



MODELO DE ESTILOS RELACIONALES

INFORME DE EQUIPO

Informe elaborado para el equipo

INFORME MUESTRA

23 de julio de 2026

¿CÓMO SOMOS COMO EQUIPO?

Todos los equipos tienen una composición particular que les proporciona determinadas fortalezas y que también puede implicar algunos riesgos o aspectos a tener en cuenta.

El informe de equipo del modelo Bridge ofrece información precisa sobre la composición del equipo, identificando sus fortalezas concretas y los aspectos que conviene considerar para favorecer su funcionamiento óptimo.

LOS ESTILOS RELACIONALES

Los **cuatro estilos relacionales básicos** parten de los ejes Racional - Emocional y Reflexivo - Activo y los hemos identificado metafóricamente con los 4 elementos de la naturaleza:

 TIERRA	Racional - Reflexivo
 FUEGO	Racional - Activo
 AGUA	Emocional - Reflexivo
 AIRE	Emocional - Activo

EL INFORME DE EQUIPO COMO HERRAMIENTA

Permite:

- Ver cuál es el **equilibrio de estilos** en el grupo.
- **Reconocer a cada persona** en su estilo.
- Aprovechar las **fortalezas del equipo** en su conjunto.
- Tomar **conciencia de los riesgos** implícitos.

TIPOS DE EQUIPO BRIDGE

DOMINANCIA DE ESTILO

Predomina un mismo estilo en la mayoría de los miembros.

DOMINANCIA DE EJE

La mayoría de los miembros se sitúan en el mismo eje del modelo.

COMPENSADOS

Están representados todos los estilos.

POLARIZADOS

Los miembros se distribuyen en dos estilos diagonalmente opuestos.

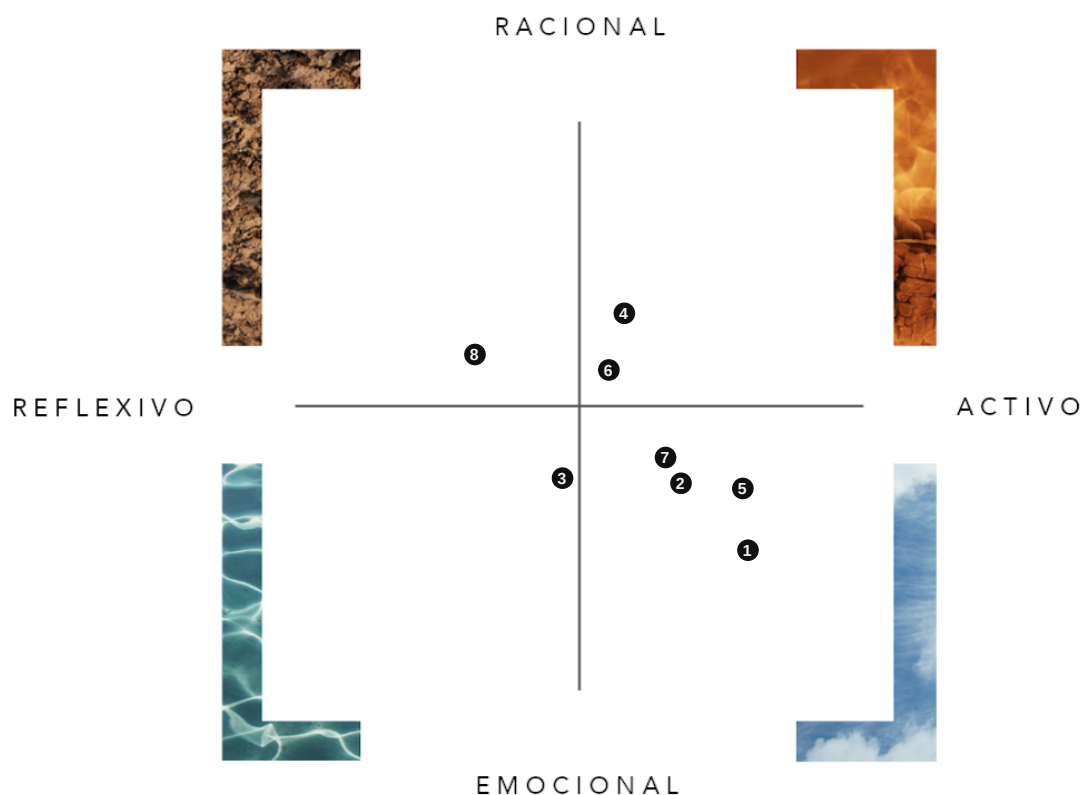
TIPO DE EQUIPO

DOMINANCIA DE ESTILO AIRE

HAY MAYORÍA DE MIEMBROS DE ESTILO AIRE

MAPA DE ESTILOS DE EQUIPO

Representa la **posición de cada miembro según sus estilos predominantes**, permitiendo visualizar de forma conjunta cómo se distribuyen los estilos dentro del equipo.



