
(2) MARIO	S	SC
(4) NICOLÁS	C	CS
(8) LUNA	C	CS



Análisis grupal

Este análisis describe cómo funciona un grupo de trabajo como conjunto: qué patrones de comunicación e influencia predominan, cómo se coordinan en el día a día, cómo tienden a decidir y a convertir conversaciones en acuerdos operativos, qué ocurre con el ritmo y el seguimiento cuando hay presión o ambigüedad, y cómo se relacionan con normas y procedimientos. El foco está en el funcionamiento colectivo y en interacciones observables entre estilos.

Resumen ejecutivo

La dinámica se organiza alrededor de dos formas de operar: una más relacional y de cuidado del clima (Susana, Melisa, Luana, Santiago, entre otros) y otra más metódica, reservada y orientada a precisión (Mario, Nicolás, Luna). En paralelo, aparece un estilo marcadamente más directo y autosuficiente (Carlos) que tiende a acelerar definiciones y a tensar la preferencia grupal por el consenso y la estabilidad.

En el día a día, la coordinación tiende a apoyarse en buena disposición, cooperación y búsqueda de armonía, con una fuerte tendencia a evitar el conflicto abierto. Esto favorece un ambiente de colaboración, pero puede dejar decisiones “cerradas” en lo conversacional sin quedar traducidas a definiciones verificables (qué se decidió, quién lo hace, para cuándo, con qué criterio), especialmente cuando el tema implica trade-offs, presión externa o necesidad de decir “no”.

El ritmo global tiende a ser sostenido y cauteloso, con preferencia por estabilidad y claridad previa. Bajo urgencia o cambios repentinos, es probable observar fricción entre quienes necesitan más datos/estructura antes de avanzar y quienes empujan por rapidez o por resolución inmediata; la consecuencia típica es o bien demora por validaciones múltiples, o bien avance rápido con retrabajo posterior por detalles no explicitados.

Funcionamiento del grupo

El grupo funciona con un “centro de gravedad” puesto en la convivencia, la contención y la colaboración. Se observa facilidad para sostener un clima cordial, involucrar voces y amortiguar tensiones, lo que aumenta la participación y reduce choques interpersonales visibles. Este patrón se activa especialmente cuando hay reuniones de coordinación, temas sensibles o necesidad de alinear expectativas con múltiples personas; el efecto suele ser cohesión, pero también tendencia a suavizar discrepancias para preservar armonía.

A la vez, existe un polo que aporta estructura, análisis, control de calidad y apego al método (Mario, Nicolás, Luna), que tiende a ordenar el trabajo cuando la información es confusa o cuando hay exigencias de precisión. En escenarios ambiguos o con riesgo de error, esta forma de operar reduce fallas, aunque puede ralentizar el avance y exigir mayor definición previa. En

contraste, Carlos puede operar como “acelerador” del sistema, impulsando cierres rápidos y defendiendo criterios propios; cuando aparece presión por resultados, su empuje puede ordenar por prioridad, pero también generar resistencia silenciosa en quienes priorizan el consenso.

La convivencia de estos estilos vuelve al grupo potencialmente complementario: clima y adhesión social por un lado, rigor y control por otro, y empuje para resolver por un tercero. El desafío no suele ser la falta de capacidad, sino la sincronización: cuándo se conversa para alinear y cuándo se fija un cierre práctico que deje poco espacio a interpretaciones.

Ritmo de trabajo y ejecución

Predomina un ritmo metódico y sostenido, con preferencia por estabilidad, previsibilidad y baja exposición al riesgo. Esto se hace visible en la cautela para iniciar tareas sin claridad suficiente y en la tendencia a buscar apoyo/validación antes de comprometerse con fechas o cambios. Cuando el entorno permite planificación, el grupo puede sostener consistencia y continuidad; cuando hay interrupciones o prioridades cambiantes, aumenta el costo de reorganización y se eleva la necesidad de re-explicar.

En seguimiento y control de avance, el patrón tiende a polarizarse: el polo más estructurado (Mario, Nicolás, Luna) puede llevar el peso del detalle, la verificación y el control de calidad, mientras que el polo más relacional puede privilegiar el flujo de conversaciones, la contención y la coordinación informal (Susana, Melisa, Luana, Santiago, entre otros). En etapas de ejecución intensa, esta diferencia puede traducirse en que haya avances reales, pero con divergencia sobre “qué está realmente cerrado” versus “qué está encaminado”.

Bajo presión de plazos, es probable que el grupo tienda a acelerar sin sentirse completamente cómodo, y que el costo aparezca luego en forma de retrabajo, ajustes o necesidad de precisar criterios. En el caso de Carlos, su inclinación a avanzar rápido puede ser útil para destrabar, pero si no se acompaña de un registro mínimo de acuerdos y criterios, puede aumentar la sensación de imposición o de “cambio de reglas” para los perfiles más orientados a estabilidad.

