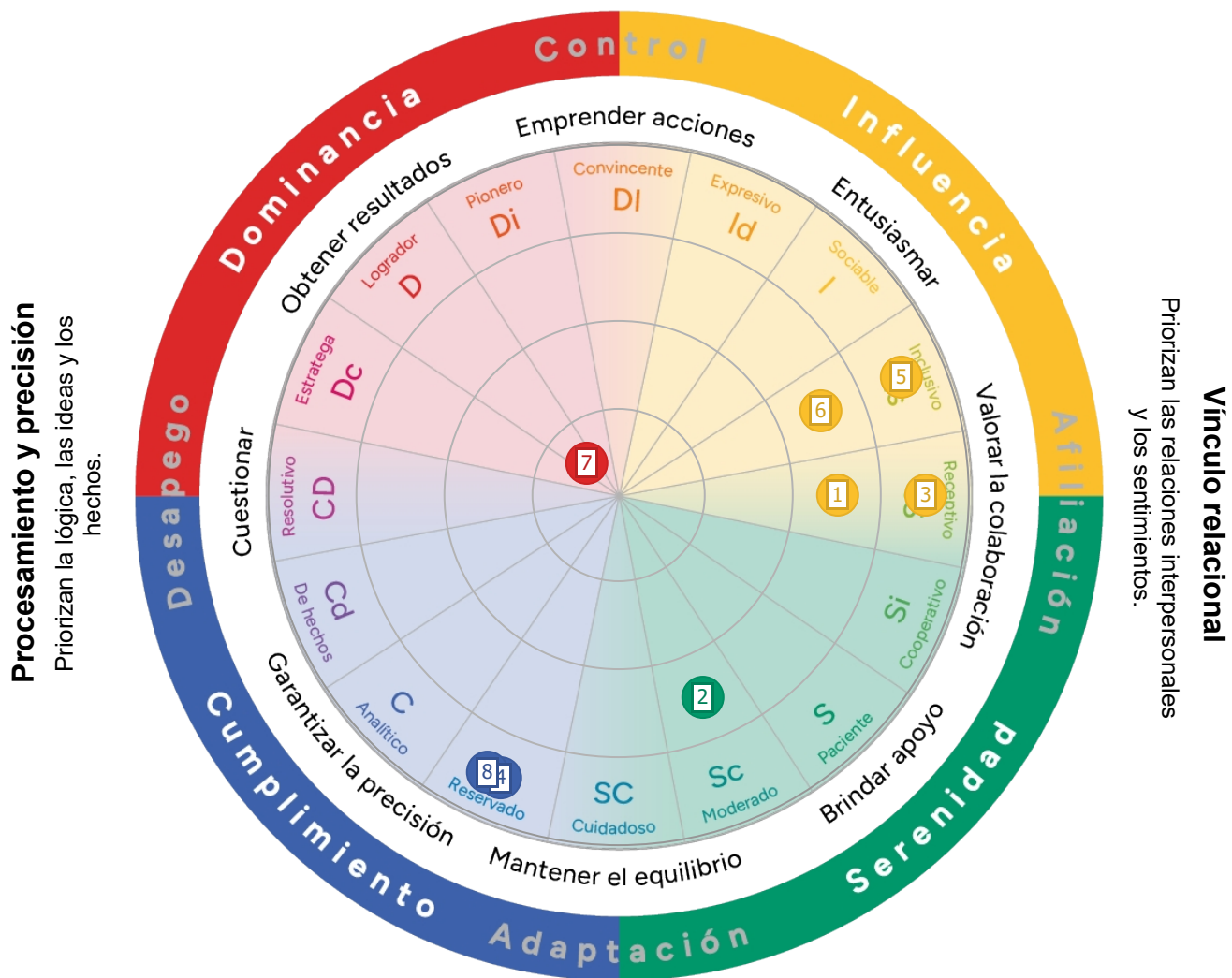


Dinámica Comunicacional

Impulso

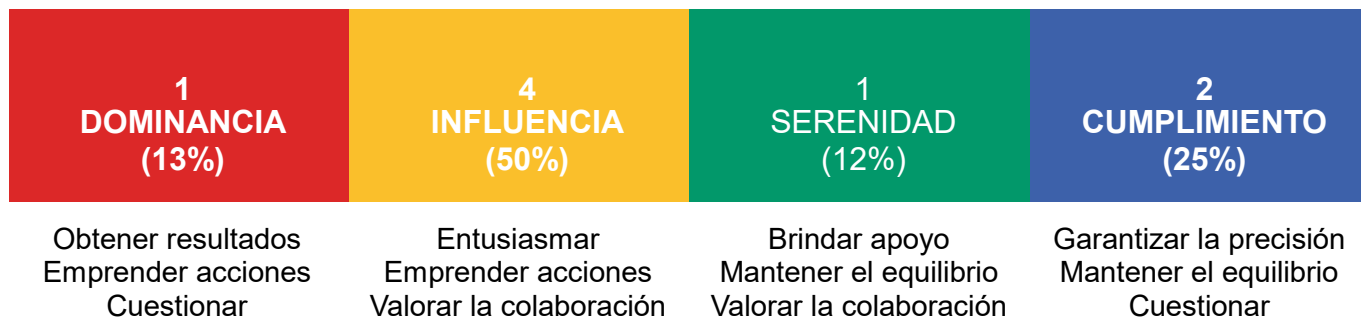
Prefieren un ritmo acelerado y se caracterizan por ser dinámicos, asertivos y audaces.



Base operativa

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

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



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

Este informe describe cómo tiende a funcionar la comunicación dentro de un grupo de trabajo a partir de tendencias conductuales observables asociadas a los perfiles DISC de sus integrantes. Explica cómo suele circular la información, cómo se emiten y se reciben los mensajes entre estilos distintos, dónde tienden a aparecer interpretaciones divergentes y cómo estos patrones impactan en la coordinación cotidiana, la toma de decisiones y la ejecución. El análisis busca hacer explícitos hábitos comunicacionales que pueden operar de forma automática y no siempre consciente, para ofrecer un marco de referencia compartido: un punto de partida para clarificar intercambios, reducir distorsiones y aumentar la consistencia de los acuerdos operativos, especialmente cuando hay presión, urgencia o ambigüedad.

El grupo de trabajo analizado está compuesto por **8 integrantes**: Carlos, Luana, Luna, Mario, Melisa, Nicolás, Santiago, Susana. El análisis describe patrones comunicacionales observables entre estilos distintos y sus efectos en la coordinación, la toma de decisiones y la ejecución.

Resumen ejecutivo