PERFILES QUE INTEGRAN EL EQUIPO

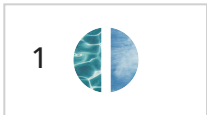
A continuación puedes ver el número total de miembros del equipo, así como qué tipo de perfiles Bridge (puro, dual o múltiple) están representados en el equipo y en qué cantidad está presente cada uno de ellos.

TOTAL DE MIEMBROS DEL EQUIPO 8

PUROS



DUALES



MÚLTIPLES

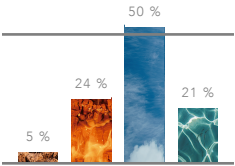


QUIÉN ES QUIÉN EN EL EQUIPO

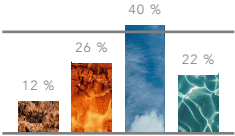
1		Participante 1
2		Participante 2
3		Participante 3
4		Participante 4
5		Participante 5
6		Participante 6
7		Participante 7
8		Participante 8

PRESENCIA INDIVIDUAL DE ESTILOS EN EL EQUIPO

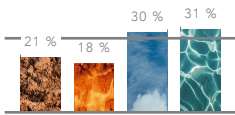
1 Participante 1
AIRE PURO



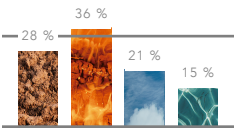
2 Participante 2
AIRE PURO



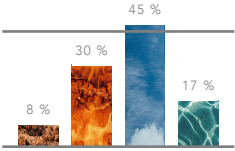
3 Participante 3
DUAL AGUA-AIRE



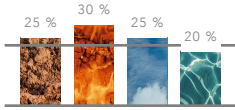
4 Participante 4
FUEGO PURO



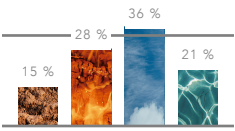
5 Participante 5
AIRE PURO



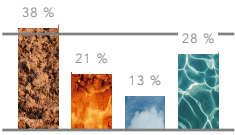
6 Participante 6
MÚLTIPLE



7 Participante 7
AIRE PURO



8 Participante 8
TIERRA PURO



EQUIPO CON DOMINANCIA DE ESTILO AIRE

El estilo **Aire** está representado de forma especialmente prominente entre sus miembros, y el equipo tenderá a mostrar con claridad los rasgos de eficacia e ineficacia asociados a ese estilo.

El equipo estará especialmente focalizado en **co-crear y generar propuestas brillantes y persuasivas**. **Aire** es un estilo emocional-activo, por lo que el equipo tenderá a mostrar iniciativa y entusiasmo al abordar proyectos, especialmente cuando implican novedad.

FORTALEZAS DEL EQUIPO

Cuando los rasgos de eficacia del estilo dominante **Aire** son funcionales al propósito del equipo, esta dominancia puede constituir una ventaja. La similitud en la forma de actuar facilita el entendimiento entre sus miembros.

El equipo tenderá a generar con facilidad nuevas ideas, proyectos y enfoques diversos, favoreciendo la creatividad y un pensamiento fuera de lo común.

TENSIONES HABITUALES

- La generación constante de nuevas ideas puede dificultar cerrar o priorizar proyectos.
- Tendencia a centrarse más en la ideación que en la ejecución.
- Conversaciones dinámicas y expansivas en las que algunas voces pueden quedar menos presentes.

RIESGOS POSIBLES

La escasa presencia de otros estilos puede limitar la diversidad de enfoques. Además, quienes no tienen **Aire** como estilo principal pueden verse presionados a adaptarse, reduciendo su aportación diferencial.

El equipo puede tener dificultades para finalizar proyectos por la dispersión, lo que dificulta establecer prioridades y mantener el foco. Las relaciones interpersonales ocupan un lugar central, con riesgo de acaparar la conversación e invisibilizar a miembros con estilos más reflexivos.

CLAVES PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO

Será clave establecer pautas que aseguren el foco, la priorización, y la ejecución de las tareas. También será útil contar con mecanismos de seguimiento y prestar especial atención a las voces que no pertenezcan al estilo dominante. Asimismo es importante integrar las aportaciones que no pertenezcan al estilo dominante **Aire**, integrando así las aportaciones de otros estilos para asegurar una mayor diversidad de perspectivas.

