

DISC GROUPS DYNAMICS

Report



Nombre del grupo: Prueba dinámica de grupo

Número de personas en el grupo: 10

Introducción a tu informe de Dinámica de Grupos

¿Cuál es tu dinámica de grupo?

Las empresas de alto rendimiento tienen equipos de alto rendimiento. Los equipos sobresalientes suelen ser creados y cultivados, por lo que no es casualidad que algunos grupos funcionen mejor que otros.

Esta herramienta de creación de equipos utiliza DISC para explorar los rasgos que hacen que personas con un talento independiente se unan para formar una cultura de equipo.

Los grupos de trabajo son tan únicos como los individuos. Cuando personas que son diferentes trabajan juntas, forman su propia cultura.

"La cultura" puede describirse como "formas, valores y objetivos compartidos"

Este informe de grupo está diseñado para permitirle examinar los puntos fuertes y las características de comportamiento de cada miembro del equipo, tanto de forma independiente como de forma colectiva.

Utilizado como un trampolín para mejorar la colaboración, este informe arrojará luz sobre el impacto del liderazgo, la comunicación/el flujo de tareas y aumentará la concienciación sobre los puntos fuertes individuales y la diversidad.

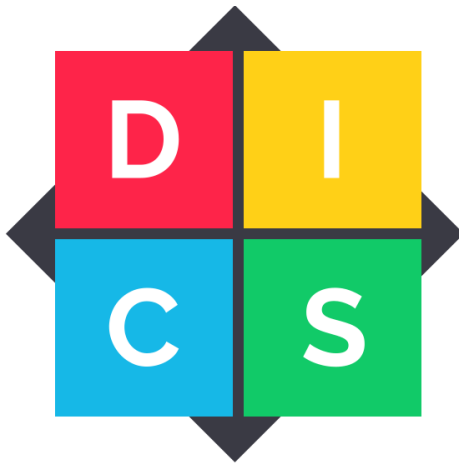
Otro objetivo es mostrar cómo cada miembro del equipo tiene un gran impacto en el equipo y cómo cada equipo afecta a la organización en su conjunto. Las organizaciones que utilizan DISC pueden crear un lenguaje neutro con respecto a los estilos principales, haciendo que las discusiones sobre los rasgos personales sean menos "personales" y se basen más en el conocimiento de los estilos. Los equipos y las organizaciones que adoptan DISC pueden experimentar una mejor comunicación, relaciones más fuertes, niveles más altos de productividad y creatividad, reducción del estrés y mayores resultados.

Visión general de los estilos de dinámica de grupo

Analizar las Dinámicas de Grupo con el Sistema de Personalidad de DISC

Su reporte utiliza el Sistema de Personalidad DISC como lente para ver la cultura actual de su Equipo. El Sistema de Personalidad DISC es el lenguaje universal del comportamiento. La investigación ha demostrado que las características de comportamiento pueden agruparse en cuatro grandes grupos.

Las personas con estilos similares tienden a exhibir características de comportamiento específicas comunes a ese estilo.



Todas las personas comparten estos cuatro estilos en diferentes grados de intensidad. El acrónimo DISC viene dado por los cuatro estilos de personalidad representados por las letras:

- D** (Dominante, Dirigente),
- I** (Influyente, Inspirador),
- S** (Sensato, Seguro),
- C** (Conciencioso, Correcto).

El conocimiento de DISC le permite entenderse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo una manera profunda. Entender los estilos de comportamiento le ayuda a ser un mejor comunicador, a minimizar o prevenir conflictos, a apreciar las diferencias de los demás y a influir positivamente en quienes le rodean.

Visión general de los Estilos de Dinámica de Grupo (continuación)

Equipos D: Los grupos liderados o compuestos mayoritariamente por Estilos de Personalidad "D" pueden presentar estas características.

¿Cuántas de estas características describen a su equipo? Marque con un círculo todas las que correspondan.

- | | | |
|---|--------------------------------|------------------------------------|
| <input type="radio"/> Acelerado | Busca el cambio | Centrado en resultados ind |
| <input type="radio"/> Decisivo | Competitivo | Quiere resultados tangibles |
| <input type="radio"/> Piensa en grande | Busca el reconocimeinto | Comunicación directa |
| <input type="radio"/> Impaciente | Establece Metas | Bueno bajo presion |

Equipos I: Los grupos liderados o compuestos mayoritariamente por Estilos de Personalidad "I" pueden presentar estas características.

¿Cuántas de estas características describen a su equipo? Marque con un círculo todas las que correspondan

- | | | |
|--|----------------------------|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Hablador | Extrovertido/social | Sensible. Emocional |
| <input type="radio"/> Flexible | Desorganizado | Orientado a personas |
| <input type="radio"/> Informal | Busca aventuras | Busca la aceptación |
| <input type="radio"/> Acelerado | Animado | Busca el cambio |

Equipos S: Los equipos liderados o compuestos mayoritariamente por Estilos de Personalidad "S" pueden presentar estas características.

¿Cuántas de estas características describen a su equipo? Marque con un círculo todas las que correspondan.

- | | | |
|---|-------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> Reflexivo/atento | Alentador | Resistente a cambios |
| <input type="radio"/> Sensato/estable | Leal | Consciente |
| <input type="radio"/> Pacifista | Evita conflictos | Confiable |
| <input type="radio"/> Comprensivo | Crea vínculos | Comprometidos de palabra |

Equipos C: Los equipos liderados o compuestos mayoritariamente por Estilos de Personalidad "C" pueden presentar estas características.

