



28 Encuentro Internacional de Dinámica de Grupos.

Dr. Eduardo Mouret Polo



PRODEHO
Profesionales en Desarrollo Humano y Organizacional

www.prodeho.com.mx



THE POWER OF GROUP DYNAMICS

Dr. Eduardo Mouret Polo

ME XI CO



PRODEHO
Profesionales en Desarrollo Humano y Organizacional

EDUARDO MOURET POLO – DIRECTOR GENERAL DE PRODEHO

- ***ESTUDIOS:** Licenciatura (1974), Maestría (1976) y Doctorado (1979) en Psicología. Universidad Iberoamericana (México)
- ***POSTGRADOS:** Consultoría Organizacional por ODA INTERNATIONAL (California, USA),
Administración de Negocios por UNIV. OF CALIFORNIA, BERKELEY (USA) y
Administración de Recursos Humanos por PENN STATE UNIVERSITY (USA)
- ***CERTIFICACIONES EN:** Assessment Center, Targeted Selection, OPQ, MBTI, HOGAN, Coaching & Feedback, Simulador de negocios, Comunicador Persuasivo, ROI en Capacitación, Coaching, RH y DO, Instructor, High Performance Improvement, Analyzing Human Performance, Accountability, EQ-i, Assess-Coaching, Dominancia Cerebral Ned Herrmann, Successful Negotiator, Cooperation and Beyond, Succession Planning, Organization Development and Change Management, Talent management, Competencies and Succession Management.
- * **Es considerado el “Referente del Assessment Center” en México e Iberoamérica.**
- ***CATEDRÁTICO:** Licenciatura, Maestría, Doctorado y Diplomados en UIA, ITAM, ITESM, INESPO, UDLA, BUAP y U. P.
- ***CONFERENCISTA:** Congresos Nacionales, Iberoamericanos e Internacionales.
- ***PRESIDENTE** Asociación de Profesionales en Desarrollo Organizacional (PRODESO)
- ***EX PRESIDENTE Y STEERING COMMITTEE** de ASTD Global Network México.
- ***EX PRESIDENTE** Asociación de Psicólogos Industriales (API).
- ***VICEPRESIDENTE** Asociación de Especialistas en Evaluación de Personal (AMESEP)
- ***EX-VICEPRESIDENTE** Asociación Mexicana de Capacitación de Personal (AMECAP)
- ***PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS:** “Al Mérito Profesional en Psicología del Trabajo” (1995. UIA)
“Trayectoria y aportaciones a la Psicología del Trabajo” (2000)
“Iberoamericano de Psicología del Trabajo y Recursos Humanos” (2017)
“A la Innovación y vanguardia en Psicología del Trabajo y R.H.” (2019)
- ***EXPERIENCIA** laboral (45 años).
- * **DIRECTOR GENERAL:** PROFESIONALES EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL, S.C. (PRODEHO).





**¿Cómo defines tú:
Dinámica de Grupo?**



¿Cómo defines tú: **Dinámicas de Grupo?**



Dinámica:

Relación de las **fuerzas** que actúan sobre un cuerpo y los efectos que producen en el **movimiento** de los cuerpos.

Kurt Lewin:

Teoría del Campo de Fuerzas
(Impulsoras y Restrictivas)
(Vectores)

La Dinámica del Grupo



La Dinámica del Grupo es:

Observar, Conocer y Estudiar (Diagnóstico):

Cómo actúa o se mueve el Grupo y qué fuerzas hacen que se mueva de esa manera.

Qué observamos para conocer la Dinámica de un Grupo?

Propósito, Misión, Visión, Valores, Estructura, Tamaño, Personas que lo integran, contexto o situación del momento, Instalaciones, Recursos Económicos, Temporalidad, Formal, etc.

La Dinámica del Grupo: TIPOS DE GRUPOS

Familia.

Empresa.

Iglesia.

Escuela.

Fiesta.

Asociación Profesional.

Juego Deportivo.

Comunidad.