Comunicación e influencia

La influencia en el grupo se construye principalmente por vínculo, tono colaborativo y sensibilidad interpersonal. Tiende a haber alta disposición a escuchar, a incluir perspectivas y a sostener un trato cálido; esto facilita adhesión y reduce defensividad, especialmente en conversaciones delicadas. El costo probable es que el desacuerdo se exprese de manera indirecta, o que se postergue el momento de decir con claridad qué no es viable.

En el polo metódico (Mario, Nicolás, Luna), la comunicación suele ganar autoridad por precisión, lógica y cuidado del detalle; influye cuando hay que decidir “cómo hacerlo bien” o cuando se percibe riesgo de error. Este estilo puede ser menos visible socialmente y requerir espacios donde se valore la argumentación basada en datos; en reuniones muy relacionales, sus

aportes pueden quedar subutilizados o aparecer tarde, cuando ya se asumió un rumbo.

Carlos influye por franqueza, convicción y empuje, especialmente cuando hay ambigüedad o urgencia. Ese estilo puede ordenar prioridades y acelerar definiciones, pero también elevar la tensión si el resto del grupo lo vive como presión, poca flexibilidad o baja consideración del proceso. En esos momentos, es frecuente que otros opten por acomodarse en el corto plazo (para evitar fricción) y que el desacuerdo emerja después como resistencia pasiva o como baja adherencia en la ejecución.

Toma de decisiones y formalización de acuerdos

La toma de decisiones tiende a ser prudente y orientada al consenso, con alta búsqueda de participación y cuidado del clima. Esto se activa con fuerza cuando la decisión impacta a personas, implica conflicto potencial o requiere coordinación transversal; el efecto es mayor aceptación, pero también más tiempo para cerrar y mayor riesgo de que queden “capas” de supuestos no explicitados.

En decisiones técnicas o de proceso, suele ganar terreno la lógica y la verificación, con tendencia a pedir claridad, criterios y pasos (especialmente desde Mario, Nicolás y Luna). Si ese aporte entra temprano, aumenta la calidad del cierre; si entra tarde, puede abrirse una segunda ronda de ajuste que el polo relacional vive como “complicación” y el polo metódico vive como “necesario para que funcione”.

Con Carlos, el grupo puede experimentar un mecanismo de decisión más rápido y unilateral en ciertos momentos. Cuando esto ocurre bajo presión, se vuelve crítica la conversión de la conversación en un acuerdo verificable: sin esa explicitación, aumenta la probabilidad de interpretaciones distintas y de ejecución inconsistente. En este grupo, esa formalización (en el sentido de cerrar qué se decidió y qué sigue) no siempre aparece de manera natural porque el estilo predominante evita tensar la relación con cierres tajantes o con asignaciones directas.

Relación con normas y procedimientos creados por otros

Existe una relación mayormente positiva con normas y procedimientos, especialmente desde el polo más orientado a calidad, previsibilidad y control (Mario, Nicolás, Luna), que tiende a seguir pautas, pedir definiciones y evitar desviaciones. Este patrón se activa ante auditorías, exigencias de precisión, riesgos de error o necesidad de trazabilidad; el efecto es consistencia y reducción de fallas, a costa de menor velocidad cuando el contexto exige improvisación.

El polo relacional suele mostrarse más flexible en la práctica cotidiana: prioriza la fluidez, la adaptación a personas y el mantenimiento de un clima cooperativo. En contextos estables, esa flexibilidad no genera problemas; bajo presión o con alta interdependencia, puede aumentar la variabilidad de criterios si no hay un marco común suficientemente claro o si los acuerdos quedan demasiado generales.

Carlos tiende a valorar las reglas en la medida en que le sirven al resultado, mostrando mayor disposición a reinterpretar, simplificar o saltar procedimientos cuando los percibe como obstáculo. Esta diferencia de relación con la norma se vuelve más visible cuando hay urgencia o cuando una regla fue diseñada por terceros y no se percibe como “práctica”; el efecto probable es tensión entre velocidad y control, y discusiones implícitas sobre “qué es lo correcto” versus “qué es lo efectivo”.

Fortalezas colectivas

El grupo muestra una base sólida de cooperación, sensibilidad interpersonal y capacidad de sostener relaciones de trabajo sin fricción abierta. Esto facilita coordinación con múltiples personas, manejo cuidadoso de conversaciones difíciles y creación de un clima donde es más fácil pedir apoyo y mantener compromiso. En situaciones de conflicto interpersonal, esta fortaleza actúa como amortiguador y reduce escaladas.