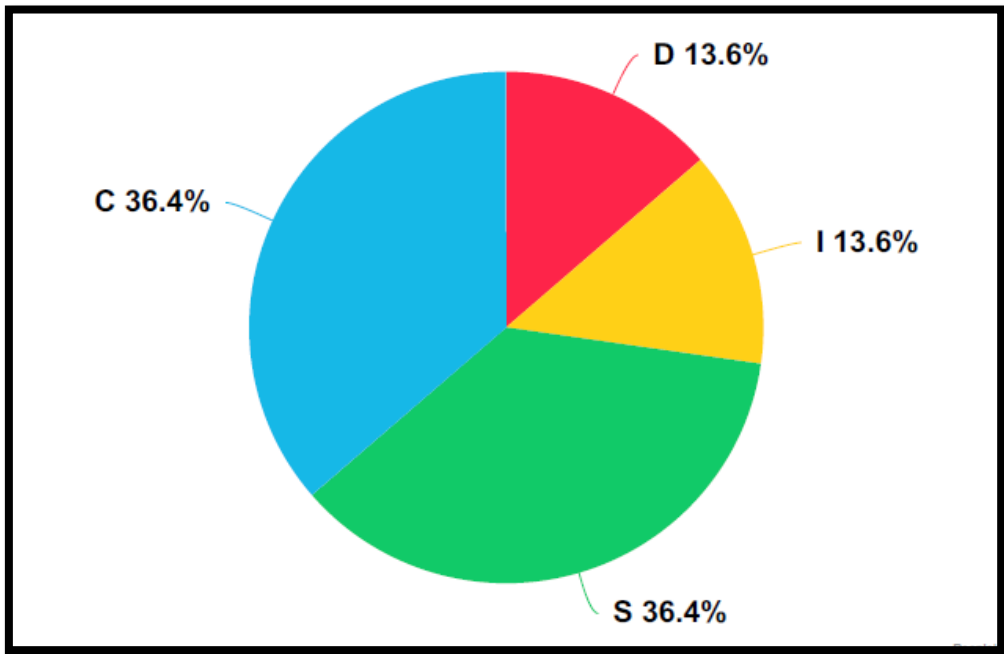
¿Cuántas de estas características describen a su equipo? Marque con un círculo todas las que correspondan.

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="radio"/> Perfeccionista | <input type="radio"/> Concienczudo | <input type="radio"/> Resistente al cambio |
| <input type="radio"/> Lógico/analítico | <input type="radio"/> Prefiere tomarse su tiempo | <input type="radio"/> Lento |
| <input type="radio"/> Trabajo de alta calidad | <input type="radio"/> Organizado | <input type="radio"/> Enfocado procesos |
| <input type="radio"/> Investigador | <input type="radio"/> Orientado al detalle | <input type="radio"/> Buscar resultados |

Comparación de gráficos de grupo

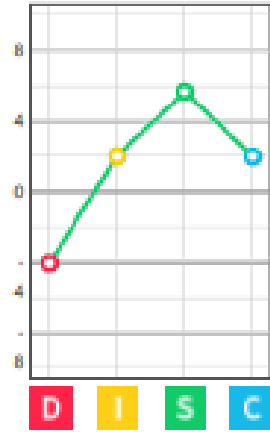
Estilos expresados en grupo

Los estilos expresados son los estilos primarios, secundarios o terciarios de cada persona (cualquier estilo por encima de la línea media en los gráficos (individuales)).

