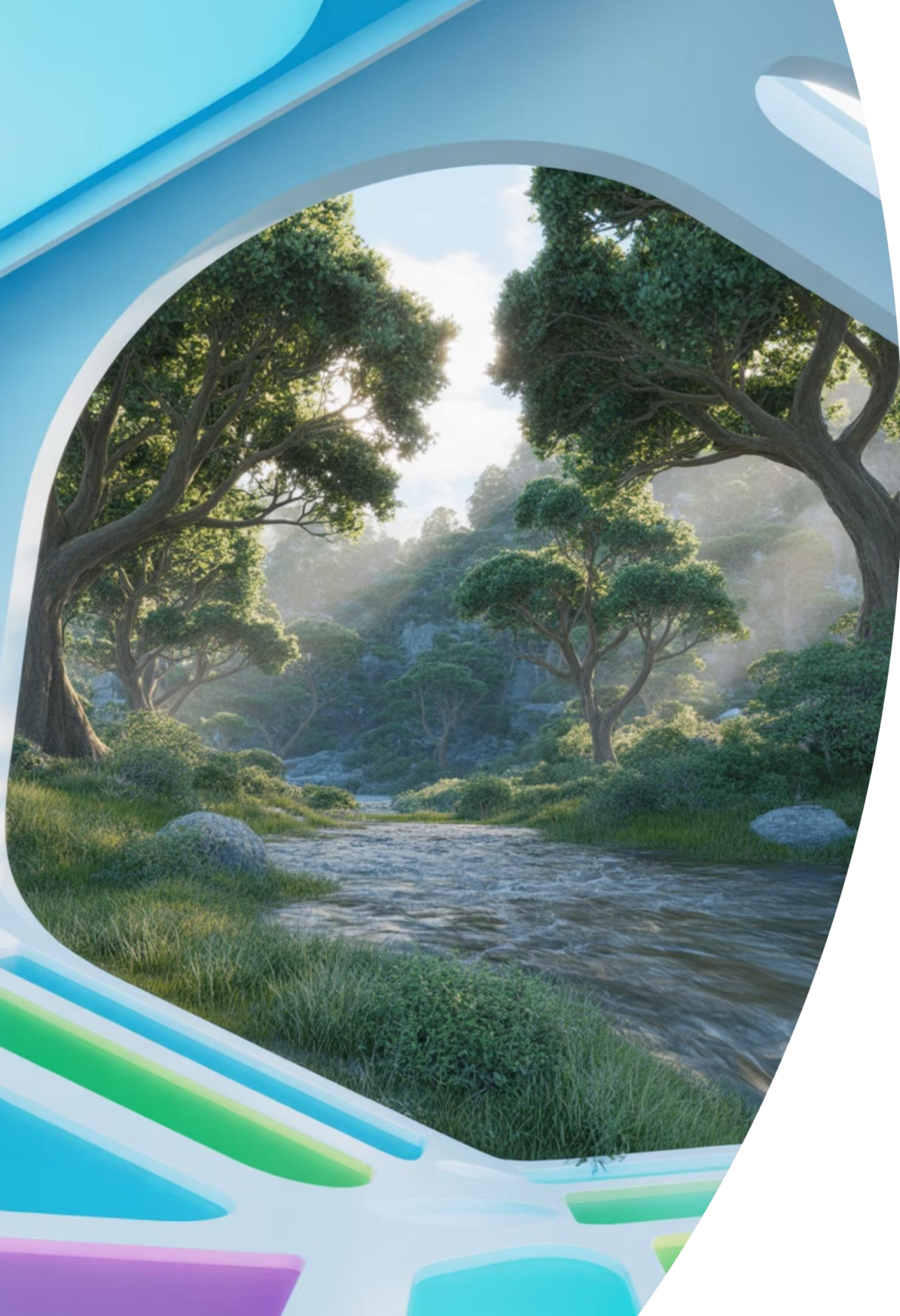




Fundamentos de los Equipos y la Dinámica Grupal

Un viaje a través de fábulas que revelan los secretos de la construcción de equipos, el manejo de conflictos y el alto rendimiento organizacional.

Unidad 1

La Fábula del Puente en el Bosque Encantado

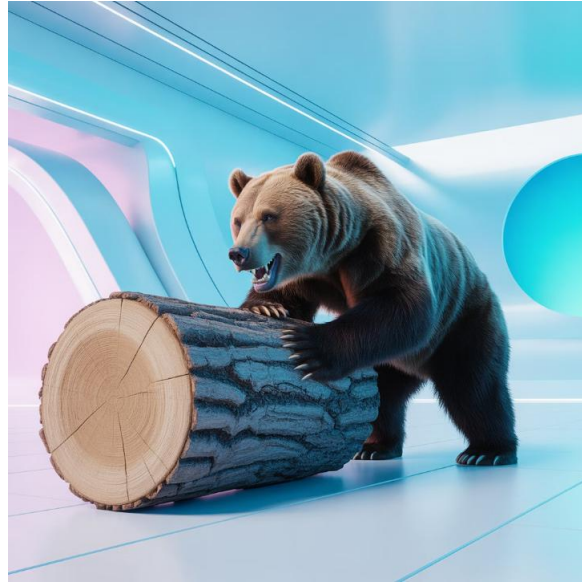
En el corazón del Bosque Encantado, un río caudaloso separaba a los animales de un prado lleno de las más dulces bayas.



