

¿Dinámicas opuestas en el equipo?

Flexibiliza tu estilo, pero mantente firme

Blog invitado de Dan Phillips, formador y facilitador de Insights Learning and Development

Publicado por primera vez en HRnews:

<http://hrnews.co.uk/opposing-team-dynamics-flex-your-style-but-stay-firm-in-yourself/>

Si con la intención de mejorar el trabajo en equipo flexibilizas continuamente tu estilo y tu perspectiva para lograr resultados de compañeros muy «diferentes», ¿significa eso que no eres fiel a ti mismo? ¿Cómo se pueden gestionar estilos y expectativas opuestos sin perder la autenticidad?

Me lo preguntan muchas veces y es un aspecto especialmente relevante en los equipos formados por personas con características y personalidades muy distintas.

Me recordaron este asunto recientemente, mientras colaboraba en un taller de integración de equipos en el que existía un problema de comunicación entre dos tipos de personalidades muy distintas.

La persona más dominante (y veterana) se había pasado el día en modo «transmisión», sin apenas pausa. Su colega, más silencioso pero muy bien informado, luchaba por hacerse oír, incluso cuando se le pedía su opinión. Finalmente, al no apreciar ninguna alternativa para que la conversación avanzase, planteó una pregunta a la persona más veterana.

«Tengo curiosidad: ¿cuándo fue la última vez que dedicaste más de cinco segundos a escuchar mi opinión antes de interrumpirme?»

El destinatario, aunque se sintió incómodo, se vio obligado a plantearse su impacto y su contribución, y el resultado fueron ajustes significativos para la mejora del grupo.

No estoy sugiriendo que se use esta fórmula literalmente, pero esta interacción representa lo que significa flexibilizar el estilo sin dejar de ser firme con lo que te importa.

Al conocerte a ti mismo y cómo prefieres actuar, y al comprender por qué los compañeros se comportan como lo hacen, puedes desarrollar estrategias que mejoren tus relaciones y, en última instancia, mejoren los resultados.

Veamos algunos de los desafíos comunes a los que se enfrenta un equipo con estilos opuestos:

Desafío de personalidad 1:

Un entusiasta compañero de trabajo te interrumpe regularmente. Siempre tiene en mente el objetivo final, pero tiene poco en cuenta el proceso, los detalles o su impacto en la gente. Su estilo puede ser útil en algunas áreas, pero no se da cuenta de que ignora a los demás en su búsqueda de resultados por encima de cualquier otra cosa.

Opción de flexibilización del estilo:

Aunque sea difícil, intenta que no te ofendan su brusquedad y falta de consideración. No es la armonía lo que impulsa a esta persona, sino los resultados rápidos. Si quieres que perciba los beneficios de una mayor colaboración en el trabajo, intenta identificar tres ventajas vinculadas con los resultados que se deriven de apreciar el estilo de los demás y con las que se sienta motivado.

Desafío de personalidad 2:

Tienes a un miembro en el equipo que siempre ve el lado positivo de cualquier situación, pero que parece indeciso cuando se trata de pasar a la acción. Aunque sean grandes defensores de los méritos de las distintas opiniones, pocas veces asumen la responsabilidad de sacar los proyectos adelante, y en ocasiones provocan un parón total en el progreso.

Opción de flexibilización del estilo:

Para que el proceso no se detenga, recuérdale las consecuencias que pueden tener las dudas para todo el equipo. Aunque seguramente piense que

su vacilación puede ayudar a que la empresa elija el mejor camino a seguir, debe ser consciente de que la evaluación y el debate tienen un límite.

Desafío de personalidad 3:

Tienes a un miembro en el equipo que ofrece soluciones detalladas hasta el enésimo grado, pero sus ideas no aportan innovación ni chispa. Aunque aporte una eficacia silenciosa, rigurosa (algunos dirían pedante) y orientada a los procesos, no consigues que ponga ideas nuevas sobre la mesa.

Opción de flexibilización del estilo:

Demuestra el valor de plantear nuevas cuestiones y controversias en una conversación. Ayúdales a ser más flexibles en sus reflexiones y a opinar con más matices, más allá del blanco o negro. Plantea los detalles y cuestiones necesarios tras un periodo de pensamiento innovador por libre para generar un abanico de opciones que deberán analizarse posteriormente.

Desafío de personalidad 4:

Las reuniones del equipo se descontrolan por culpa de una persona implicada en muchos proyectos, que ve potencial y oportunidades en todos ellos, pero que no es capaz de concretar esas visiones. Te gusta su energía, pero sabes que no verás ningún fruto si dejas que lo haga a su manera.

Opción de flexibilización del estilo:

Señálale la necesidad de concretar una idea desde la fase de concepto hasta la de planificación y gestión del proyecto (con la expectativa de resultados medibles al final), antes de pasar a la siguiente idea.

Acuerda unos límites de resultados sin interponerte en su pasión innovadora.

En última instancia, no necesitas que todo el mundo esté de acuerdo, pero sí que sean capaces de pensar más allá de ellos mismos y de colaborar para conseguir los resultados que necesita la organización.

Por supuesto, el mejor de los casos sería aquel en el que todo el mundo flexibilizase su estilo según lo que se necesite para el trabajo. Si nos ponemos en lo peor, tendremos un equipo de personas que están siempre al borde de lanzarse a la yugular de los demás, o un equipo en el que solo algunos miembros flexibilizan su estilo, mientras que otros campan a sus anchas.

Nunca tendrás un equipo en el que todos vean las cosas de la misma manera (ni es deseable), pero puedes intentar formar un equipo cuyos miembros sean capaces de ver más allá de sí mismos y cambiar de perspectiva para alcanzar los objetivos del equipo.



Acerca del autor:

Dan Phillips es formador de Insights Learning and Development. Facilita talleres de desarrollo que fomentan la evolución personal y profesional de personas, equipos y líderes de organizaciones globales del Reino Unido y Europa.