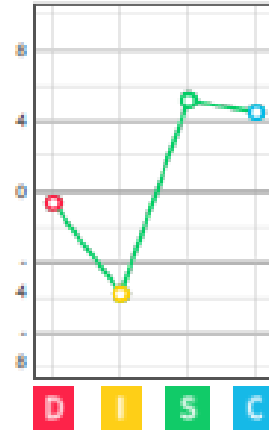


Gráficos DISC individuales

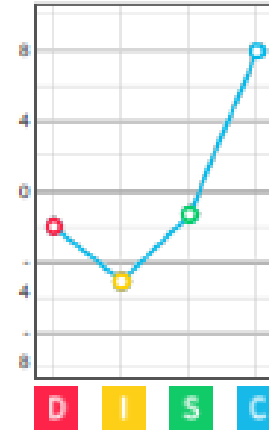
Trinidad XXX
Estilo: SIC



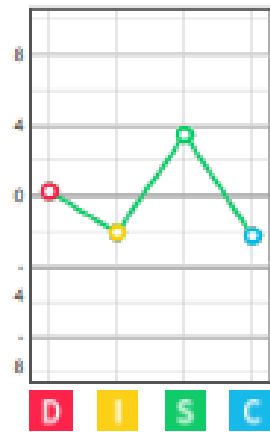
Tomas XXX
Estilo: SC



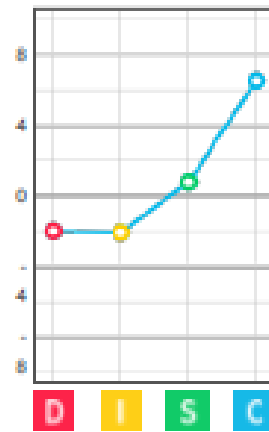
Noelia XXX
Estilo: C



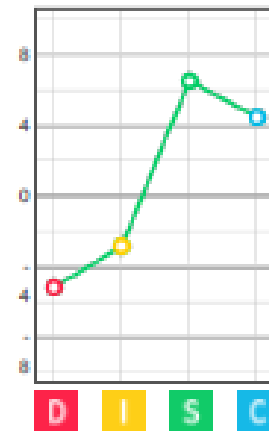
Helver XXX
Estilo: SD



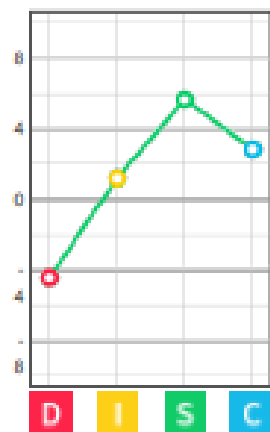
Julieth XXX
Estilo: CS



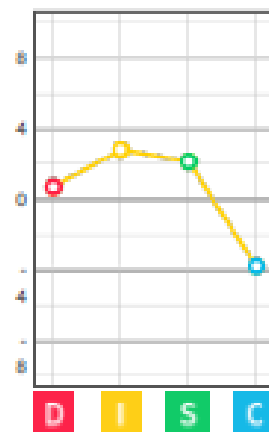
Yvonne XXX
Estilo: SC



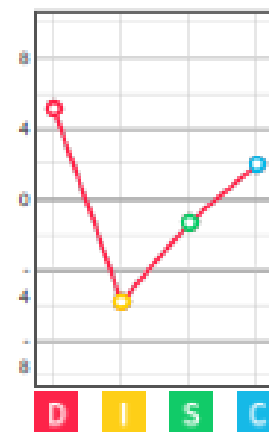
Tone XXX
Estilo: SCI

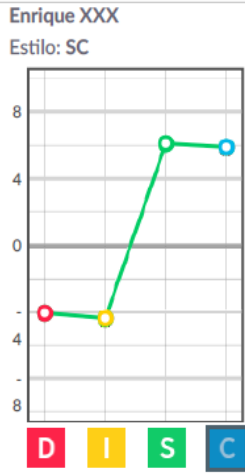


Magdalena XXX
Estilo: ISD







Elin XXX
Estilo: DC





Continuación de los Gráficos Individuales de DISC

Cada uno de los miembros de su equipo aparecerá debajo de su respectivo estilo.

			
Resultados	Inspiración	Cooperación	Calidad
Heiver XXX - SD Magdalena XXX - ISD Elin XXX - DC	Trinidad XXX - SIC Tone XXX - SCI Magdalena XXX - ISD	Trinidad XXX - SIC Tomas XXX - SC Heiver XXX - SD Julieth XXX - CS Yvonne XXX - SC Tone XXX - SCI Magdalena XXX - ISD Enrique XXX - SC	Trinidad XXX - SIC Tomas XXX - SC Noelia XXX - C Julieth XXX - CS Yvonne XXX - SC Tone XXX - SCI Elin XXX - DC Enrique XXX - SC

Trabajando con tu equipo



Los Estilos "D" en tu Equipo:



Aprécialos por:

- Toma de decisiones rápida y segura
- Hacer avanzar los proyectos, crear un sentido de urgencia
- Tomar decisiones, asumir riesgos
- Establecer objetivos y trabajar para alcanzarlos
- Querer vencer a la competencia
- Tener confianza en sus metas y progresos

Limitaciones para ellos:

- Pueden reaccionar o ponerse a la defensiva rápidamente
- Pueden frustrarse fácilmente con los "no productores"
- Pueden no escuchar/aceptar las opiniones de los demás
- Pueden ser obstinados o no estar dispuestos a retroceder
- Pueden pensar en las cosas como blancas o negras
- Pueden ser muy intensos en el tono de voz y el lenguaje corporal

Se frustran con los demás por:

- Analizar en exceso la información
- Pensar en los pasos y no en el objetivo final
- Ser demasiado sensible o mostrar debilidad
- Avanzar lentamente sin mostrar resultados
- No ser decisivo o ser indirecto

Consejos para mejorar la comunicación con ellos:

- Céntrate en las soluciones en lugar de en los motivos por los que las cosas no funcionan
- No divagues ni utilices indirectas, sé directo
- No te centres demasiado en los detalles
- Tener la información preparada y ser capaz de resolver problemas

Trabajando con tu equipo



Los Estilos "I" en tu Equipo:



Aprécialos por:

- Ser optimistas, carismáticos y apasionados
- Su facilidad para relacionarse y ser hablador con todo el mundo
- Su pensamiento creativo, lluvia de ideas y originalidad
- Motivan e inspiran a otros
- Crean un ambiente de trabajo positivo y divertido
- Su capacidad de presentación, articulación y demostración

Limitaciones para ellos:

- Pueden aburrirse o distraerse con tareas repetitivas o con demasiados detalles
- Pueden prometer demasiado y no cumplir con lo prometido debido a su naturaleza de complacer a la gente
- Su carácter verbal, hablador o extrovertido puede resultar incómodo para algunos
- Pueden volverse muy emocionales, animados y desestructurados
- Pueden ser demasiado sensibles al rechazo
- Pueden cambiar de dirección o ser muy impulsivos

Se frustran con los demás por:

- Ser desinteresados, lo ven como un rechazo
- Ser demasiado cautelosos o estar atados a las reglas y/o estructuras
- Quitarles la libertad personal, la flexibilidad o la diversión
- Parecer introvertidos, tímidos o poco comunicativos
- Operar en sistemas establecidos que no cambian ni evolucionan