*Un día, el Oso, el Castor, la
Ardilla y la Lechuza
decidieron que debían
cruzar.*



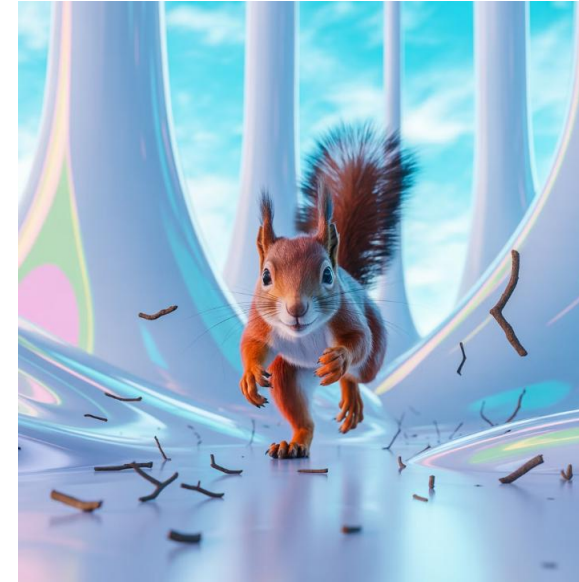
Al principio, eran solo un grupo



El Oso, fuerte y solitario, intentó empujar un tronco gigante, pero no pudo moverlo solo.



El Castor, un hábil constructor, comenzó a roer un árbol, pero no sabía a dónde hacerlo caer.



La Ardilla, ágil y veloz, corría de un lado a otro juntando ramas inútiles.



La Lechuza observaba todo desde su rama.

Eran individuos trabajando por separado, y el puente no avanzaba.

A group of deer, including adults and young fawns, are gathered in a sun-dappled forest. One adult deer stands prominently on the right, looking towards the viewer. To its left, another adult deer is partially visible. In the center and foreground, several young fawns are sitting or standing, looking in various directions. The background is filled with the trunks and branches of trees, creating a sense of a deep forest.

Cansados y frustrados, se reunieron.

Etapas de Formación

Con cautela, empezaron a conocerse.



Pronto, llegaron los problemas

El Oso gruñó

"¡Mi idea de empujar el tronco es mejor!"

El Castor chilló

"¡No, debemos construir una presa!"

Etapa de Conflicto

Esta era la etapa de **Conflicto**, llena de tensión sobre los métodos y roles.

La sabia Lechuza intervino

"Amigos, ambos tienen razón. Necesitamos la fuerza del Oso y la habilidad del Castor. Y la agilidad de la Ardilla para unirlo todo".



Normalización: Estableciendo el plan

01

El Castor

Elegiría y cortaría el árbol

02

El Oso

Lo empujaría hasta el otro lado

03

La Ardilla

Usaría su destreza para asegurar el puente con lianas fuertes

Con su guía, el equipo entró en la **Normalización**.
Cada uno entendió su rol.



Desempeño

Finalmente, trabajando en perfecta armonía, llegaron a la etapa de Desempeño.

*El resultado de la **sinergia***



El árbol cayó perfectamente



El oso lo empujó con una fuerza increíble



La ardilla lo aseguró con una velocidad asombrosa

- ❑ Habían logrado una **sinergia** donde el resultado de su colaboración era mucho mayor que la suma de sus esfuerzos individuales.

De grupo a equipo

Habían dejado de ser un simple grupo para convertirse en un verdadero equipo

Unidos por un propósito compartido: disfrutar juntos de las dulces bayas.



Unidad 2

La Fábula de la Orquesta Desafinada

Construcción y Desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento





En el Valle del Eco

Una orquesta de talentosos músicos soñaba con ganar el Gran Festival de Música.