En el día a día, el grupo de trabajo tiende a priorizar la cooperación, el buen trato y el consenso, con una comunicación que busca sostener el clima y evitar fricciones abiertas. Esto facilita la disponibilidad para colaborar y el intercambio frecuente, pero también puede volver más difusos los límites operativos cuando se requiere decidir con rapidez o fijar criterios de calidad explícitos.

En este grupo, cuando Carlos empuja definiciones rápidas y foco en el resultado, suele contrastar con la forma en que Luna y Nicolás buscan precisión, verificación y un encuadre más metódico antes de cerrar. Esa diferencia tiende a aparecer con más fuerza cuando hay dependencias externas, cambios de prioridad o necesidad de corregir entregables.

Un patrón recurrente es que la buena intención relacional de integrantes como Luana, Melisa y Susana puede sostener la cohesión, pero también dejar acuerdos implícitos si no se explicita qué se decidió y qué queda pendiente. La ejecución se vuelve más consistente cuando, al final de cada conversación relevante, queda clara la decisión tomada, el responsable, el plazo y el criterio de aceptación, y esa síntesis queda disponible para todos en un soporte acordado.

Cómo fluye la información y dónde se pierde claridad

La información suele circular por conversaciones breves y coordinaciones rápidas, con alto peso del intercambio verbal y del seguimiento por proximidad. Cuando el recorrido es fluido, la coordinación mejora porque las personas se mantienen disponibles, se responden con rapidez y se preserva la cooperación; cuando se fragmenta, la ejecución tiende a depender de supuestos y de memoria, lo que genera vueltas adicionales para alinear expectativas.