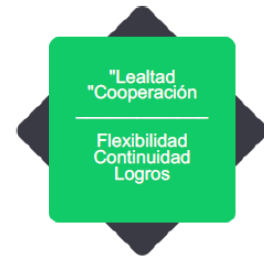
Consejos para mejorar la comunicación con ellos:

- Sé positivo, comprométase y muestre interés por ellos y por sus ideas
- Rodéelos de otras personas que puedan gestionar los detalles
- Sea entusiasta y muestre un lenguaje corporal amable

Trabajando con tu equipo



Los Estilos "S" en tu Equipo:



Aprécialos por:

- Su capacidad para crear un entorno armonioso y crear paz
- Su fuerte sentido del honor, coherencia y carácter práctico
- Ser fiable, responsable y leal al equipo
- Su capacidad de ser empíricos, comprensivos, humildes y solidarios
- Su capacidad para crear consensos y ser diplomáticos con los temas delicados
- Son leales compañeros de trabajo, gerentes y líderes

Limitaciones para ellos:

- No quieren cambios, prefieren saberlo con antelación
- Prefieren evitar el conflicto o la controversia a toda costa
- Pueden actuar de forma pasiva-agresiva
- Puede manipular en lugar a ser directo o arriesgar la estabilidad de las relaciones
- Prefieren no hablar o hablar claro y prefieren no ser el centro de atención
- Pueden ser posesivos si se sienten amenazados
- Pueden abandonar si es demasiado difícil o si requiere demasiada independencia o inestabilidad

Se frustran con los demás por:

- Ser agresivos, insistentes o exigentes
- Se aprovechan de su buen carácter
- No muestra ningún aprecio por todo lo que hacen
- Cambiar de objetivos o de entorno
- Tomar riesgos que son poco prácticos o impulsivos

Consejos para mejorar la comunicación con ellos:

- Hablar de cosas significativas relacionadas con su vida, su familia, las cosas que les importan
- Rodearse de otras personas con las que puedan identificarse y establecer relaciones

- Sea abierto, comprensivo y aprécielos
- Establezca la confianza y la honestidad

Trabajando con tu equipo



Los Estilos "C" en tu Equipo:



Aprécielos por:

- Lo minuciosos, reflexivos y precisos que pueden ser
- Su habilidad para trabajar duro, ser disciplinados y diligentes
- Ser prácticos, leales y fiables
- Su facilidad para ser muy hábiles, para lograr el dominio y la experiencia en su campo
- Su capacidad para trabajar de forma independiente y mantenerse en la tareas

Limitaciones para ellos:

- Son lentos en la toma de decisiones porque quieren reunir toda la información primero
- Prefieren evitar el conflicto o la controversia a toda costa
- Ansían el reconocimiento y el aprecio por su duro trabajo
- Necesitan completar una tarea antes de avanzar
- Sus elevados estándares de calidad pueden frenarlos
- Las críticas a su trabajo las toman como algo personal

Se frustran con los demás por:

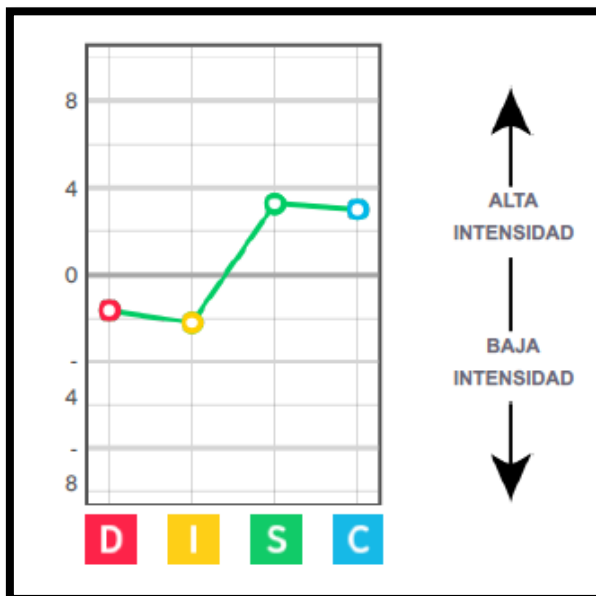
- Pasar por alto detalles o ser imprecisos
- Tomar decisiones sin investigar o sin tener toda la información
- Tener plazos y expectativas poco realistas
- Ser críticos con su trabajo
- Pensar que algo es más sencillo de lo que realmente es
- No permitir que finalicen lo que habían empezado

Consejos para mejorar la comunicación con ellos:

- Sea lo más específico que pueda ser
- Deje que trabajen de forma independiente
- Deje que establezcan sus propios procesos
- Deje que terminen una tarea con la calidad que buscan
- Elogie su trabajo de alta calidad
- Sea paciente con ellos

Tu dinámica de grupo

El Estilo Combinado de su Grupo es: **SC**



Al hacer el promedio de todos los puntos de los terceros gráficos de todos los miembros del equipo, puedes ver el estilo combinado de todo tu equipo.

Cuanto más alto sea el punto en su gráfico, más energía dedicará su grupo a las dimensiones de ese estilo de personalidad.

Al contrario, cuanto más bajo sea el punto de su gráfico, menos

energía dedicará su grupo a esa dimensión conductual. El centro del gráfico "0" es la línea media o la energía "promedio".