ORIENTACIÓN NATURAL DEL EQUIPO

El eje **Racional - Emocional** del modelo Bridge se relaciona con la orientación **Tarea - Relación**, mientras que el eje **Reflexivo - Activo** se vincula con la orientación **Proceso - Resultados**.

A partir de esta correspondencia es posible interpretar cómo la orientación del equipo influye en su forma de abordar las tareas, relacionarse y desarrollar los proyectos.

ORIENTACIÓN TAREA - RELACIÓN

Atendiendo al estilo relacional de sus miembros, el equipo en su conjunto muestra el siguiente balance entre orientación a la **tarea** y orientación a la **relación**.

CLARA ORIENTACIÓN HACIA RELACIÓN

TAREA 33%



RELACIÓN 67%

Ambas orientaciones son necesarias para el buen funcionamiento de los equipos. La orientación a la tarea favorece la eficacia en el desempeño de las funciones y la consecución de los objetivos, mientras que la orientación a la relación contribuye al bienestar de las personas, al cuidado del clima del equipo y a la calidad de las interacciones.

El gráfico muestra que el equipo presenta una **clara orientación hacia la relación**. Esta configuración suele favorecer un clima de trabajo cercano y colaborativo, en el que se presta una atención especial al bienestar de las personas y a la calidad de las relaciones dentro del equipo.

En el equipo puede existir una elevada sensibilidad hacia el impacto de las decisiones en las personas, así como una fuerte preocupación por mantener un entorno relacional positivo.

Al mismo tiempo, puede resultar conveniente reforzar la atención a la dimensión de tarea, prestando especial cuidado al seguimiento de los proyectos, al cumplimiento de los plazos y a la consecución de los objetivos establecidos.

Tomar conciencia del equilibrio existente entre estas dos orientaciones suele ser un primer paso importante para ajustar el funcionamiento del equipo y asegurar que el foco en la tarea está equilibrado con el foco en las relaciones.

ORIENTACIÓN PROCESO - RESULTADOS

A partir de los estilos presentes en el equipo, el gráfico siguiente muestra el equilibrio entre la orientación a los procesos y la orientación a los resultados.



Ambas orientaciones son necesarias para el buen funcionamiento de los equipos. La orientación a los procesos favorece el rigor en la ejecución, el respeto por los procedimientos establecidos y la consistencia en la forma de trabajar. La orientación a los resultados, por su parte, impulsa la consecución de objetivos, la agilidad en la toma de decisiones y la capacidad de avanzar con rapidez en los proyectos.

El gráfico muestra que el equipo presenta una **clara orientación hacia los resultados**. Esta configuración suele favorecer una fuerte focalización en los objetivos y una elevada capacidad para impulsar los proyectos con rapidez.

En el equipo puede ser habitual que exista dinamismo en la ejecución y una clara orientación a alcanzar metas y logros.

Al mismo tiempo, puede aparecer el riesgo de que se omitan etapas del proceso o que disminuya el rigor en la ejecución de algunas tareas. En estos casos puede resultar útil reforzar la atención a los procedimientos, a la calidad del trabajo y al seguimiento de las distintas fases de los proyectos.

Tomar conciencia del equilibrio existente entre estas dos orientaciones suele ser un primer paso importante para ajustar el funcionamiento del equipo y asegurar que tanto la calidad de los procesos como la consecución de los resultados se vean adecuadamente atendidas.



TRABAJANDO CON EL MODELO BRIDGE

El **Informe de Equipo Bridge** ofrece un espacio de reconocimiento mutuo entre sus miembros que facilita tomar conciencia de cómo es cada persona y de cómo pueden entenderse mejor dentro del equipo.

También **permite sustituir etiquetas de juicio** (p. ej., "eres muy agresivo") por etiquetas descriptivas vinculadas al modelo (p. ej., "tienes una preferencia fuego"), lo que suele favorecer una mejor comprensión entre los miembros del equipo.

El simple hecho de disponer del informe y abrir una conversación serena sobre sus resultados constituye en sí mismo una valiosa acción de team building de probado valor.



APOYO ADICIONAL PARA EQUIPOS

Desde el Instituto de Comunicación **recomendamos recurrir a nuestra red de Certificados Bridge** para sacar el máximo provecho tanto de los informes individuales como del informe de equipo. Se trata de profesionales formados para interpretar el informe con precisión, facilitar la conversación dentro del equipo y orientar posibles acciones de desarrollo que puedan resultar útiles.

¡HÁBLANOS!

¿Quieres más información?

info@institutodecom.es

www.institutodecom.com

[@institutodecom](https://www.instagram.com/institutodecom)