El grillo violinista

El más rápido



La rana chelista

Con el tono más profundo

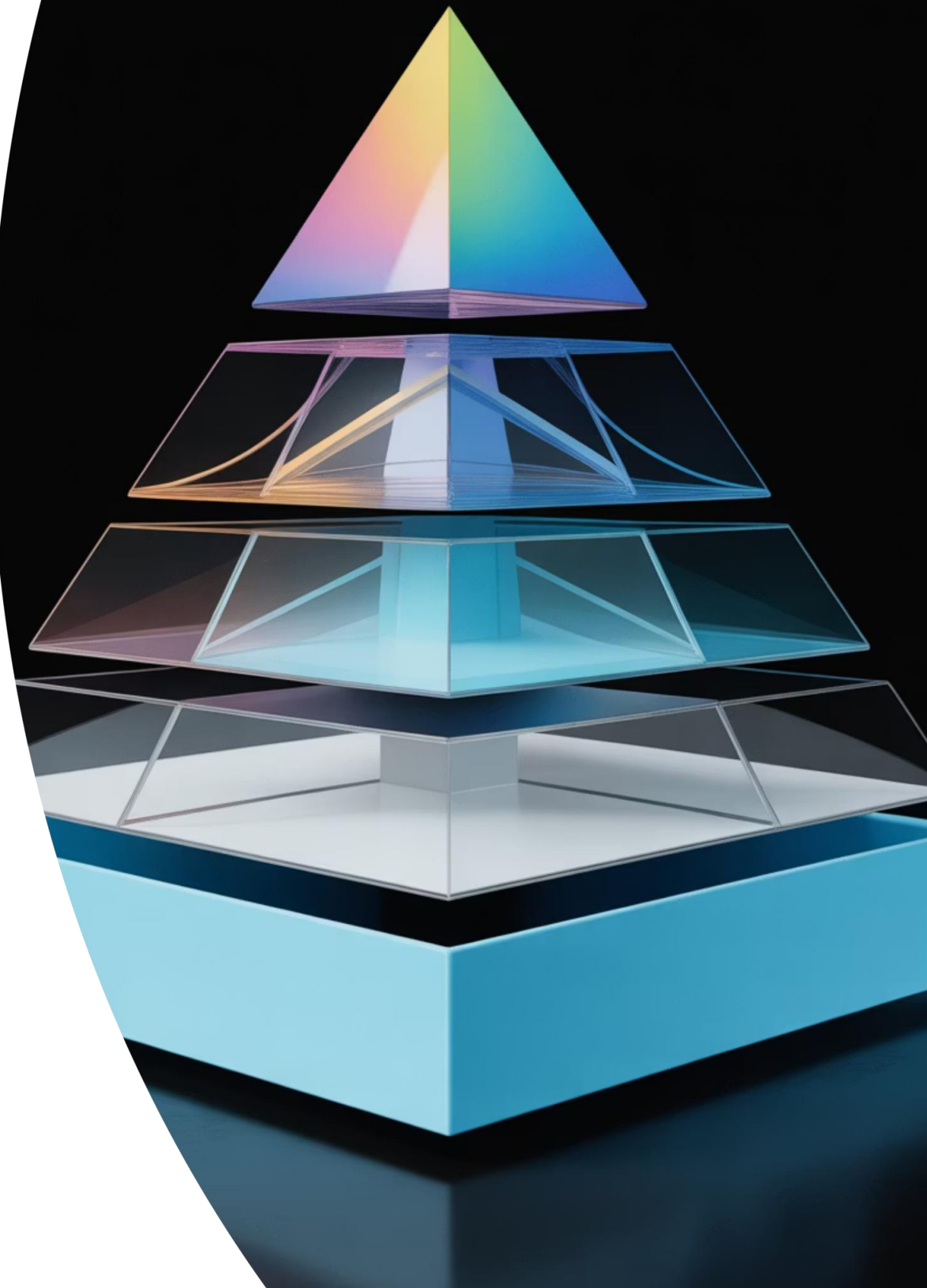


El ruiseñor flautista

Con la melodía más dulce

Pero en cada ensayo, su música sonaba a caos.

Las Cinco Disfunciones





1. Ausencia de confianza

El grillo no admitía que se le olvidaban las notas por miedo a parecer débil, y la rana no pedía ayuda para mover su pesado chelo.



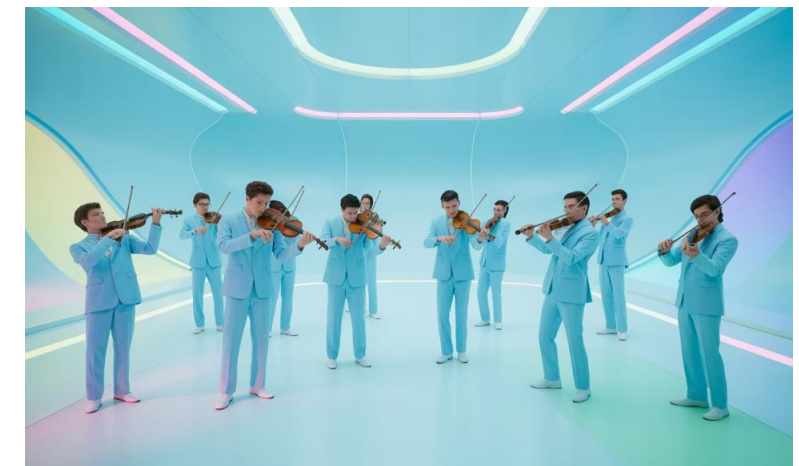
2. Temor al conflicto

En lugar de debatir ideas para mejorar la sinfonía, asentían en una armonía artificial para no ofenderse, resultando en decisiones mediocres.



3. Falta de compromiso

No sentían que la pieza musical fuera suya, por lo que tocaban sin pasión.





4. *Evasión de la responsabilidad*

Cuando el ruiseñor desafinaba, nadie le decía nada para evitar la incomodidad, y los estándares de calidad caían en picada.