Este grupo se centra tanto en las tareas como en las personas. Debido a que su equipo representa una S y una C sobre la línea media, habrá un enfoque en el trabajo en equipo, las personas y los procesos. Ambos estilos son pasivos, lo que significa que este equipo se moverá a un ritmo más lento, y puede tener dificultades con la confrontación

Este grupo es amable, constante, agradable y tiene miembros que son hábiles en la gestión de procesos detallados. Muestran una preocupación sincera por los demás y desean un entorno pacífico y pasivo que esté libre de conflictos o agresividad. Este grupo es cauteloso a la hora de tomar decisiones; les gusta

evaluar las situaciones cuidadosamente sopesando los pros y los contras, comparando y contrastando elementos, o pensando en cómo afectará el resultado a las personas. Si sienten que alguien se está aprovechando de una situación, ralentizarán los procesos para poder observar y evaluar lo que ocurre a su alrededor.

Se puede contar con este grupo para realizar las tareas correctamente. Tienen la capacidad de observar procedimientos detallados, directrices y esquemas. Con la cantidad adecuada de aptitud y autodisciplina, los miembros de este grupo pueden alcanzar altos niveles de competencia; entonces pueden desarrollar una experiencia en una ocupación altamente especializada. Muchos miembros de este grupo dan mucha importancia a la exactitud y la precisión y desean que la calidad sea su sello distintivo. Este grupo prefiere disponer de datos y cifras exactas a la hora de tomar una decisión. Destaca cuando se le da información específica, directrices y plazos. Cuanto más saben de antemano, más eficaces pueden ser. Para este grupo, la información es poder.

El énfasis de su grupo

Este grupo hará hincapié en: **El Estilo S:**

- Cumplir los objetivos y las funciones individuales en colaboración con los demás
- Revisar las cosas conjuntamente para asegurarse de que todos están de acuerdo con un plan
- Encontrar formas más fáciles de cumplir los objetivos
- Trabajar en un proyecto (o parte de un proyecto) a la vez

El Estilo C:

- Llevar a cabo las tareas de la manera correcta utilizando procesos validados por la investigación, creando sistemas.
- Investigar las opciones, asegurarse de que los datos respaldan las elecciones del grupo
- Tener suficiente tiempo para pensar en un proyecto, realizar las tareas de la manera correcta y crear un trabajo de alta calidad

Este grupo hará menos hincapié en El Estilo I y el Estilo D:

Los estilos menos representados en este equipo son I y D. Ambos son estilos activos, por lo que este equipo puede carecer de un énfasis en el progreso, el cambio y los resultados rápidos. La personalidad del estilo D es muy orientada a los resultados y decisiva. Sin ella, es posible que no se dedique suficiente tiempo a considerar el resultado final o el progreso, y este equipo podría tener dificultades para tomar decisiones y enfrentarse a la confrontación. También hay una falta de estilos I en este equipo. La falta de personalidades de estilo I en este equipo significa que puede que no haya personas activas y orientadas a las personas que tengan como misión ser optimistas cuando las cosas se pongan tensas y mantener las cosas positivas y divertidas, y la moral puede sufrir como resultado.

Consejos para su Grupo**Consejo 1: Cree sistemas que le ayuden a mantenerse organizado**

Las personalidades del estilo S disfrutan de la rutina y la seguridad y desearán la creación de sistemas para solidificar las expectativas. Si este equipo puede encontrar una manera de comprobar sistemáticamente su trabajo para asegurarse de que no han descuidado ninguna información importante, pueden ser más eficaces.

Los C tienden a ser perfeccionistas. Sobresalen en la creación de trabajos precisos, de alta calidad y orientados al detalle. Por ello, el C es excelente para organizar y analizar. Establece sistemas como las notificaciones en el calendario, la elaboración de listas, etc. Colabora en los sistemas que deben ponerse en marcha para ayudar a la organización. Estos pueden incluir sistemas de gestión de proyectos, calendarios compartidos, organización de carpetas en el ordenador, etc.

Decidan juntos qué es lo que más les conviene. Tanto el estilo S como el C prefieren los enfoques sistemáticos de los proyectos, y el estilo S disfrutará de la sensación de seguridad que sentirá una vez que sus funciones y objetivos estén claramente definidos. Cuanto mejor organizado esté el equipo en su conjunto, mejor será la comunicación y más claramente se transferirá la información.

A los estilos S les gusta moverse a un ritmo lento, constante y consistente. Pero a veces este ritmo lento puede significar que el equipo no logre todo lo que podría. Intente animar suavemente a los estilos S para que sean un poco más autosuficientes y se muevan un poco más rápido para alcanzar los objetivos en los plazos establecidos. Y si no hay un sistema organizativo para establecer y hacer cumplir los plazos, cree un sistema impersonal para hacerlo. De este modo, cuando se acerque la fecha límite, no será una persona la que les presione para que se den prisa, sino la propia fecha límite.

Consejo 2: Reconozcan el trabajo bien hecho del otro

Todos los integrantes de este equipo desean el reconocimiento, el aprecio por el trabajo duro y la aprobación de los demás. Las personalidades del estilo S responden favorablemente al reconocimiento personal por sus logros y pueden sentirse rechazadas o decepcionadas cuando sus esfuerzos pasan desapercibidos. Los estilos C se consideran a sí mismos muy exigentes y aprecian el reconocimiento de su excelente trabajo. Reconocer el progreso, la contribución, las buenas ideas y el trabajo duro de los individuos contribuirá en gran medida a mantener a la gente motivada y a mantener la productividad al ritmo deseado.