También se observa una capacidad relevante para asegurar calidad, precisión y consistencia cuando el trabajo requiere método, detalle y continuidad. La presencia de perfiles más reservados y analíticos aporta criterio, control y foco en estándares, lo que tiende a disminuir errores y aumentar confiabilidad, especialmente cuando hay procedimientos claros y tiempos razonables.

La coexistencia con un estilo más resolutivo y directo (Carlos) puede aportar decisión y tracción en momentos donde el grupo se estanca por exceso de prudencia o por búsqueda prolongada de consenso. Cuando se alinea con el resto, este impulso acelera la ejecución y evita postergaciones, especialmente ante presión externa.

Puntos ciegos y riesgos sistémicos

Un riesgo sistémico es que el grupo confunda “buen clima” con “acuerdo real”. La alta orientación a armonía puede llevar a cierres conversacionales donde todos asienten, pero sin definición operativa suficiente; esto se vuelve especialmente problemático cuando hay interdependencias, cambios de prioridad o necesidad de coordinación fina. El síntoma típico es que el avance dependa de aclaraciones posteriores o de que alguien “tome el control” de manera informal.

Otro punto ciego probable es la gestión del desacuerdo: al evitarse el conflicto directo, puede acumularse tensión y aparecer en forma de retrasos, baja adherencia, ambigüedad en compromisos o conversaciones paralelas. Bajo presión, este patrón tiende a intensificarse: se aceptan definiciones para evitar discusión y luego se reabren por la vía de los hechos (dudas, objeciones tardías o cambios en ejecución).

La distancia entre el polo metódico y el polo más flexible puede generar una “brecha de lenguaje”: unos necesitan precisión, criterios y pasos; otros priorizan el vínculo y la

adaptabilidad. Si no se explicita qué nivel de detalle es necesario en cada tema, el grupo puede oscilar entre exceso de análisis (demora) y exceso de generalidad (retrabajo).

Tensiones y conflictos probables

La tensión más probable aparece entre rapidez y control. Ante urgencia, Carlos puede empujar decisiones y atajos, mientras que Mario, Nicolás y Luna tienden a pedir datos, claridad y proceso para minimizar errores; esto puede vivirse como “freno” versus “imprudencia”. El efecto sobre la coordinación suele ser fricción en prioridades, discusiones sobre estándares y, a veces, acuerdos superficiales para salir del paso.

Otra tensión se da entre comunicación directa e indirecta. Cuando se requiere confrontar, decir “no” o sostener una postura impopular, el polo relacional (Susana, Melisa, Luana, Santiago, entre otros) puede buscar consenso y suavizar el mensaje, mientras que el estilo más frontal lo expresa con menor filtro. Bajo presión, esta diferencia puede traducirse en malentendidos: unos interpretan franqueza como dureza, y otros interpretan diplomacia como falta de claridad o falta de decisión.

En temas de seguimiento, es probable que quienes cuidan el detalle se frustren si perciben compromisos vagos o cambios sin aviso, y que quienes priorizan relaciones se frustren si el control se vive como rigidez o como crítica implícita. Esta fricción aumenta cuando hay retroalimentación correctiva: el grupo muestra sensibilidad a la crítica y tendencia a personalizarla, por lo que el modo de señalar errores puede convertirse rápidamente en un conflicto relacional.

Conclusiones

- El grupo combina una base relacional fuerte con un polo metódico que sostiene calidad, y un estilo más directivo que acelera cierres, lo que lo vuelve complementario pero sensible a la sincronización.
- La coordinación tiende a apoyarse en el consenso y el buen clima, con riesgo de que queden acuerdos implícitos o interpretables cuando no se traducen a definiciones operativas.
- Ante urgencia o ambigüedad, aumenta la fricción entre necesidad de precisión y necesidad de rapidez, y puede aparecer retrabajo por cierres prematuros o por objeciones tardías.
- La relación con normas es mayormente favorable, aunque conviven adhesión al procedimiento y tendencias a flexibilizarlo; esto se vuelve visible cuando Carlos empuja atajos por resultados.
- El conflicto suele evitarse o suavizarse; si no se gestiona, tiende a reaparecer como resistencia pasiva, ambigüedad en compromisos o tensiones por seguimiento y calidad.

Es esencial destacar que, si bien el perfil conductual proporciona una perspectiva valiosa sobre cómo las personas tienden a comunicarse, colaborar y responder ante diferentes demandas del entorno, no debe ser el único factor al tomar decisiones en el ámbito laboral u organizacional. La experiencia previa, las competencias técnicas, la cultura del contexto, los objetivos del rol y otros factores relevantes también influyen de forma decisiva en el desempeño y en la eficacia de cualquier grupo de trabajo.

Integrantes