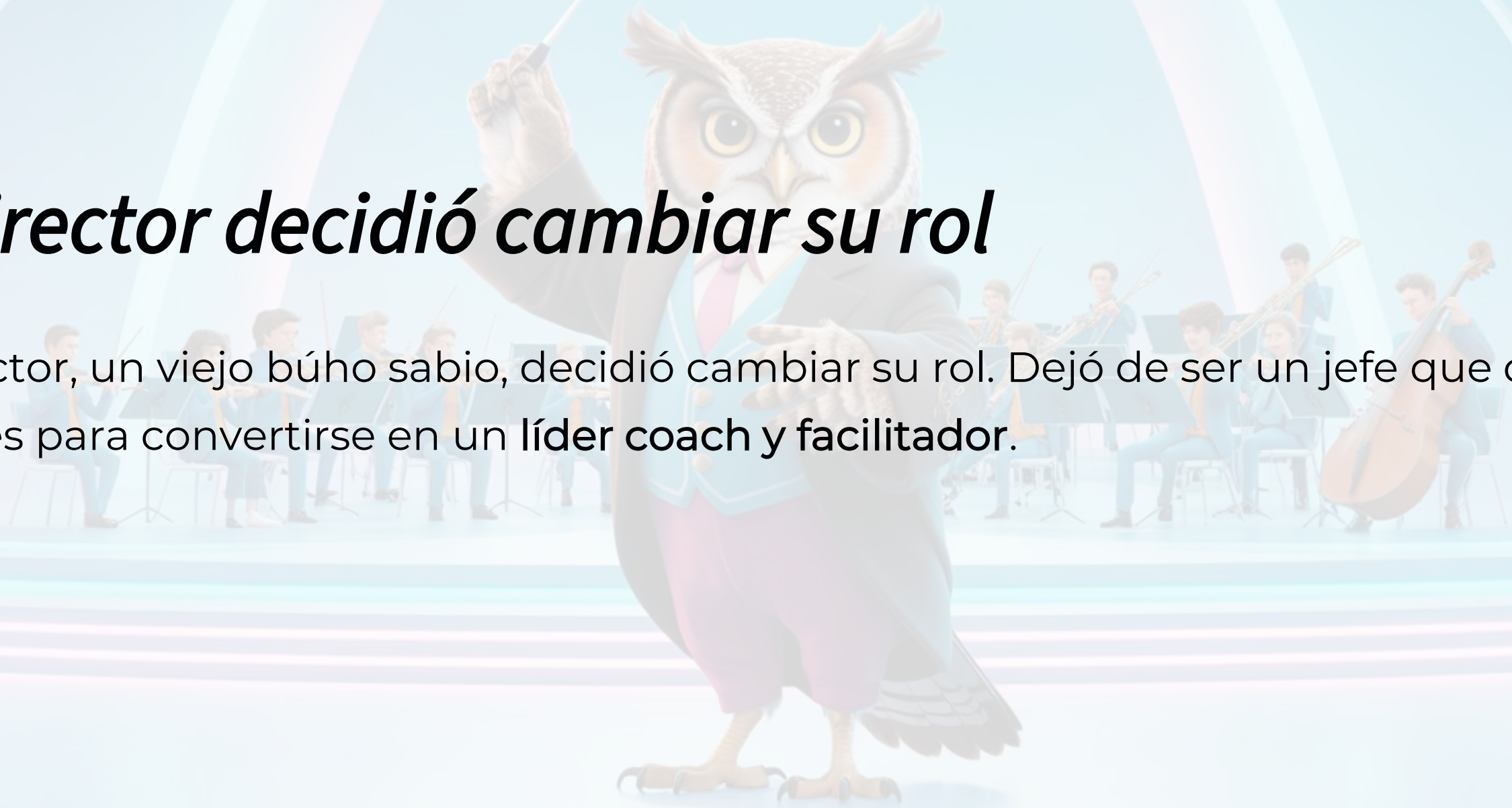
5. *Falta de atención a los resultados*

El grillo solo quería tocar su solo de violín para impresionar, y al ruiseñor le importaba más lucir sus plumas que el éxito colectivo de la orquesta.



El director decidió cambiar su rol

El director, un viejo búho sabio, decidió cambiar su rol. Dejó de ser un jefe que daba órdenes para convertirse en un **líder coach y facilitador**.



La transformación del liderazgo

Antes: Jefe



- Daba órdenes
- Controlaba todo
- Generaba miedo

Después: Líder Coach



- Hacía preguntas
- Facilitaba el diálogo
- Generaba confianza



La pregunta clave

*"¿Qué necesitamos
para sentirnos
seguros y poder
cometer errores?"*

En lugar de gritar, comenzó a hacer preguntas.



Fomentó una *cultura de feedback*

Específico

Retroalimentación clara y concreta sobre acciones observables

Orientado a la acción

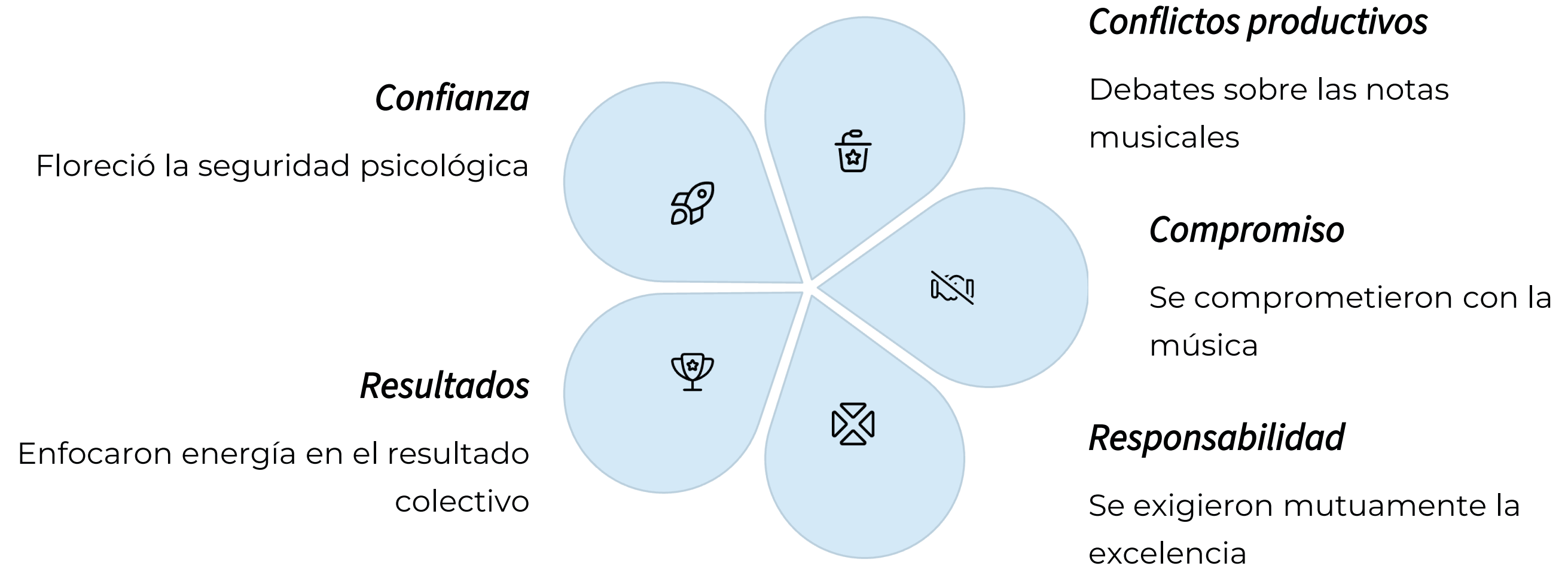
Enfocado en comportamientos que se pueden mejorar

Oportuno

Dado en el momento adecuado para maximizar el aprendizaje

Enseñándoles a darse retroalimentación específica y orientada a la acción.

El florecimiento de la confianza



Poco a poco, la confianza floreció.



El día del festival

Su música no fue solo una colección de sonidos, sino una obra maestra que hizo eco en todo el valle.