Consejo 3: Intente acelerar un poco el ritmo

Las personalidades S de este equipo están orientadas a las personas y prefieren colaborar y trabajar en un entorno de grupo en el que tienen expectativas claras definidas. Esto implica muchas discusiones, y como los estilos S no quieren alterar la armonía del grupo pisando a nadie, probablemente no quieran tomar ninguna decisión en firme.

Los estilos C también dudan a la hora de tomar decisiones, prefieren hacer una búsqueda exhaustiva y completa de datos relevantes antes de decidir. No temen tanto la desaprobación del equipo como el tomar una decisión incorrecta por haber hecho un análisis incorrecto de los datos.

Estos aspectos del estilo S, si bien crean un ambiente de trabajo positivo, pueden obstaculizar la capacidad de las personas para lograr sus objetivos y completar sus tareas. A los estilos S les gusta moverse a un ritmo lento, constante y consistente.

A los Estilos C les gusta moverse a un ritmo lento porque tienden al perfeccionismo. Pero a veces este ritmo lento puede significar que el equipo no logre todo lo que podría.

Intente animar suavemente a los estilos S para que sean un poco más autosuficientes y se muevan un poco más rápido para alcanzar los objetivos en los plazos establecidos. Y trate de animar a los estilos C para que entiendan cuándo es importante hacer un trabajo que sea perfecto y cuándo es más prioritario terminar los proyectos rápidamente.

Consejo 4: Utilice sus puntos fuertes

Asegúrese de utilizar los puntos fuertes de todos los estilos sabiamente. Si los nuevos proyectos requieren un enfoque sistemático, considere la posibilidad de pedir a una personalidad del estilo S que se dedique a esta tarea, ya que sobresalen en la ejecución de tareas discretas. Evite ser demasiado crítico al explicar por qué un plan o idea no funcionará con los estilos S. Ofrezca soluciones y comentarios que ayuden al equipo a alcanzar sus objetivos.

Los puntos fuertes de los estilos C incluyen su capacidad de ser analistas precisos que crean un trabajo sin igual. Cuando se les da suficiente tiempo para cumplir con sus propios estándares extremadamente altos, los C pueden producir excelentes resultados. Evite dar a los C un plazo apresurado y un tiempo insuficiente para realizar sus tareas.

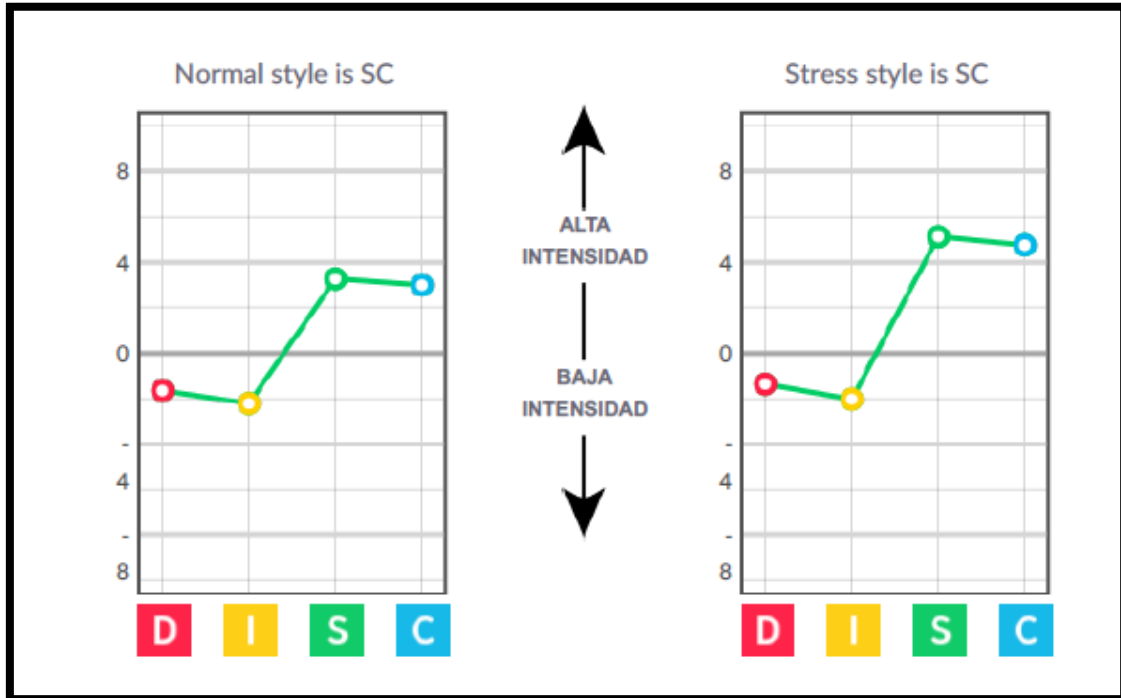
Consejo 5: Trabaje la Comunicación

Asegúrese de trabajar en escuchar al otro. Los S a veces pueden malinterpretar la frialdad de los C como un rechazo personal y pueden presionar para construir una relación demasiado pronto. El C puede preocuparse de que el S no sea lo suficientemente preciso, y puede ignorar la necesidad del S de desarrollar una relación.

El S debe intentar presentar los hechos con claridad cuando hable con un C y estar bien preparado para la discusión, eliminar cualquier amenaza potencial, esperar que el C exprese sus dudas y darle tiempo para evaluar los datos antes de tomar una decisión. Cuando se comuniquen entre sí, recuerden que las diferencias entre las personalidades pueden ser complementarias. Puede utilizar los puntos fuertes de cada es lo para amortiguar las posibles debilidades del otro.