**Todo esto conforma y determina la CULTURA,
el CLIMA ORGANIZACIONAL y los RESULTADOS.**



CULTURA VS. CLIMA ORGANIZACIONAL

AMBAS SON EL RESULTADO DE
PERCEPCIONES

CULTURA

CLIMA

Forma de SER	ESTAR (forma de sentir)
Rasgos, Atributos, Valores, Creencias	Satisfacción, Agrado, Gusto
Características más permanentes	Estado temporal, situacional
Se describe el perfil de rasgos	Se evalúan factores relevantes
En toda la organización	Focalizada en áreas/departamentos
Se transmite de generación en generación y/o se consensa	Se genera rápidamente y de manera reactiva
Su cambio es a largo plazo	Se modifica en periodos cortos de tiempo
Se cambia con procesos re educativos	Se cambia con procesos de comunicación, sensibilización, retroalimentación, etc.

LA DINÁMICA DEL GRUPO

ETAPAS

EN LA FORMACIÓN DE EQUIPOS



Las Dinámicas de Grupo

Las Dinámicas de Grupo son:

Intervenciones a través de **Estímulos** (Técnicas, ejercicios, juegos, role playings, etc.) para **provocar** movimientos, comportamientos, impactos o cambios específicos en la “Dinámica” del grupo.

PREVENTIVA:

Las intervenciones deberán de tener un **Propósito** claramente definido, de lo que se espera que ocurra en la “Dinámica” del Grupo; es decir, un **Cambio Planeado**.

Se Planean (Propósito),

Se Diseñan (A la medida),

Se Ejecutan (Con personal capacitado) y

Se Evalúan (Asegurar con evidencias, que se logró el propósito)



Dinámicas de Grupo

- **Para Observar:**
Assessment Center.
- **Para Impactar o Cambiar:**
Grupos “T”, Sensitivity Training (Kurt Lewin),
 - Grupos de Encuentro (Carl Rogers),
 - Simuladores de Negocio,
 - Dinámicas de Grupo DEO,
 - Handbook of Structured Experiences in Human Relations Training (Pfeifer and Jones),
 - Psicodrama (J: Moreno), etc.