Se observa que cuando Susana y Melisa sintetizan y avanzan para sostener el ritmo y el vínculo, Mario y Luna suelen preferir validar el detalle, el procedimiento y la consistencia antes de mover un tema a ejecución. Este contraste se activa más con múltiples temas en paralelo, con urgencia o cuando llega feedback externo que exige ajustar entregables.

La continuidad se degrada, sobre todo, cuando se delega sin explicitar el criterio de calidad, cuando se asume validación porque no apareció objeción, o cuando se retoma un tema sin una síntesis del punto de decisión previo. Esto afecta la toma de decisiones porque reaparecen discusiones ya recorridas y la ejecución porque cambian los parámetros a mitad de camino; funciona mejor si cada traspaso incluye una síntesis breve con la definición operativa, el responsable y la fecha, y se confirma y queda registrado en un canal único acordado.

Cómo se comunican: ritmo, detalle y claridad

La comunicación cotidiana del grupo de trabajo suele sonar colaborativa y cuidadosa, con énfasis en mantener la armonía y en sostener la participación. En ese marco, el ritmo puede oscilar entre conversaciones ágiles que cierran rápido y explicaciones más extensas que buscan dejar todo claro; esta oscilación impacta en la coordinación, porque a veces se avanza sin suficiente definición y otras se demora el cierre por exceso de validación.

Por ejemplo, cuando Carlos plantea un cierre rápido y directo, Nicolás y Mario tienden a pedir más precisión, evidencias y condiciones de ejecución antes de confirmar. La tensión entre avanzar con síntesis y cierre frente a sostener el detalle, el criterio y la validación se activa con más fuerza ante desacuerdo, feedback correctivo, presión de tiempo o ambigüedad en prioridades.

Entre las distorsiones habituales aparecen interrupciones por urgencia que recortan la validación, explicaciones extensas que diluyen el punto de decisión, y supuestos compartidos que no se verifican porque el tono busca evitar fricción. El impacto operativo se reduce cuando el intercambio acuerda explícitamente un nivel mínimo de detalle para decidir y, a partir de ahí, se distingue con claridad qué queda decidido y qué queda como exploración o tarea de análisis.

Recepción e interpretación: filtros habituales

En la recepción de información, suele haber dos filtros predominantes: uno relacional, que prioriza cómo cae el mensaje y cómo afecta al clima, y otro técnico, que prioriza la consistencia, los datos y la ausencia de errores. Esto puede generar interpretaciones divergentes del mismo intercambio: para algunos, el hecho de que no haya tensión equivale a acuerdo; para otros, la ausencia de criterios y evidencias equivale a que todavía no se puede cerrar.

Un caso frecuente es cuando Luana y Santiago escuchan buscando puntos de acuerdo y señales de aceptación, mientras Luna y Nicolás escuchan buscando definiciones verificables, riesgos y coherencia con procedimientos. Esta diferencia se vuelve más visible cuando el tema exige

precisión, cuando hay plazos exigentes o cuando el resultado tiene impacto en terceros.

También puede ocurrir que el grupo interprete el silencio como alineación, cuando en realidad puede ser una pausa de análisis o una preferencia por no confrontar en el momento. La coordinación mejora si se incorpora una verificación breve al cierre, confirmando qué entendió cada parte como decisión y qué necesita todavía para avanzar sin ambigüedad.

Zonas frecuentes de distorsión comunicacional

Una zona típica de distorsión es la diferencia entre acuerdo social y acuerdo operativo: mantener un intercambio cordial puede dar la impresión de cierre, aunque no se hayan definido criterios, secuencia o responsable. Otra distorsión frecuente es la asimetría de detalle: algunos comunican con generalidades para sostener el ritmo, mientras otros esperan especificaciones para asegurar la calidad.