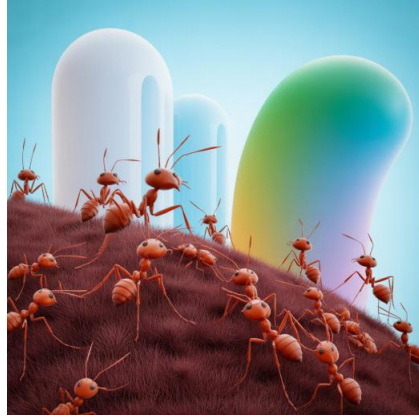
Unidad 3

La Fábula de las Hormigas y el Manantial

Naturaleza y Diagnóstico del Conflicto
Organizacional



Dos colonias de hormigas



Las Rojas

Vivían en una ladera de la colina

Entre ellas fluía un manantial que era su única fuente de agua. Durante años, convivieron en paz, hasta que una sequía redujo el caudal, iniciando un conflicto.



Las Negras

Vivían en la ladera opuesta



Conflicto Funcional

Al principio, el conflicto era **funcional**.

Conflicto de tareas



Discutían sobre la mejor manera de racionar el agua

Conflicto de procesos



Debatían sobre quién debía ir primero

❏ Estos debates, aunque tensos, estimulaban la creatividad.

The background of the image features a group of ants in a state of conflict. On the left, several reddish-brown ants are clustered together, with one ant in the foreground appearing to bite or grapple with another. On the right, a large black ant is prominently displayed, facing the reddish-brown group. The scene is set against a background of soft, overlapping geometric shapes in shades of blue, green, and yellow, creating a sense of depth and movement. The overall composition suggests a metaphorical conflict or a struggle between different groups or ideologies.

El conflicto se volvió disfuncional

Conflicto de relación: El más destructivo

Las Rojas decían

"¡Las Hormigas Negras siempre han sido perezosas!"

Las Negras respondían

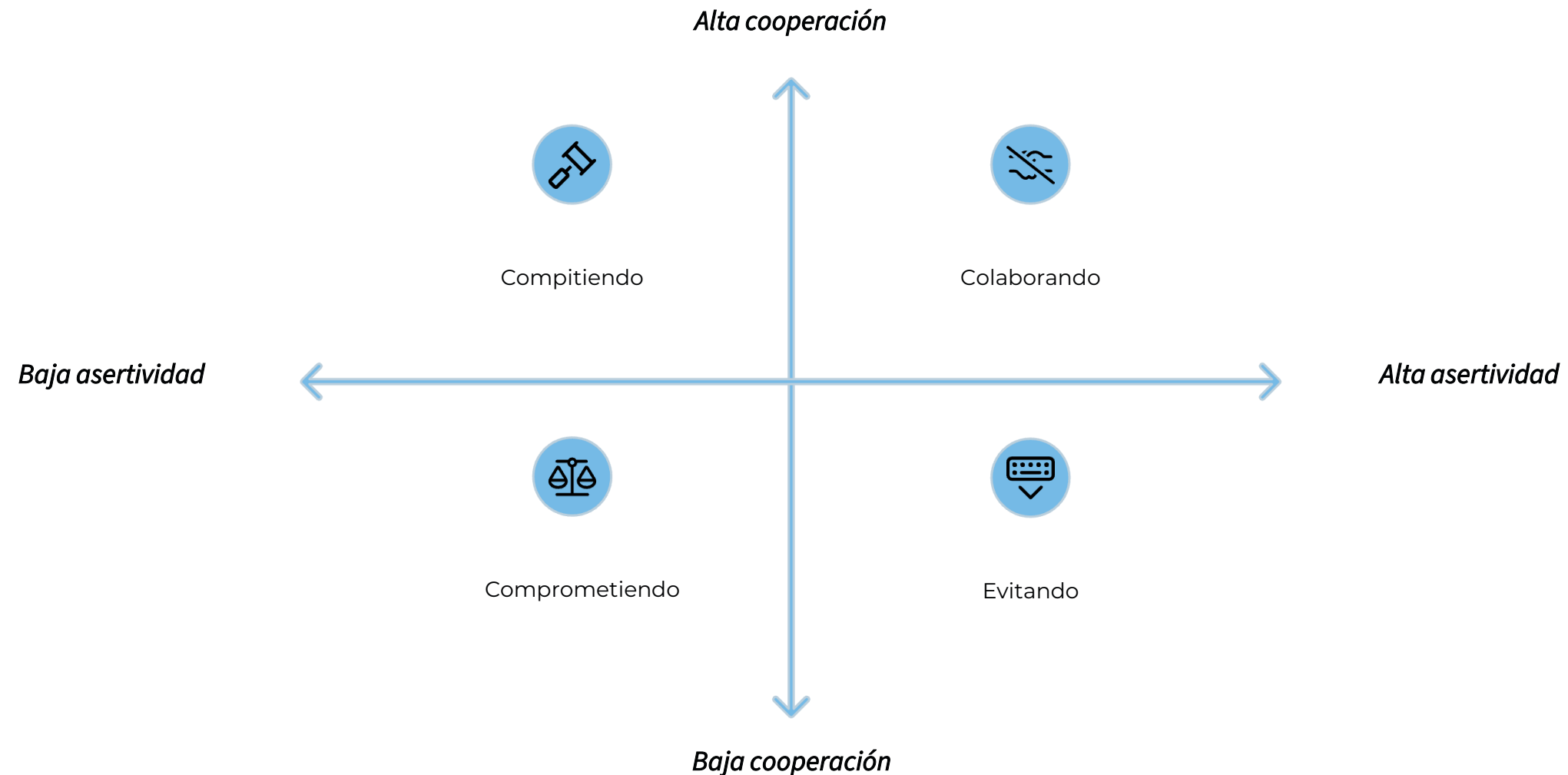
"¡Las Rojas son unas egoístas!"