Las Dinámicas de Grupo pueden provocar impacto en **LA DINÁMICA DEL GRUPO**

SIMULADOR DE TRABAJO EN EQUIPO

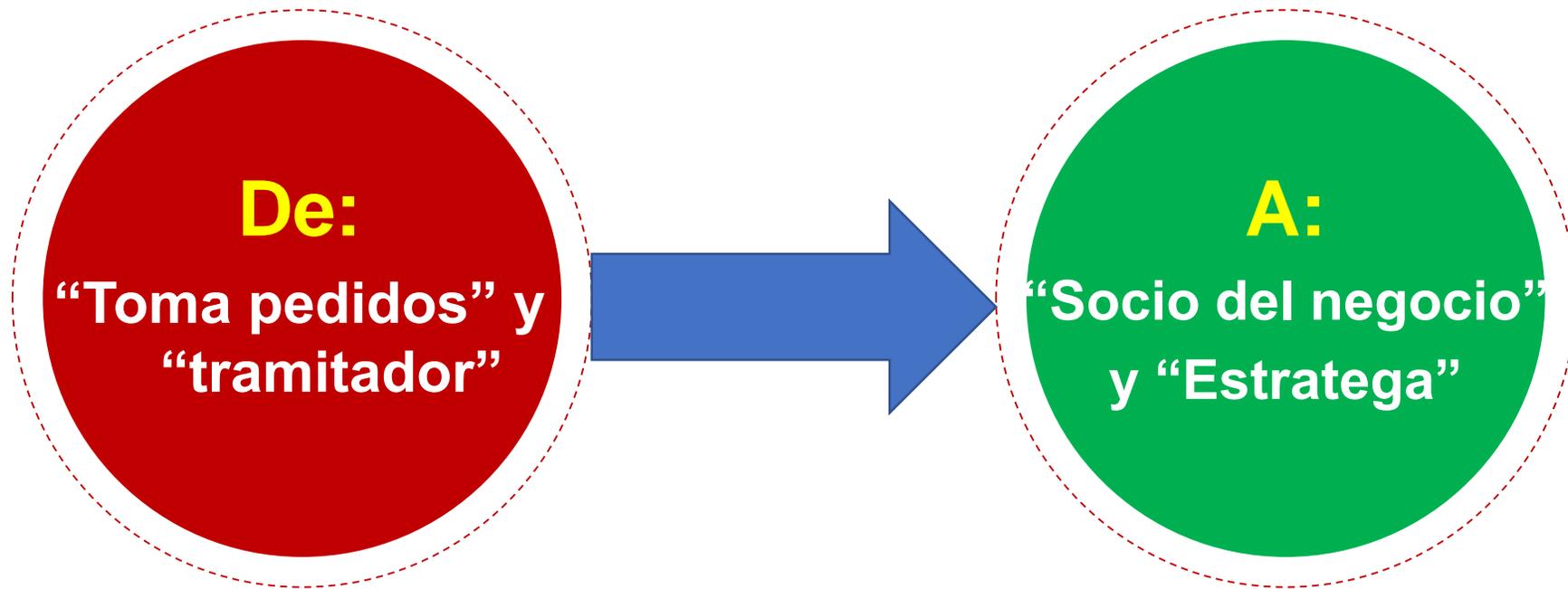


Dr. Eduardo Mouret Polo
MÉXICO



ROLES DE UN CONSULTOR

TRANSICIÓN DEL ROL DEL CONSULTOR



NIVELES DE EVALUACIÓN DE LAS INTERVENCIONES



1

2

3

D. Kirkpatrick:

1. REACCIÓN
2. APRENDIZAJE
3. COMPORTAMIENTO
4. RESULTADOS

J. Phillips:

5. BENEFICIO/COSTO Y ROI

E. Mouret:

6. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE FINAL

REACCIÓN A LA INTERVENCIÓN (AFECTIVO, VIVENCIAL)



- Gusto
- Agrado
- Satisfacción
- Utilidad/Relevancia/Pertinencia/Valor percibido
- Novedoso
- Aplicable al trabajo
- Involucramiento/Motivación para participar
- Necesidad percibida

El participante OPINA y da su PERCEPCIÓN en un cuestionario.

APRENDIZAJES OBTENIDOS (COGNOSCITIVO Y PSICOMOTRIZ)



- Adquisición/Aprendizajes
- Cambios y mejoras
- Incremento en el Grado de dominio de Competencias

El participante DEMUESTRA EN EL AULA, lo nuevo que ha adquirido; a través de casos, simulaciones, tests, exámenes, calificados por el instructor.

CAMBIOS DE COMPORTAMIENTO (APLICACIÓN EN EL TRABAJO)



- Modificar la forma de hacer el trabajo.
- Aplicar lo que se acaba de aprender.

El participante **APLICA Y DEMUESTRA EN LA VIDA REAL DE SU TRABAJO** lo que ha aprendido; siendo evaluado por las personas con las que interactúa (su jefe, colaboradores, pares, clientes, etc.) con una guía de observación conductual (360), para valorar en qué grado ocurre.

IMPACTO EN RESULTADOS Y CONSECUENCIAS (INDICADORES DEL NEGOCIO)



- PRODUCCIÓN
- VENTAS
- PRODUCTIVIDAD
- CALIDAD
- UTILIDADES
- TIEMPO
- COSTO

La Dirección y áreas involucradas IDENTIFICAN EL IMPACTO PERCIBIDO basándose en los documentos oficiales de la empresa.

RETORNO SOBRE LA INVERSIÓN (ROI) (INDICADORES FINANCIEROS)



- Comparar los Costos de la Intervención, contra los Beneficios obtenidos de la misma.

CLIENTE FINAL (SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS Y RESULTADOS PERCIBIDOS)



- Grado de satisfacción del cliente final (El que solicita la intervención, El que paga el proyecto, El sponsor de la intervención) con los resultados obtenidos, como consecuencia del programa.

CAMBIO DE INDICADORES TRADICIONALES EN CAPACITACIÓN

- Horas.
- Personas.
- Cursos.
- Presupuesto.
- Reacción del participante.

CAMBIAR

- ✓ Incremento de Aprendizaje.
- ✓ Mejora en desempeño.
- ✓ Aumento de productividad.
- ✓ Mejora de Calidad.
- ✓ Cumple requisitos de sus clientes.
- ✓ Logra resultados.
- ✓ Retorno sobre la inversión.

CAMBIO DE INDICADORES TRADICIONALES EN INTERVENCIONES

- Evaluar Reacción.
- Diagnóstico de Clima.
- Planes de mejora.
- Rediseño de estructuras organizacionales..
- Sensibilización.
- Dinámicas de Grupo.
- Sesiones de integración.
- Dar Coaching.

