



FOTO: Freepik

# DE PERSONALIDADES RETADORAS A EQUIPOS EXCEPCIONALES

En toda empresa, los equipos están compuestos por una gran diversidad de personalidades y estilos, y eso es precisamente lo que aporta riqueza a la compañía. Sin embargo, algunos comportamientos pueden generar malentendidos o momentos de fricción que afectan el clima laboral.

¿Cómo podemos guiar y apoyar a los miembros de la empresa para que su potencial se convierta en una fuerza positiva? Aquí te muestro cómo, con algunos ajustes y estrategias, es posible aprovechar al máximo cada personalidad en tu equipo, transformando los retos en oportunidades de crecimiento.

## ***I. Observa el Potencial Oculto: Entendiendo los Matices de Cada Personalidad***

No todos los comportamientos diferentes son problemáticos; algunos pueden aportar valor en el contexto adecuado.

Todos hemos conocido a personas que expresan sus ideas de forma muy directa, que cuestionan los procesos establecidos o que prefieren trabajar de forma más independiente. Aunque estas características pueden generar ciertos desafíos, cada una representa también una oportunidad de mejora para el equipo y para la organización.

Como afirma Goleman (2004), “la habilidad para identificar y gestionar las emociones propias y las de los demás es clave para la efectividad en los equipos de trabajo”. Reconocer las cualidades detrás de ciertos comportamientos permite guiar estas características hacia un impacto positivo.



FOTO: Freepik

Consejo proactivo: Observa más allá de la superficie. Pregúntate qué valor puede aportar cada característica al equipo y cómo aprovecharlo. Cada personalidad es una pieza única en el rompecabezas organizacional.

## **II. La Comunicación como Puente: Creando Espacios de Expresión y Escucha**

En muchas ocasiones, los malentendidos surgen de estilos de comunicación distintos o expectativas poco claras. La clave para evitar conflictos y fomentar la colaboración es establecer canales de comunicación sólidos, donde todos se sientan escuchados y comprendidos. Crear un espacio seguro para el diálogo no solo previene conflictos, sino que también impulsa el crecimiento individual y colectivo.

**1. Fomenta la apertura en las conversaciones:** Según un estudio de Groysberg y Slind (2012), “la comunicación abierta y transparente en una organización reduce el riesgo de malentendidos y promueve una cultura de confianza”. Asegúrate de que todos sepan que sus ideas y opiniones son bienvenidas.

**2. Actúa como un facilitador en lugar de un mediador:** Cuando notes tensiones o diferencias, adopta una postura neutral y abierta. Invita a las personas involucradas a expresar sus perspectivas y escucha activamente. Esto no solo ayuda a resolver el conflicto, sino que promueve la empatía y el entendimiento mutuo en el equipo.

**3. Reconoce públicamente los aportes positivos de cada uno:** Celebrar el impacto positivo de distintos estilos y personalidades refuerza el respeto mutuo. Como menciona Dweck (2006), “el reconocimiento positivo motiva a los empleados a seguir contribuyendo desde sus fortalezas”.

**Tip práctico:** La comunicación es un hábito que se fortalece con el tiempo. Comprométete a liderar con empatía y apertura en cada conversación, promoviendo una cultura donde cada voz cuenta.

## **III. Transformando Tensiones en Oportunidades: Estrategias para Aprovechar Cada Contribución**



FOTO: Freepik

Con el tiempo, los comportamientos que parecen disruptivos pueden canalizarse para que sean una fuerza positiva. En vez de suprimirlos, la meta es moldearlos de manera que contribuyan al bienestar común y fortalezcan el ambiente laboral. Aquí tienes algunas estrategias para guiar a cada miembro hacia un impacto constructivo:

**1. Invita a la co-creación:** Al involucrar a todos en el diseño de nuevos procesos o cambios, es posible reducir las resistencias naturales al cambio y generar mayor compromiso (Kotter, 2012). La co-creación no solo previene tensiones, sino que mejora la creatividad y el sentido de pertenencia en el equipo.

**2. Desarrolla un sistema de retroalimentación constante:** Implementa reuniones uno a uno y sesiones grupales donde cada miembro reciba retroalimentación sobre su impacto en el equipo. Un estudio de la Harvard Business Review (Schwartz & Porath, 2014) indica que “la retroalimentación constante fomenta la adaptabilidad y permite que los empleados ajusten sus comportamientos de forma más efectiva”.