Empezaron a insultarse y a recordar viejas rencillas. Se convirtió en un **conflicto de relación**, el más destructivo de todos.



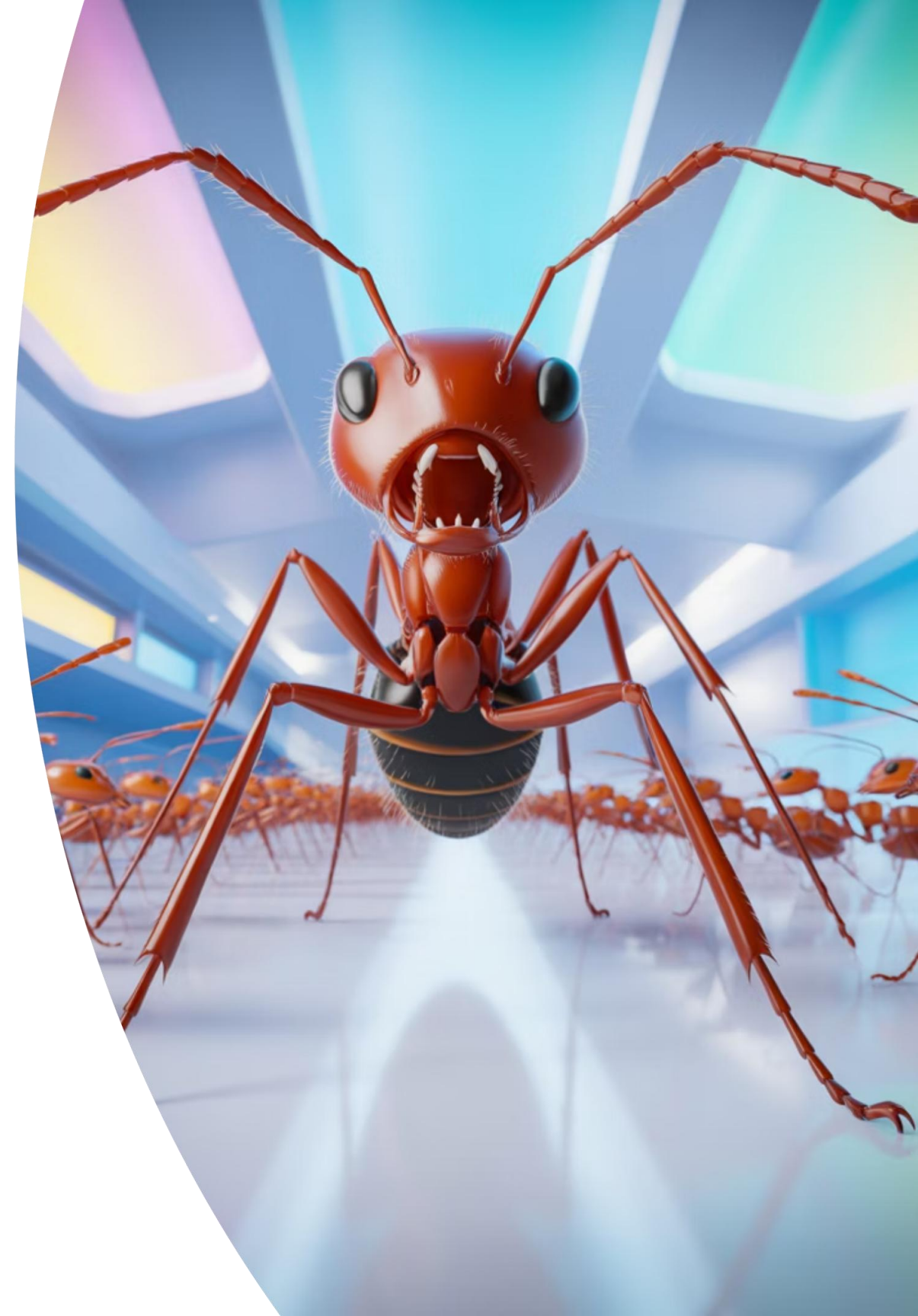
Modelo de *Thomas-Kilmann*

Cada colonia adoptó un estilo de manejo diferente.



Estilo Competitivo

La reina Roja, fuerte y dominante, adoptó un estilo **competitivo**, ordenando a sus soldados tomar el control del manantial a la fuerza.



Estilos *Evasivo* y *Complaciente*



Evasivo



La reina Negra, temerosa, primero usó un estilo **evasivo**, pretendiendo que el problema no existía, pero sus hormigas seguían sedientas.

