



10 problemas...

....comunes y que hacer al respecto.

Vacilación: es muy habitual que los equipos vacilen y tengan problemas sobre todo al comenzar y finalizar un proyecto de equipo. Al principio es probable que se realicen actividades y discusiones sin dirección; al final los equipos pueden retrasarse innecesariamente por sentir que no están suficientemente preparados. Reflexionar acerca de la situación o leer la misión pueden ser de gran ayuda en estos casos.

Participantes despóticos: son personas que ejercen una importante influencia en el equipo generalmente porque tienen un rango o conocimientos más elevados en la compañía. Este tipo de gente es necesaria dentro de un equipo siempre y cuando no adopten posturas desanimantes, intolerantes ...

Participantes dominantes: se trata de personas que les gusta escucharse a sí mismo y rara vez les dan a otros la oportunidad de contribuir llegando en ocasiones a dominar la reunión e inhibiendo la participación del resto del equipo.

Los momentos en los que no habla nadie son una invitación para este tipo de personas. La actitud de “portero” por parte del resto del equipo diciendo por ejemplo “hemos oído tu opinión sobre esto, me gustaría oír lo que opinan los demás” puede ser de gran utilidad.

Participantes reacios: se sienten tímidos o inseguros de sí mismos en el grupo y deben ser motivados a contribuir.

La actitud de “portero” por parte del resto del equipo fomentando la participación mediante preguntas como “¿alguien más tiene ideas al respecto?” (se dice mientras se mira la participante reacio), “¿Cuál es tu experiencia en esta área?” ...

Aceptación indiscutible de opiniones como si fueran hechos: algunos miembros del equipo expresan sus creencias personales y suposiciones con tanta seguridad que los que escuchan creen que se trata de hechos.

El resto de los miembros suele mostrarse reacios a rebatir en tales circunstancias bien por falta de datos, por no querer ser descorteses ... sin embargo existe un axioma que dice que si un orador presenta algo como un hecho sin tener evidencia legítima, el que escucha no necesita tener evidencia para responder con escepticismo.

Decisiones apresuradas: es común que uno o más miembros que están impacientes por resultados y no están dispuestos a realizar todos los pasos necesarios del método científico.

Este tipo de personas pueden llegar a tomar una decisión individualmente o tomar una decisión sin consultar previamente con el equipo.

Ante estas situaciones hay que recordar que la calidad lleva su tiempo y requiere paciencia.

Atribuciones: cuando no estamos de acuerdo o no entendemos la opinión o el comportamiento de otras personas, tendemos a atribuir motivos a la gente arbitrariamente, con el fin de dar una explicación a dicho comportamiento u opinión.

Este tipo de atribuciones hay que tratar de evitarlas conduciendo la conversación por el camino del método científico y de datos reales y contrastados.

Menosprecios y “sorderas”: quien más y quien menos ha pasado alguna vez por la circunstancia de decir algo y que el resto de los presentes no le escuchen. Ocurra por la razón que sea todos los miembros del equipo merecen un respeto y atención.

Actividades encaminadas a trabajar la escucha activa, hablar fuera del grupo con quien tenga una marcada tendencia a ignorar opiniones (basándonos en las reglas para la crítica constructiva) o apoyar a la persona menospreciada dando eco a su pregunta son posibles soluciones a las “sorderas” y/o menosprecios.

Desviaciones: digresiones y tangentes. Ocurren cuando los miembros del equipo olvidan el propósito de la reunión o no quieren abordar un asunto polémico.

Son posibles soluciones el usar una agenda escrita con una estimación de tiempo, escribir los tópicos a tratar en un portafolios, asignar a la figura de facilitador la labor de dirigir la conversación de regreso a la agenda.

Rivalidad entre miembros del equipo: Los desacuerdos entre estos miembros pueden perturbar a todo el equipo. La mejor forma de tratar con esta situación es prevenirla al seleccionar cuidadosamente los miembros del equipo de manera que los adversarios no coincidan en el mismo equipo.

Si esto es imposible, se debe reunir a los rivales antes de la primera reunión para ponerse de acuerdo sobre su comportamiento.

De forma resumida se podría decir que la mejor estrategia ante dificultad de comunicación puede ser:

- ✓ Anticipar y prevenir los problemas de grupo.
- ✓ Pensar cada problema como un problema de grupo.
- ✓ Ni reaccionar exageradamente, ni cruzarse de brazos.

