

Análisis Estratégico de las Dinámicas del Equipo de Liderazgo

Equipo de Liderazgo –

1. Panorama de las Relaciones

El equipo de liderazgo está compuesto por **John** (Entusiasta – Triunfador – Sensible) como Director General, quien lidera a **Helena** (Triunfadora – Luchadora – Organizadora), **Sam** (Triunfador – Entusiasta – Luchador) y **Thomas** (Colaborador – Observador – Organizador).

**Los porcentajes reflejan la compatibilidad de las personas en la columna 1 con los estilos de las personas en cada fila.*

Compatibility Map		Helena	John	Sam	Thomas	Avg.	
Helena	381		77%	94%	29%	67%	Moderate High
John	734	71%		89%	37%	66%	Moderate High
Sam	378	84%	89%		26%	66%	Moderate High
Thomas	251	29%	37%	26%		31%	Low

High	
Moderate High	
Moderate Low	
Low	

El mapa de compatibilidad muestra que **John, Helena y Sam** operan con un nivel de adaptación mutua medio–alto, formando el núcleo dinámico del equipo. Sus energías convergen en torno a la **velocidad, la ambición y el impacto visible**.

En cambio, la compatibilidad promedio de **Thomas** (31%) es considerablemente menor, lo que sugiere una posible desconexión en el ritmo, el estilo de comunicación y los motivadores en comparación con el resto del grupo.

El comportamiento colectivo se percibe **rápido, expresivo y orientado al logro**. Aunque este ritmo favorece la agilidad y los resultados, puede marginar de forma involuntaria a perfiles más pausados, reflexivos o relacionales —un riesgo particularmente evidente en la integración e influencia de Thomas dentro del grupo.

2. Perfiles Conductuales: Luces y Sombras

John – Entusiasta, Triunfador, Sensible

Luces: Inspira a través del entusiasmo y la visión; percibe bien a las personas y mantiene alta la energía. Su apertura fomenta la adaptabilidad y el impulso.

Sombras: Puede perder foco o profundidad bajo presión; tiende a evitar la confrontación, generando ambigüedad en las expectativas.

Helena – Triunfadora, Luchadora, Organizadora

Luces: Es determinada, estructurada y asertiva. Establece estándares altos y asegura el cumplimiento eficiente de los objetivos.

Sombras: Puede dominar el espacio con su intensidad; muestra impaciencia ante perfiles menos asertivos o procesos de decisión más lentos.

Sam – Triunfador, Entusiasta, Luchador

Luces: Enérgico, persuasivo y competitivo. Avanza rápido de la idea a la acción, movilizando a otros mediante el optimismo y la confianza.

Sombras: Puede subestimar riesgos o detalles; tiende a priorizar la velocidad por encima de la profundidad o la reflexión.

Thomas – Colaborador, Observador, Organizador

Luces: Solidario, reflexivo y constante. Aporta estructura, cuidado y una visión de largo plazo a su ámbito.

Sombras: Puede parecer reservado o indeciso en contextos de alto ritmo; tiende a retraerse cuando se siente poco valorado o no escuchado.

3. Sinergias y Tensiones Entre Estilos

John, Helena y Sam – Núcleo Dinámico

Alta compatibilidad (71–94%) indica un ritmo natural de colaboración.

Comparten optimismo, impulso y adaptabilidad, reforzando mutuamente su motivación y enfoque en resultados.

Sin embargo, esta alineación puede amplificar la **intensidad grupal** —exceso de confianza, menor espacio para el análisis o subestimación de voces más silenciosas.

El tono altamente orientado al logro de **Helena y Sam** puede reforzar el entusiasmo de John, pero también reducir su capacidad reflexiva si no se equilibra con pausa o mirada crítica.

Thomas y el Núcleo de Liderazgo

La baja compatibilidad de Thomas (29–37%) con el resto refleja una **desconexión de ritmo y expresión**, más que de valores.

Aunque aporta **estabilidad y profundidad analítica**, su enfoque reflexivo puede

malinterpretarse como falta de proactividad.

La velocidad y asertividad de los demás pueden hacerlo sentir periférico, reduciendo su participación e influencia.

Involucrar a Thomas requiere **inclusión intencional**: pedir explícitamente su punto de vista y darle espacio para estructurar sus aportes.