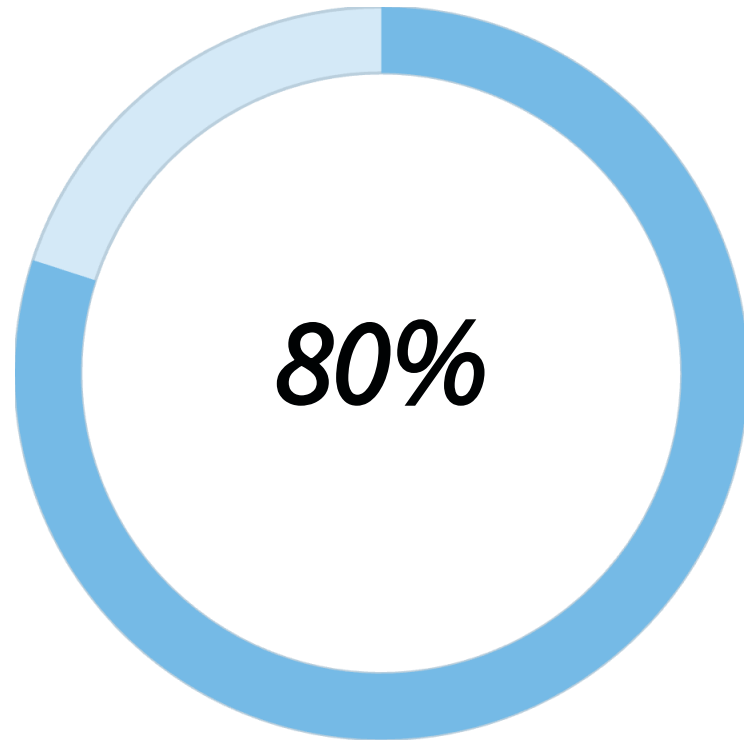


Complaciente



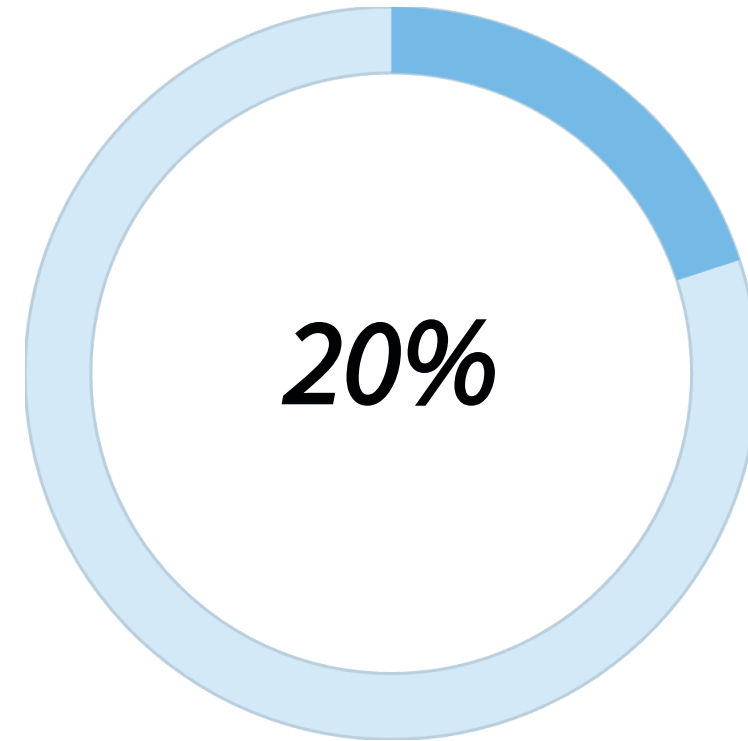
Luego cambió a un estilo **complaciente**, ofreciendo ceder casi todo su acceso al agua para mantener la paz.

El resultado del desequilibrio



Agua para las Rojas

Más agua de la que necesitaban



Agua para las Negras

Al borde de la extinción

El resultado fue que las Rojas tenían más agua de la que necesitaban y las Negras estaban al borde de la extinción.



Una sabia hormiga anciana propuso

Estilo Colaborativo

Viendo que ninguna solución funcionaba, una sabia hormiga anciana propuso un estilo colaborativo.

Diagnóstico de la causa raíz

01

Colaboración

En lugar de pelear por el agua, trabajaron juntas

02

Diagnóstico

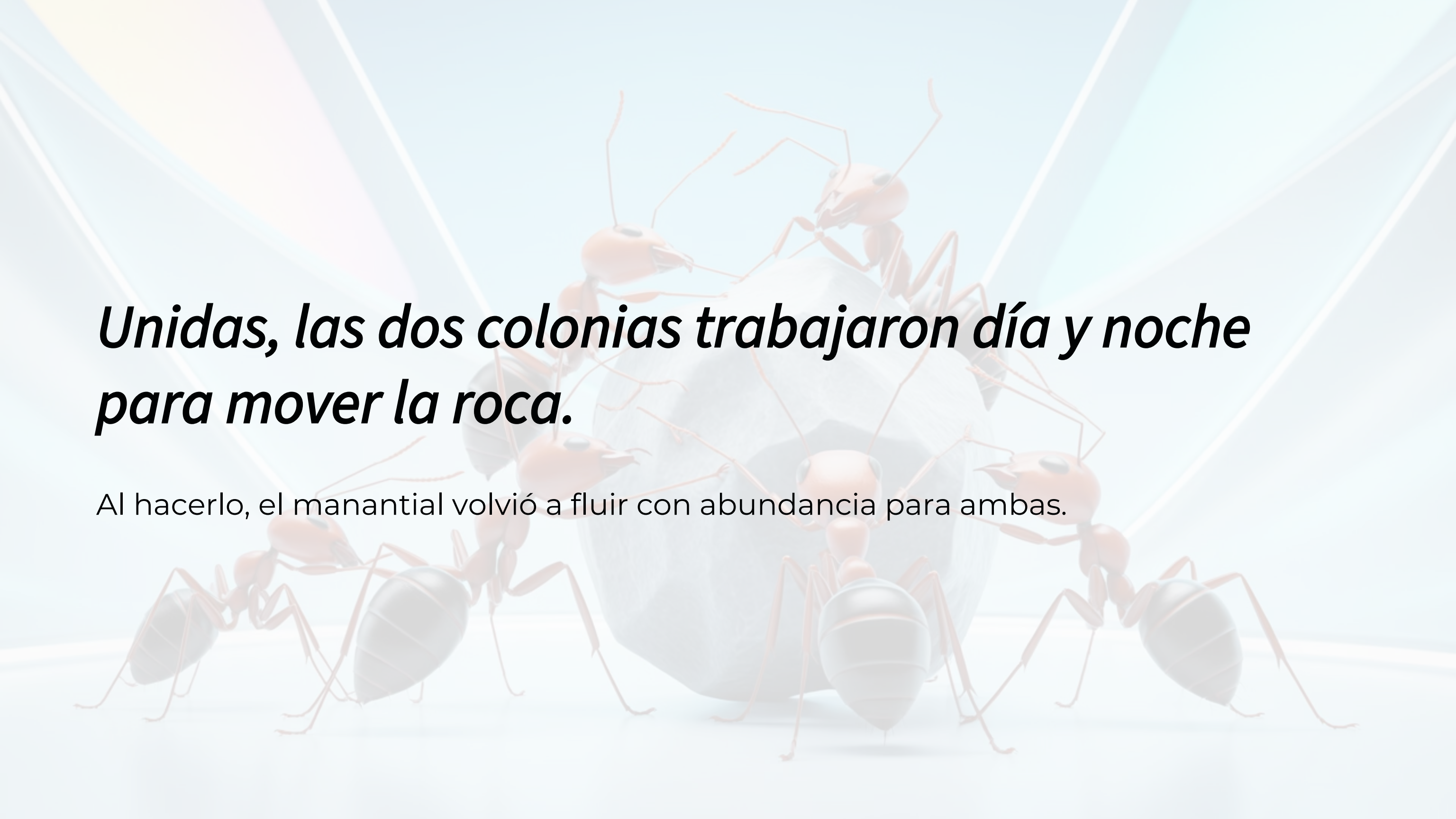
Investigaron para encontrar la causa raíz del problema