Tiende a verse que cuando Susana y Melisa transmiten en clave de panorama general y ánimo del grupo, Mario y Nicolás pueden interpretar que falta información crítica para ejecutar, y Carlos puede interpretar que el tema ya estaba suficientemente claro para avanzar. La fricción aparece especialmente cuando se cruzan cambios de prioridad con pedidos de precisión de último momento.

Además, los estilos más reservados pueden limitar su intervención en espacios grupales, lo que reduce señales tempranas de riesgo y hace que las observaciones aparezcan tarde, cuando ya hay trabajo avanzado. Se vuelve más consistente si, antes de ejecutar, queda explícito el criterio de aceptación y el alcance, y se acuerda un punto breve de control para confirmar que el entendimiento es común.

Conversaciones difíciles, desacuerdo y feedback

En conversaciones difíciles, el equipo tiende a moverse hacia la diplomacia y el consenso, con una preferencia por evitar la confrontación directa. Esto protege el vínculo, pero puede posponer decisiones complejas, especialmente si implican señalar errores, cambiar una forma de trabajo o sostener límites frente a pedidos externos.

Una escena típica es cuando Carlos da feedback de forma directa y busca corrección inmediata, mientras Susana y Luana tienden a modular el tono para preservar la cooperación, y Luna puede concentrarse en la precisión del error y en cómo prevenirlo en adelante. El contraste se activa ante correcciones urgentes, cuando hay presión por resultados o cuando el error tiene alta visibilidad.

La distorsión más frecuente es que el feedback se interprete como cuestionamiento personal o, en el extremo opuesto, como una mera observación técnica sin impacto relacional, dependiendo del estilo de quien escucha. La ejecución mejora cuando el feedback incluye un ejemplo observable, el cambio esperado, el plazo y el criterio para darlo por resuelto, y se confirma el

acuerdo de forma explícita en el momento.

Comunicación bajo presión, urgencia o ambigüedad

Bajo presión, el grupo de trabajo puede polarizarse entre acelerar el cierre y aumentar el control del detalle. En urgencia, se tiende a priorizar el avance, y en ambigüedad se tiende a pedir más definición; si no se regula, esto puede alternar entre decisiones rápidas con poca trazabilidad y demoras por exceso de validación.

En situaciones de presión, cuando Carlos empuja un rumbo y pide respuesta inmediata, Luna y Nicolás suelen necesitar clarificación adicional antes de comprometerse, y Melisa puede intentar sostener la cohesión para que el desacuerdo no escale. Este patrón se intensifica cuando hay cambios bruscos, información incompleta o múltiples dependencias al mismo tiempo.

Otra tendencia es que, ante ambigüedad, algunos integrantes busquen apoyo grupal y otros se replieguen a analizar en forma individual, reduciendo el intercambio oportuno. La coordinación se vuelve más predecible si se acuerda una secuencia simple de urgencia, definiendo qué se decide ahora, qué se valida después, quién consolida la síntesis y dónde queda registrada para que el equipo opere con la misma versión.

Efectos observables en la coordinación

En la coordinación diaria, se observa fortaleza para sostener colaboración y continuidad, especialmente por el foco en el apoyo y el trato respetuoso. El costo operativo aparece cuando los acuerdos quedan implícitos o cuando no se distingue entre conversación exploratoria y definición ejecutable, lo que puede producir cambios tardíos y correcciones repetidas.

En la práctica, cuando Santiago y Luana movilizan a otros desde el entusiasmo y el vínculo, y Luna y Mario piden estructura, fechas y criterios, suele aparecer el dilema recurrente entre velocidad y calidez frente a precisión y trazabilidad. Este contraste se activa en reuniones de seguimiento, en coordinación de tareas interdependientes y en momentos de priorización.

El efecto más visible es la variabilidad del cierre: a veces se avanza con rapidez, y a veces se detiene el avance por falta de definición. La ejecución gana consistencia cuando el cierre de cada intercambio relevante deja claro qué se decidió, quién hace qué, para cuándo, con qué criterio y cómo se confirma o se registra en el soporte acordado.