Asimetrías Clave de Comportamiento

- **Tono comunicacional:** El núcleo prefiere un diálogo expresivo y extrovertido; el estilo reservado de Thomas limita la resonancia.
 - **Velocidad de decisión:** John, Helena y Sam se mueven rápido; Thomas prefiere la reflexión y la validación de datos.
 - **Factores de validación:** El primer grupo valora el reconocimiento visible; Thomas, ser consultado y respetado por su experiencia.
-

4. Consideraciones para la Colaboración

Alineación de Ritmo:

Integrar tanto la ideación rápida como la reflexión deliberada. Reuniones breves con Thomas antes de cerrar decisiones mejorarían la inclusión y la calidad.

Tono de Liderazgo:

Las energías compartidas de Triunfador y Luchador pueden derivar en intercambios demasiado asertivos. Establecer reglas de escucha activa y resumen antes de responder evitará dominancia.

Claridad de Roles:

John debería precisar la autoridad estratégica frente a la autonomía operativa para reducir solapamientos entre Helena y Sam, y dar espacio a las contribuciones de Thomas.

Equilibrio en el Reconocimiento:

Valorar públicamente diversas formas de aporte —no solo los indicadores de desempeño, sino también la estabilidad, el análisis y la cohesión interna— fortalecerá la presencia de Thomas y mostrará que los distintos ritmos suman valor.

Calibración Emocional:

Fomentar momentos de vulnerabilidad o reflexión. La energía actual está orientada al desempeño; breves espacios de feedback o aprendizaje reforzarían la cohesión.

5. Recomendaciones

Para John (Líder)

- Equilibra entusiasmo con claridad: tu positividad motiva, pero la precisión asegura alineamiento.
- Promueve distintos ritmos de decisión: invita a Helena y Sam para la rapidez, y a Thomas para la reflexión.
- Practica la inclusión intencional; pide explícitamente opiniones disidentes para ampliar perspectiva.
- Refuerza los límites entre discusión y ejecución para mantener el foco.

Para Helena

- Usa tu asertividad para apoyar, no dominar. Modela la franqueza con empatía.
- Da espacio a las ideas de Thomas; consultarlo temprano demuestra respeto.
- Equilibra la presión por resultados con seguimiento emocional: tu tono moldea el clima del equipo.
- Colabora con John en traducir la visión en ejecución disciplinada.

Para Sam

- Canaliza tu entusiasmo con estructura.
- Transforma la intensidad en responsabilidad compartida, no urgencia individual.
- Apoya a John anticipando necesidades operativas antes de que se conviertan en cuellos de botella.
- Incluye a Thomas en la planificación estratégica para fortalecer la cohesión del equipo.

Para Thomas

- Comunica proactivamente; no esperes a que te inviten a participar.
- Haz visibles tus ideas: resume observaciones y soluciones con claridad.
- Participa con energía y confianza para aumentar tu autoridad percibida.
- Convierte tu análisis en recomendaciones accionables que conecten con los perfiles más rápidos.

6. Síntesis

El equipo de liderazgo opera principalmente con energías **altas en intensidad y orientadas a la acción**, con **John, Helena y Sam** formando un eje cohesivo y de decisiones rápidas. Esta sinergia impulsa la innovación y la capacidad de respuesta, pero corre el riesgo de **sobre activarse** sin la contraparte estabilizadora.

El estilo contrastante de **Thomas** ofrece justamente ese equilibrio —una contribución más pausada, estructurada y reflexiva—, aunque está subaprovechado por el sesgo hacia la velocidad.

Si no se gestiona, esta brecha puede perpetuar un sistema de dos velocidades: uno enérgico y asertivo, otro cauto y silencioso.

Si se integra conscientemente, el equipo puede evolucionar hacia un **ritmo estratégico que combine impulso y profundidad**, fusionando la inspiración de John, la determinación de Helena, la capacidad de ejecución de Sam y la solidez analítica de Thomas.

Reconociendo que la influencia se manifiesta en distintos tempos, este grupo de liderazgo puede pasar de una **alineación por impulso** a una **alineación por comprensión**, logrando una cultura de desempeño más **sostenible e inclusiva**.