03

Descubrimiento

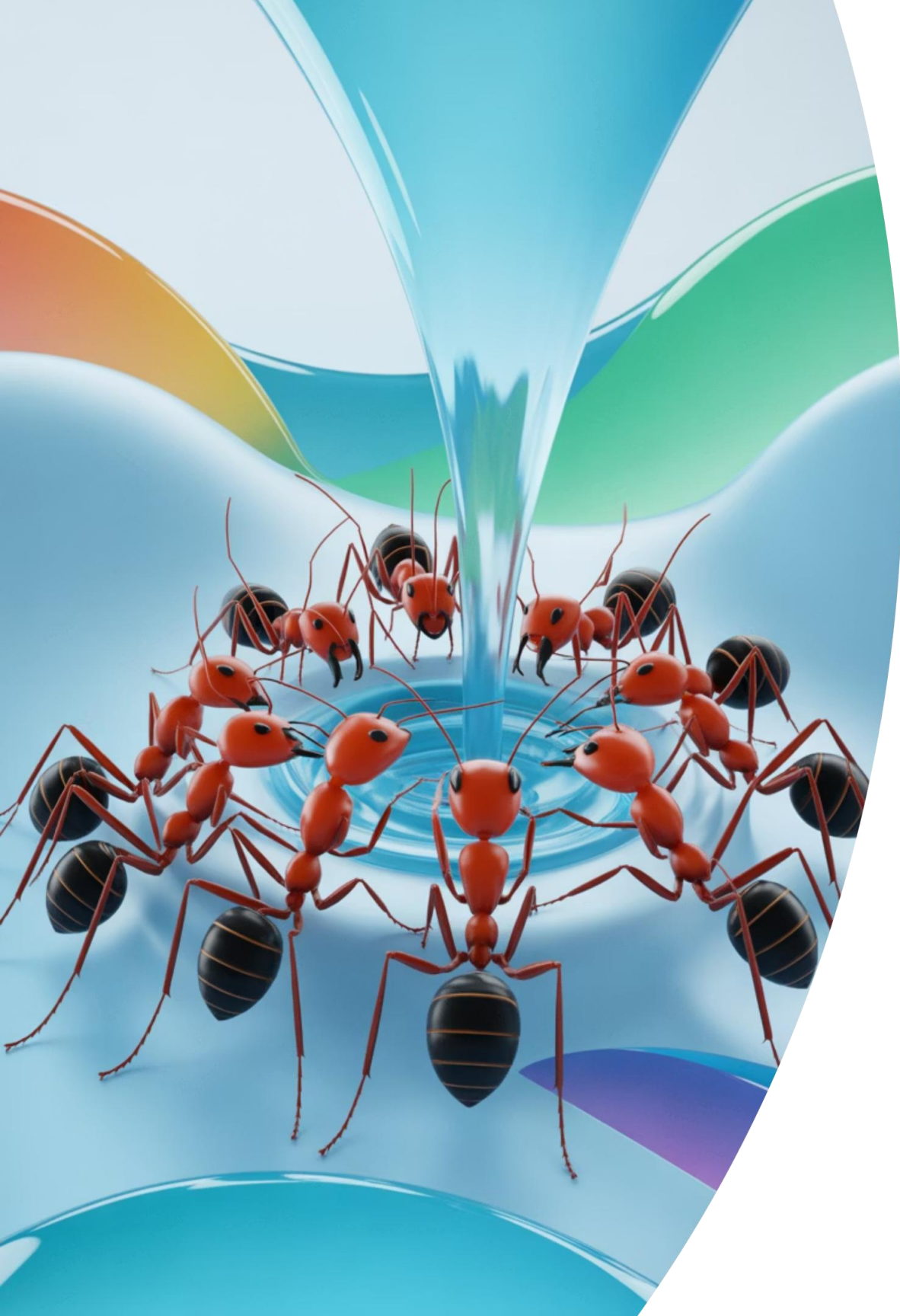
Descubrieron que una gran roca había caído río arriba, desviando la mayor parte del agua



The background of the slide features a group of ants working together to move a large, light-colored rock. The ants are reddish-brown with black abdomens. They are positioned around the rock, with some pushing from the sides and others on top. The background is a light blue gradient with faint, stylized geometric shapes in yellow, pink, and blue.

Unidas, las dos colonias trabajaron día y noche para mover la roca.

Al hacerlo, el manantial volvió a fluir con abundancia para ambas.



La lección final

Aprendieron que el conflicto no era inherentemente malo

Sino que su resultado dependía de cómo lo gestionaran.

Conflicto Funcional

Estimula creatividad y mejora

Conflicto Disfuncional

Destruye relaciones y resultados

La Clave

Cómo lo gestionamos determina el resultado