Marco de orientación comunicacional

Con alta presencia, el intercambio se orienta a cuidar el vínculo y el clima: se busca un tono cordial, inclusión de voces y una atmósfera de colaboración. Esto suele facilitar la participación y bajar la fricción, aunque puede diluir el momento de cierre si no se distingue entre acompañar

y definir.

En paralelo, en ciertos momentos la conversación se orienta a la precisión y la trazabilidad, especialmente cuando aparecen riesgos, exigencias de calidad o necesidad de consistencia. Este foco agrega claridad y reduce errores, pero puede alargar el proceso si se intenta resolver todas las variables antes de acordar un primer paso ejecutable.

Cuando hay presión o necesidad de avance, el intercambio se orienta a la velocidad y el cierre, priorizando decisiones rápidas y movimiento inmediato. Esto puede acelerar la ejecución, aunque tiende a generar diferencias si no se explicita el criterio mínimo y si no queda registro común de lo decidido.

Por último, en etapas iniciales o ante temas abiertos, la conversación se orienta a explorar alternativas, proponer variantes y reencuadrar posibilidades. Esta apertura ayuda a encontrar opciones, pero funciona mejor cuando se separa explícitamente la exploración del momento de decisión para que el equipo no confunda ideas con compromisos.

Ajustes prácticos de comunicación

- Cuando un tema pasa a ejecución, el grupo de trabajo acuerda un cierre breve con responsable, fecha, entregable y criterio de aceptación, y esa síntesis se registra en un soporte común para evitar versiones paralelas.
- Cuando aparece desacuerdo o feedback correctivo, el equipo acuerda separar primero el hecho observable y el impacto operativo, y recién después discutir alternativas, para que el intercambio no se convierta en debate de estilos.
- Cuando hay urgencia, el grupo acuerda una decisión mínima para avanzar y un punto de validación posterior con hora o día definido, de modo que la velocidad no recorte la precisión de manera silenciosa.
- Cuando una reunión abre muchos frentes, el equipo acuerda que alguien consolide al final una síntesis de prioridades, dependencias y próximos pasos, confirmando en el momento que todos comparten el mismo entendimiento.

Estilo de comunicación de cada perfil

Carlos: Es probable que se comunique con foco en el avance y el resultado, con frases directas y orientación a decidir, cuidando menos el detalle formal si lo percibe como freno. Al escuchar, tiende a seleccionar señales de compromiso y factibilidad inmediata, y puede interpretar la cautela o la validación extensa como demora más que como aseguramiento de calidad. Suele funcionar mejor con interlocutores que presenten opciones concretas, riesgos principales y una recomendación clara; la claridad aumenta cuando se le ofrece una síntesis con decisión

propuesta, responsable y fecha, y luego un espacio breve para ajustar lo necesario.

Luana: Puede comunicarse de forma muy expresiva y relacional, buscando involucrar, generar entusiasmo y sostener un clima amable, con tendencia a moverse por ideas generales más que por especificaciones. Al escuchar, suele priorizar el tono, la aceptación y la intención colaborativa, y podría pasar por alto ambigüedades operativas si el intercambio se percibe armónico. Le suele resultar más efectivo combinar conversación verbal con una síntesis breve por escrito, y se facilita la claridad cuando se acuerdan explícitamente prioridades, límites y un criterio simple de cierre para cada tarea.

Luna: Probablemente se exprese de manera reservada, precisa y basada en hechos, con énfasis en la calidad, el procedimiento y la reducción de error, y con preferencia por el trabajo metódico. Al escuchar, tiende a filtrar por consistencia lógica, definiciones verificables y riesgos, y puede interpretar mensajes generales como falta de preparación o falta de claridad. Suele funcionar mejor con información estructurada, contexto suficiente y criterios explícitos; el intercambio mejora cuando se le presenta el alcance, el criterio de aceptación y el formato de confirmación antes de pedir una decisión.

Mario: Tiende a comunicarse con cautela, orden y foco en lo correcto, combinando disposición a colaborar con una preferencia por el detalle y la planificación. Al escuchar, suele seleccionar datos, condiciones y pasos, y puede demorar su confirmación si percibe vacíos de información o ambigüedad en el procedimiento. Le resulta más funcional contar con documentación breve y clara, tiempos razonables para revisar y un espacio para preguntas; se incrementa la efectividad cuando el grupo acuerda de antemano qué nivel de definición es suficiente para empezar a ejecutar.