Dinámica de grupo: bajo estrés

El Estilo combinado de su Grupo Bajo Estrés: SC



Otro fenómeno único a explorar es cómo cambia su equipo en situaciones de estrés o bajo presión. Diferentes grupos responden a la presión de manera diferente y conocer cómo su equipo maneja el estrés inevitable ayudará a los líderes y miembros del equipo a saber dónde desarrollar mejores mecanismos de "enfrentamiento".

Por ejemplo, el "estado de ánimo" colectivo de un grupo puede volverse más agresivo o pasivo en situaciones de estrés. Mientras que un grupo tiende a reaccionar ante la adversidad optando por ser más autosuficiente, otro reaccionará ante la misma situación pidiendo ayuda o apoyo a los demás.

Conocer las tendencias de tu grupo y cómo reaccionan ante la presión es vital para una planificación y una toma de decisiones eficaces. Identificar la dinámica del grupo bajo tensión puede proporcionar una visión objetiva de las tendencias de tu grupo.

Observe los gráficos anteriores.

- ¿Qué dimensiones de comportamiento se intensifican bajo presión?
- ¿A qué dimensiones dedica su equipo menos energía?

La dinámica de su grupo: Bajo Estrés (Continuación)

Cómo responde su grupo al estrés

Observa la gráfica de estrés combinada de tu grupo. Compara los puntos de la gráfica de estrés con los puntos de la gráfica normal:

D Si la D de su grupo sube:

D Si la D de tu grupo cae:

Los resultados grupales y los plazos se volverán más urgentes	Los resultados del grupo y los plazos pueden ser más flexibles
Los resultados individuales ganarán énfasis	La toma de decisiones puede ser más lenta y se reflexionará más
Las decisiones se tomarán más rápidamente	Las decisiones se tomarán más basadas en la información
La presión aumentará en el grupo en general	Puede que se tomen menos riesgos, volviéndose el grupo más cauteloso

I Si la I de su grupo sube:

I Si la I de tu grupo cae:

La colaboración aumentará	El grupo se volverá más tranquilo
La discusión en grupo aumentará	Aumento del trabajo individual
Se resolverán problemas verbales	La energía y el optimismo pueden disminuir
La energía del grupo y el optimismo puede mejorar	Se pueden realizar más tareas

S Si la S de su grupo sube:

S Si la S de tu grupo cae:

El consenso del grupo será más importante	Más apertura al cambio y a la asunción de riesgos
Se incrementará la atención a los métodos probados y verdaderos	El consenso será menos importante
Un mayor énfasis en el bienestar del grupo	El trabajo será más individualizado
La rutina y la estabilidad aumentarán	Se buscarán nuevas ideas

C Si la C de su grupo sube:

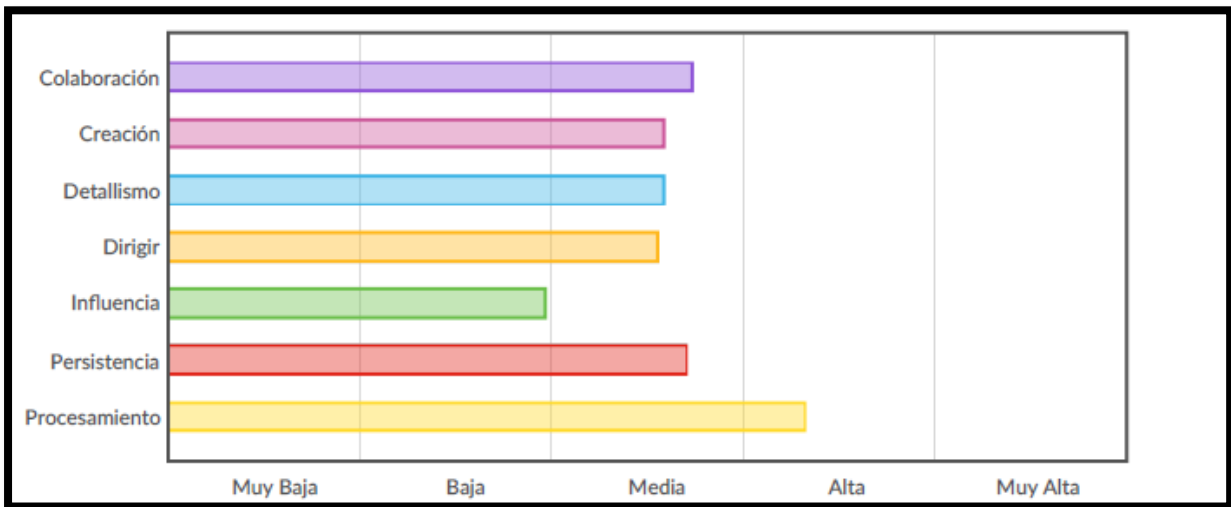
C Si la C de tu grupo cae:

La atención a los detalles y la organización aumentará	La atención al detalle & la organización disminuirá
Aumentará la investigación, con la esperanza de basar las decisiones en la información	El ritmo puede aumentar
Aumentará la sensibilidad a las críticas	Las decisiones pueden tomarse más rápidamente, sin necesidad de tanta información
Se evitarán los conflictos	Es más probable que asuma riesgos

Dinámica de grupo

Los grupos son dinámicos y eficaces cuando avanzan hacia un objetivo común. Al igual que los individuos, los grupos pueden especializarse en torno a los requisitos para lograr su objetivo.