**3. Promueve actividades de equipo:** Las acti-

vidades de integración ayudan a fortalecer los lazos y a que cada miembro entienda las fortalezas y estilos de sus compañeros. Esto reduce la posibilidad de fricciones y permite que todos se sientan valorados por lo que aportan, independientemente de sus diferencias.

Ejemplo aplicado: Imagina que tienes a alguien en el equipo que suele ser muy meticuloso en los detalles. En lugar de verlo como una barrera, asigna a esta persona tareas de revisión o control de calidad. Su tendencia a ser cuidadoso puede transformar el resultado final de un proyecto, beneficiando a todo el equipo (Grant, 2013).

#### **IV. Creando el Ambiente Ideal: Diseña una Cultura que Moldee Comportamientos**

El ambiente laboral actúa como un molde que influye en la actitud y comportamiento de todos los integrantes de la empresa, especialmente de aquellos que son nuevos. Si el clima organizacional es positivo, colaborativo y transparente, será mucho más fácil que los nuevos miembros se adapten y moldeen sus actitudes en sintonía con los valores de la empresa.



FOTO: Freepik

## **Construye una Cultura de Crecimiento Compartido:**

### **1. Desarrolla una visión común y atractiva:**

Como menciona Sinek (2009), “las personas no compran lo que haces, sino por qué lo haces”. Cuando cada miembro se siente parte de un propósito mayor, los conflictos disminuyen y todos alinean sus esfuerzos hacia una meta común.

### **2. Apoya el desarrollo personal y profesional de todos:**

Ofrece recursos y programas de capacitación para que cada miembro tenga la oportunidad de mejorar no solo en sus habilidades técnicas, sino también en habilidades blandas, como la comunicación y la empatía. Este enfoque de crecimiento continuo no solo mejora el rendimiento, sino que también fomenta un ambiente de aprendizaje y desarrollo mutuo.

**3. Aplica la empatía proactiva:** Según Covey (1989), “la empatía es el pilar de la confianza en cualquier relación”. Crear oportunidades para que todos puedan expresar sus necesidades y preocupaciones genera un ambiente seguro y positivo.

**4. Crea un sistema de reconocimiento frecuente:** Las personas necesitan saber que sus esfuer-

zos son valorados. Reconocer públicamente los logros y el impacto positivo en el equipo motiva a todos a mantener una actitud de colaboración y respeto.

### **Estrategia Sencilla: “3 Ejes de Éxito: Escucha, Empatía y Evolución”**

Para cultivar un ambiente de trabajo positivo y guiar a las personas hacia una actitud constructiva, puedes implementar los “3 Ejes de Éxito”:

**1. Escucha Activa:** La escucha es la base de la empatía. Fomenta una cultura donde cada miembro sienta que puede expresar sus ideas, inquietudes y sugerencias sin temor a ser juzgado.

**2. Empatía en Acción:** Más allá de escuchar, muestra que comprendes y valoras las perspectivas de los demás. Esto puede significar adaptar ciertos procesos o incluso brindar flexibilidad en la forma en que cada miembro contribuye al equipo.

**3. Evolución Continua:** Permite que todos tengan la oportunidad de crecer y adaptarse. Reconoce los esfuerzos de mejora, brinda retroalimentación constructiva y celebra cada avance, por pequeño que sea.

## Convertir Desafíos en Puentes hacia el Éxito

Recuerda que cada persona es una pieza única que aporta algo valioso al equipo, incluso cuando ciertos comportamientos parecen ser un reto. Con un liderazgo positivo y proactivo, es posible transformar esos desafíos en puentes hacia el éxito colectivo. Al fomentar una cultura de respeto, colaboración y desarrollo mutuo, crearás un ambiente donde todos puedan dar lo mejor de sí mismos.

¿Estás listo para guiar a tu equipo hacia un clima organizacional en el que cada personalidad aporte a la grandeza de la empresa? ¡Ahora es el momento de empezar!

### Referencias

- Covey, S. R. (1989). The 7 Habits of Highly

Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. Free Press.

- Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Random House.

- Goleman, D. (2004). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.

- Grant, A. (2013). Give and Take: Why Helping Others Drives Our Success. Viking.

- Groysberg, B., & Slind, M. (2012). Talk, Inc.: How Trusted Leaders Use Conversation to Power Their Organizations. Harvard Business Review Press.

- Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

- Schwartz, T., & Porath, C. (2014). Why you hate work. Harvard Business Review.

- Sinek, S. (2009). Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action. Portfolio.



**JUAN  
MANUEL  
MENDOZA  
PUCCINI**

 [jmmmp2015](#)