Melisa: Es posible que se comunique con alta energía social, buscando cohesión, participación y acuerdos, con una tendencia a priorizar la experiencia relacional por sobre la formalidad del detalle. Al escuchar, suele captar rápidamente el clima y la disposición de los demás, y podría asumir alineación si no hay objeciones explícitas, aun cuando falten criterios operativos. Le funciona bien un espacio grupal para alinear y luego una síntesis corta con próximos pasos; la claridad aumenta cuando se define un responsable de consolidar lo decidido y se confirma el cierre antes de pasar a la siguiente conversación.

Nicolás: Puede comunicarse de forma sobria, prudente y muy orientada a la precisión, con preferencia por argumentos lógicos, definiciones completas y tiempos para analizar. Al escuchar, tiende a seleccionar incoherencias, riesgos y faltantes, y puede interpretar pedidos urgentes como prematuros si no están respaldados por criterios y datos. Suele funcionar mejor con comunicación estructurada, objetivos claros, supuestos explicitados y un canal que permita revisar; facilita la coordinación cuando se acuerda con él qué se decide ahora y qué se valida después, dejando registro de ambos.

Santiago: Probablemente se exprese de manera cercana y participativa, con habilidad para sostener el diálogo y promover acuerdos, y con flexibilidad para adaptar el intercambio según la reacción de los demás. Al escuchar, tiende a priorizar el impacto en las personas y el sentido general, y puede minimizar la necesidad de trazabilidad si el grupo está alineado en lo relacional. Suele responder mejor cuando se combinan conversación y síntesis, y se mejora la

claridad cuando se acota el alcance de cada decisión y se define un punto de control breve para confirmar avances.

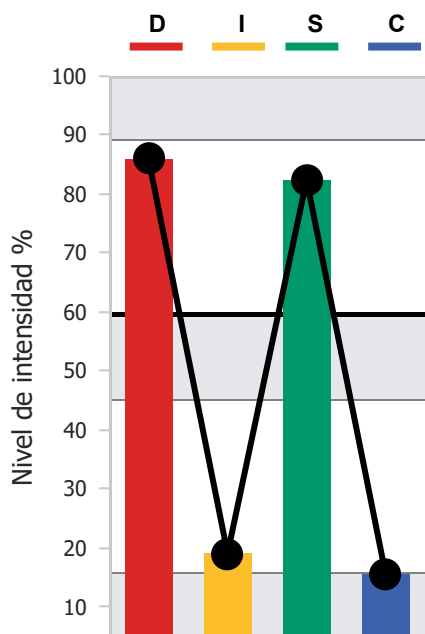
Susana: Tiende a comunicarse con calidez, apoyo y búsqueda de consenso, con un ritmo estable y orientación a sostener la cooperación, sin empujar la confrontación. Al escuchar, suele seleccionar señales de acuerdo y bienestar del grupo, y puede interpretar un desacuerdo técnico como un riesgo para el clima si no se encuadra con cuidado. Le suele funcionar un intercambio uno a uno o grupal con tono respetuoso y espacio para participación, y se gana precisión cuando se explicitan criterios, responsabilidades y plazos de forma simple al cierre.

Conclusiones

- El grupo de trabajo suele sostener un clima colaborativo que puede facilitar la coordinación, pero podría perder consistencia si no separa explícitamente la exploración del cierre operativo.
- La tensión entre cierres rápidos y necesidad de validación técnica puede activarse con facilidad; es más probable que se ordene si el cierre deja definidos responsable, plazo y criterio de aceptación.
- La ausencia de objeciones puede interpretarse como acuerdo, aunque no siempre lo sea; la claridad tiende a mejorar si se incorpora una confirmación breve de entendimiento antes de ejecutar.
- Bajo presión, el equipo puede alternar entre acelerar y sobrevalidar; podría estabilizarse si acuerda qué se decide ahora y qué se revisa después en un punto de control definido.
- Las diferencias de estilo al dar y recibir feedback pueden generar fricción o silencios; suele funcionar mejor si el feedback se formula con hechos observables y una expectativa de cambio verificable.
- La trazabilidad tiende a ser el factor que reduce ambigüedad; es más probable que mejore si cada decisión relevante queda sintetizada y registrada en un soporte común.