Piense en las metas de su grupo y revise el cuadro a continuación. ¿Su grupo tiene la dinámica necesaria para lograr sus objetivos?



Colaboración (media)

Su equipo valora las relaciones y trabajará para preservar y alimentar las relaciones de equipo. Igualmente importante es el enfoque de su grupo en el cumplimiento de las tareas. Su grupo quiere complacer a los demás y por eso querrá avanzar en las tareas y cumplir con los objetivos del proyecto. Este equipo está en una buena posición para colaborar y relacionarse bien, pero sin dejarse llevar por los aspectos sociales del trabajo en grupo.

Creación (media)

Su equipo se siente más cómodo avanzando en áreas en las que tiene experiencia y resultados probados. A veces, tu equipo prefiere que el ritmo sea un poco más lento para poder terminar un proyecto antes de empezar otra aventura. La creatividad de tu equipo a veces puede ceder ante la seguridad, pero no tengas miedo de arriesgar y ser original.

Detallismo (medio)

Los demás aprecian que este grupo se tome el tiempo para asegurarse de que las pequeñas cosas se hagan. Este grupo tiene la tendencia de empezar a un ritmo rápido pero puede no completar la tarea. Este grupo tiene la habilidad de mirar lógicamente una situación y reorganizar las cosas para una operación más eficiente. Los miembros de este grupo prestan atención a los detalles y dan los últimos toques a los proyectos. A este grupo le gusta operar en entornos que sean ordenados y eficientes y aprecian que los demás sigan su ejemplo.

Dirigir (media)

Su equipo tiene una buena combinación de orientación a las tareas y a las personas; comprendiendo que ambas son críticas para un equipo saludable. La capacidad de su grupo para dirigir a otros y hacerlos responsables es buena en general, sin embargo, su equipo puede necesitar trabajar en el liderazgo y centrarse en mantener los pies de los miembros en el fuego. Es posible que su grupo no tenga siempre la tenacidad necesaria para arar a través de su lista de tareas rápidamente, pero consiguen hacer el trabajo y con calidad.

Influencia (media)

Liderar e influir como grupo no es algo que le resulte natural a su equipo. Sin embargo, son capaces de establecer objetivos y cumplir con las tareas y dar un paso al frente cuando es necesario. Su grupo tiene un equilibrio entre Liderar y seguir, lo cual es genial porque deben ser capaces tanto de planificar como de ejecutar sus planes. Su equipo probablemente puede armonizar bien en la mayoría de las capacidades, pero no deben tener miedo de mostrar su asertividad cuando sea necesario.

Persistencia (media)

Su grupo está formado por trabajadores fuertes y constantes que quieren hacer un trabajo de calidad. A veces pueden empezar a buscar otras alternativas para completar un proyecto cuando las cosas empiezan a ponerse difíciles. Anime a su grupo a no abandonar ni a perder la concentración en lo que han empezado. A otros les gusta trabajar con su grupo porque suelen hacer más de lo que les corresponde en lo que se requiere, y esto hace que todo el proyecto se vea bien.

A este grupo le gusta mantener un enfoque práctico y dejará que los demás vean que son jugadores de equipo.

Procesamiento (alto)

A su grupo le gusta ser "manos a la obra" y son grandes en el seguimiento y terminar fuerte. Otros confían en su equipo para hacer que los sistemas funcionen como una máquina bien engrasada. Su grupo puede tener dificultades para delegar, pero están dispuestos a delegar tareas cuando un proyecto es más grande de lo que pueden manejar. Su grupo está compuesto por jugadores de equipo que se preocupan genuinamente por los demás y pueden ser leales a los objetivos y las tareas en cuestión. El valor de su grupo está en su capacidad para tomar ideas, crear un sistema y ejecutar el plan.

Trabajo sobre la Dinámica del Grupo

- 1) ¿Este equipo tiene un líder?
 - 2) Si es así, determine el estilo de personalidad del líder o líderes de este equipo observando sus gráficos individuales.
 - 3) ¿Guía la cultura del equipo el estilo del líder?
- 2) Observa los gráficos individuales de tu equipo. De los estilos expresados (sobre la línea media)
- ¿Qué miembros del equipo tienen los estilos más intensos?
- ¿Cómo afecta la intensidad de esos estilos de comportamiento a su equipo?
- 3) ¿Ves alguna dimensión del gráfico "Dinámica de Grupo" en la que tu equipo se beneficiaría de trabajar?

Hoja de Trabajo sobre la Dinámica del Grupo

Estrategias para el Éxito

- 1) ¿Cuáles son algunos de los rasgos de esa cultura que considera positivos para su equipo?

- 2) ¿Cuáles son algunos de los rasgos de esa cultura que considera negativos para su equipo?

- 3) ¿Qué estrategias puedes poner en marcha para convertir lo negativo en positivo?

- 4) ¿Están los miembros de su equipo ubicados cada uno en sus áreas de fuerza?
¿Quién es el más organizado?
¿Quién es el mejor en la multitarea?
¿Quién produce los resultados más rápidos?
¿Hay alguna manera de que el equipo pueda situar mejor a las personas en sus áreas de fortaleza?

- 5) ¿Se han puesto en marcha estrategias para que esa persona obtenga los recursos que necesita (plazos realistas, más información, más trabajo en equipo, más tempo de tranquilidad, etc.?)