CAMBIAR

- ✓ Calidad de Vida del Personal.
- ✓ Mejora del desempeño.
- ✓ Mejora del Clima y bienestar.
- ✓ Cultura de Accountability.
- ✓ Mejora de Calidad y Productividad.
- ✓ Satisfacción de usuarios/ clientes/consumidores.
- ✓ Talento desarrollado para reemplazos.
- ✓ Logro de resultados del negocio.
- ✓ Retorno sobre la inversión (ROI)

¿CON QUÉ EVALUAR EN CADA NIVEL?

Reacción y Valor percibido (Afectiva)

- Encuestas o cuestionarios.
- Evalúa el participante.

Aprendizaje y Confianza (Cognoscitiva y Motriz)

- Exámenes, tests, pruebas de simulación, Assessment Center.
- Autoevaluación o Evalúa el instructor/consultor

Comportamiento/Aplicación en el trabajo (Cognoscitiva y Motriz)

- Guías de observación del desempeño en el trabajo, check list de comportamientos, focus group.
- Evalúa el jefe ó 360°

Resultados/Impacto en indicadores del negocio

- Registros de producción, ventas, productividad, calidad.
- Evalúa la Dirección con documentos formales de la empresa.

Beneficio/Costo y ROI

- Documentos de los costos y beneficios obtenidos.
- Evalúa la Dirección con los reportes de los cálculos.

Satisfacción del Cliente Final

- Encuesta o Entrevista con la persona que aporta el dinero.
- Evalúa el cliente con los reportes y de acuerdo a su percepción y expectativas.

(E. Mouret)

TIPOS DE DISEÑOS

(Campbell y Stanley, 1979)

DISEÑO 1						X	O			
DISEÑO 2					O1	X	O2			
DISEÑO 3						X	O2 O4			
DISEÑO 4			R	O1	X	O2				
			R	O3		O4				
DISEÑO 5			R	O1	X	O2				
			R	O3		O4				
			R		X	O5				
			R			O6				
DISEÑO 6	R	O1	O2	O3	O4	X	O5	O6	O7	O8
	R	O9	O10	O11	O12		O13	O14	O15	O16

DISEÑO 1



O = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).

X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).

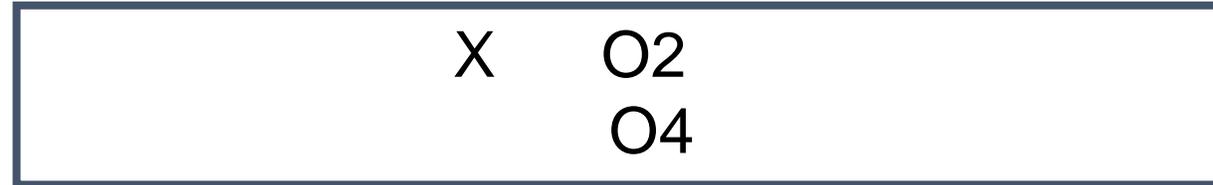
DISEÑO 2



- O1 = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).
- X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).
- O2 = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).

DISEÑO 3

(Con grupo control)



- X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).
- O2 = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).
- O4 = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).

DISEÑO 4

(Con grupo control)

R	O1	X	O2
R	O3		O4

R = Asignación al Azar

O = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).

X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).

La secuencia horizontal implica que se refiere al mismo grupo.

La relación vertical implica simultaneidad.

DISEÑO 5

(Con grupo control)

R	O1	X	O2
R	O3		O4
R		X	O5
R			O6

- R = Asignación al Azar
- O = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).
- X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).
- La secuencia horizontal implica que se refiere al mismo grupo.
- La relación vertical implica simultaneidad.

DISEÑO 6

(Análisis de tendencias con línea base y grupo control)

R	O1	O2	O3	O4	X	O5	O6	O7	O8
R	O9	O10	O11	O12		O13	O14	O15	O16

- R = Asignación al Azar
- O = Observación, Medición, Resultado (Variable Dependiente).
- X = Capacitación, intervención (Variable Independiente).
- La secuencia horizontal implica que se refiere al mismo grupo.
- La relación vertical implica simultaneidad.