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.

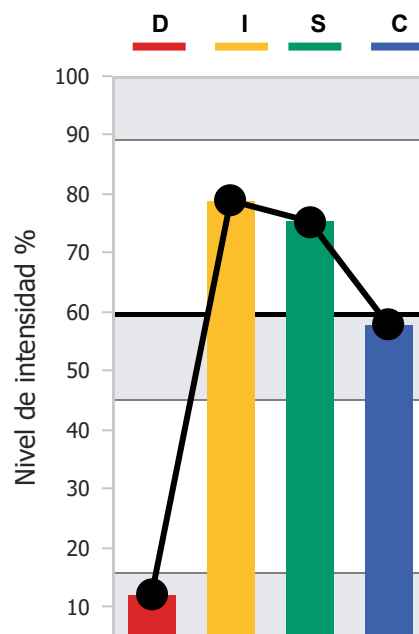
Integrantes



86 18 82 14

(7) CARLOS

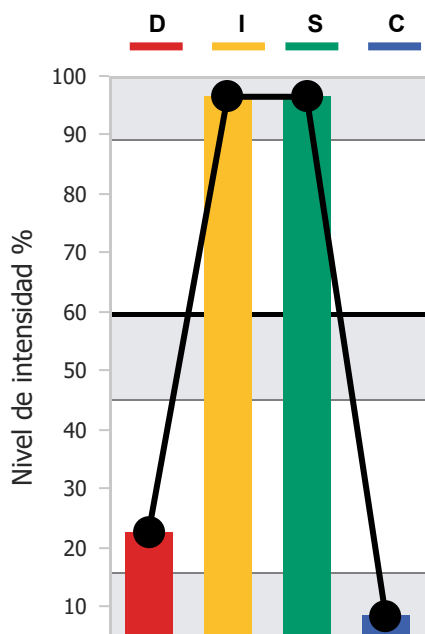
DECIDIDO | PERSISTENTE | RESPONSABLE



11 79 75 57

(1) SUSANA

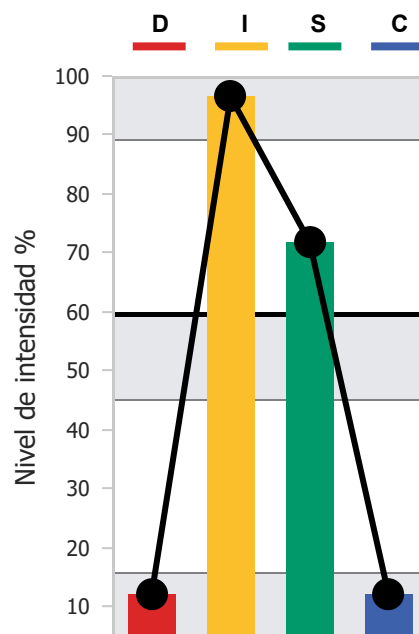
COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA



21 96 96 7

(3) MELISA

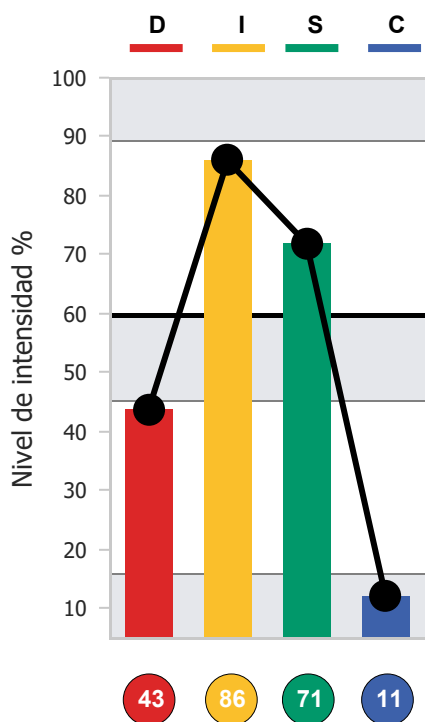
COLABORADORA | EMPÁTICA | OPTIMISTA



11 96 71 11

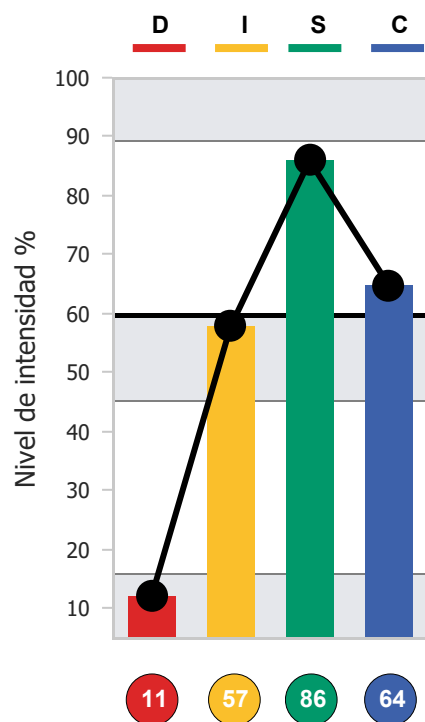
(5) LUANA

SOCIABLE | EMPÁTICA | COLABORADORA



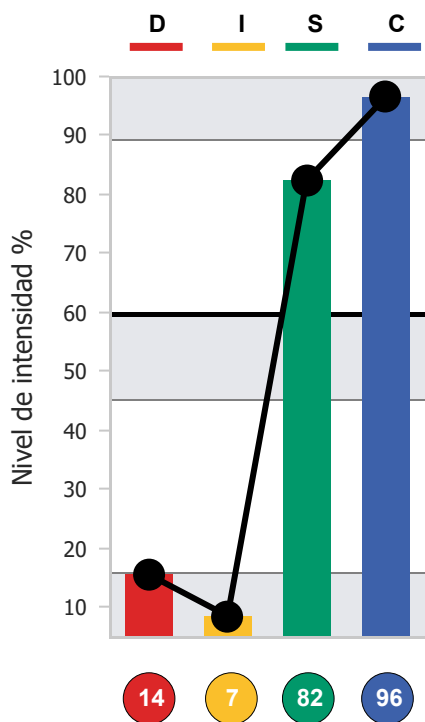
(6) SANTIAGO

EMPÁTICO | COLABORADOR | OPTIMISTA



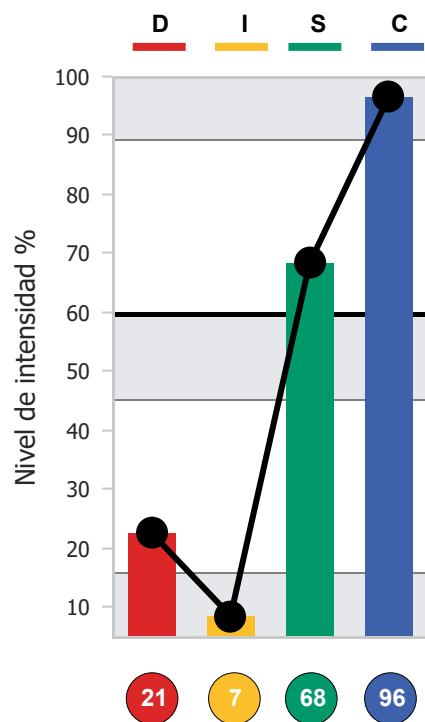
(2) MARIO

METÓDICO | CONFIABLE | DIPLOMÁTICO



(4) NICOLÁS

METICULOSO | CONSTANTE | DIPLOMÁTICO



(8) LUNA

METICULOSA | PRUDENTE | CONFIABLE