LA VENTAJA COMPETITIVA

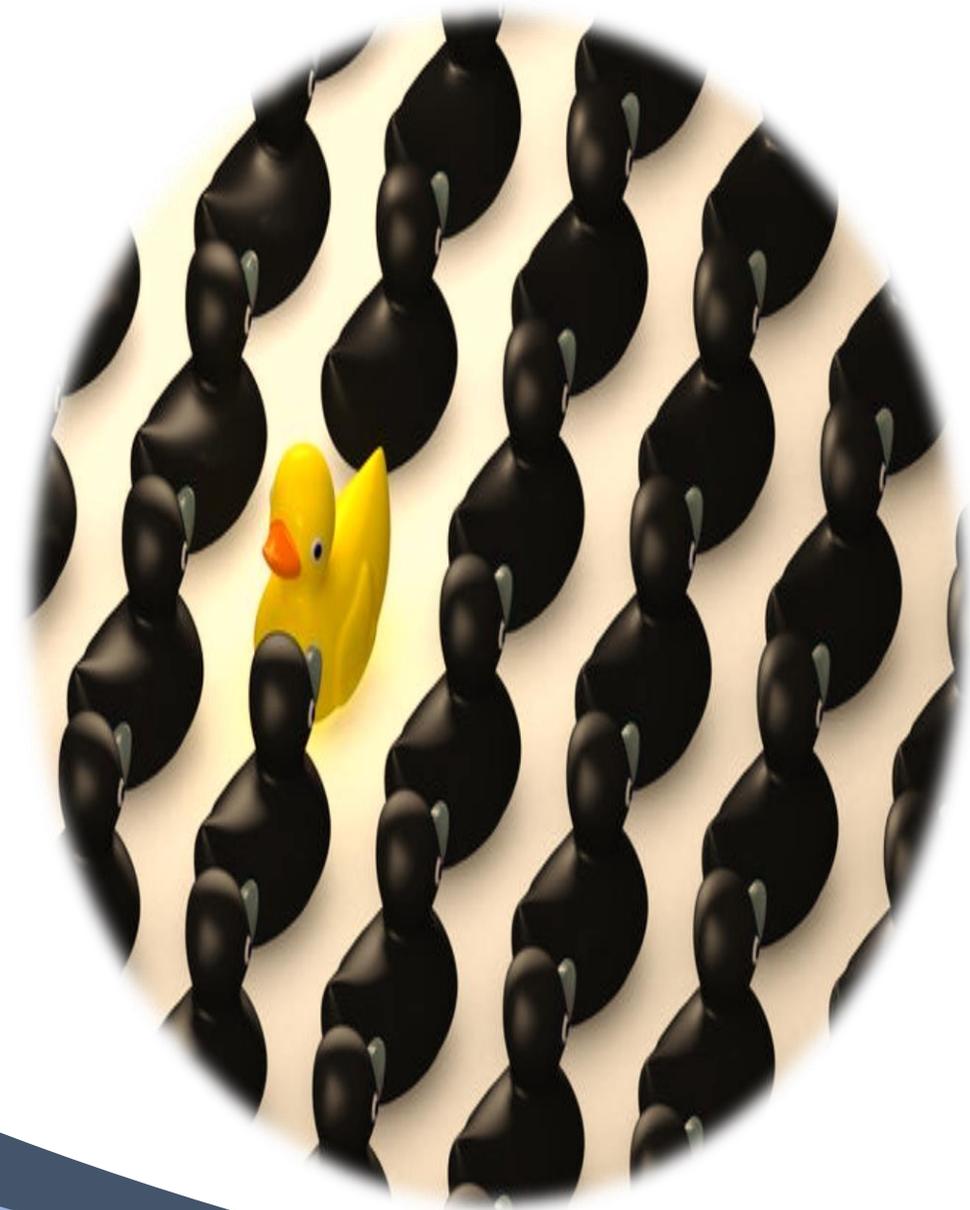
**Cuando hay una tremenda competencia,
se necesita hacer algo**

MEJOR o DIFERENTE



SÉ EL MEJOR!!!





SÉ DIFERENTE !!!



PRODEHO
Profesionales en Desarrollo Humano y Organizacional



prodeho.com.mx
Assessmentcenter.mx



contacto@prodeho.com.mx



55.5534.1964
55.5524.5113
55.5524.6127



Búfalo 159 Interior 101,
Col. Del Valle, CDMX
C.P. 03100



@PRODEHOConsultoria



@prodeho



prodeho



prodeho