

Cómo hacer de tu familia un equipo extraordinario y tener buenas conversaciones

En los Juegos Olímpicos de 1936 los nueve componentes del equipo estadounidense de remo se colgaron el oro superando algo más difícil que las zancadillas de la organización nazi. La medalla de oro más merecida fue la del entrenador, que logró un engranaje perfecto, con una mezcla de distintas personalidades, distintos talentos y capacidades, de un equipo por el que nadie apostaba en EE.UU.

¿Qué tienen estos equipos que los hace tan eficientes? Básicamente es su estado de fluidez, que la energía de todos sus miembros está perfectamente sincronizada y orientada a un fin común.

Álvaro González Alorda, cofundador de [Emergap](#), una consultora especializada en la transformación de organizaciones, relaciona las claves de los mejores equipos, empresas y... [familias](#): confianza y disciplina por un lado, y la combinación de inspiración e integridad, por otro. Y plantea la manera de transformar nuestras familias a través de buenas conversaciones. Todo un reto.

1. La confianza, que propicia la colaboración y es fundamental para que cualquier relación humana dé fruto. La confianza es diametralmente opuesta a la colaboración defensiva, muy habitual en algunas empresas, en las que reina la acusación, la defensa a través del ataque a otro. No es tampoco un modelo de convivencia determinado y limitado por reglas, que restringe la creatividad y la motivación. Ni tampoco la armonía artificial, donde se vive de las apariencias y el falso aprecio social y que esconde una profunda indisciplina.

2. La disciplina. González Alorda lo desglosa en cuatro aspectos: orden en las cosas, orden en el tiempo (puntualidad), orden en la información y orden en las ideas.

(Imagen de su pág 8 de su presentación)

3. Inspirar. *«La capacidad que tenemos de transformar la realidad depende directamente de nuestra capacidad de inspirar»*, Álvaro González Alorda. Inspirar es muy distinto a deslumbrar. Es la capacidad que tenemos de cambiar los hábitos de los que nos rodean, transformando

su vida. Y esa capacidad se alcanza cuando se procura llevar una vida íntegra.

4. Integridad. Equilibrio personal= equilibrio familiar. Nuestra vida es una silla de tres patas, que deben estar igualadas: espiritual, mental y física. La Navidad es un momento para reflexionar sobre la relación que tenemos con el mundo, la relación que tenemos con los demás y, por último, la relación que tenemos con Dios. Merece la pena porque la integridad conduce a la verdadera libertad.

5. Transformar. Nos jugamos la vida en las conversaciones que tenemos... y también en las que no. Y la calidad del liderazgo en este aspecto se mide por la calidad del *feedback* que damos a cada miembro de la familia. Ese *feedback* debe alcanzar no solo las acciones, las habilidades y actitudes, sino que debe profundizar en los hábitos la personalidad y los valores, que realmente logran transformar a la otra persona.

La transformación en lo concreto y real pasa por plantear la proporcionalidad del esfuerzo de los miembros de la familia, pero dirigidos a un mismo objetivo. Quienes lideren la familia deben identificar y potenciar el papel de cada uno y enfocarlos para ese objetivo común.

6. Empatía: seis pasos para una buena conversación.

- Cambia la conversación interior (suspende el juicio).
- Evita las interrupciones y “escucha con los ojos”.
- Si hay conflicto, céntrate en lo que une, no en lo que separa.
- Elige un lugar neutral o sal a caminar.
- Crea un momento especial cuidando la puesta en escena.
- Selecciona las palabras adecuadas.

[Enlace a la conferencia de Álvaro González Alorda en Orville](#) (incluye vídeo)

Artículos recomendados por Álvaro González Alorda

- Weeks, H. (2015, agosto). How to give feedback to someone who gets crazy defensive. *Harvard Business Review*. Enlace directo <https://hbr.org/2015/08/how-to-give-feedback-to-someone-who-gets-crazy-defensive>

- Peiperl, M. (2001, enero). Getting 360-degree feedback right. *Harvard Business Review*. Enlace directo: <https://hbr.org/2001/01/getting-360-degree-feedback-right>
- Brad, W. y Smith, G. (2017, septiembre). How to mentor a narcissist. *Harvard Business Review*. Enlace directo: <https://hbr.org/2017/09/how-to-mentor-a-narcissist>

Libros

- HBR. (2014) *Giving effective feedback*. HBR 20-Minute Manager Series. Boston: Harvard Business Review Press
- Weitzel, S. (2000) *Feedback That Works: How to Build and Deliver Your Message*. Center of creative leadership.
- Switzler A. (2002) *Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High*. EEUU: McGrawHillEducation
- The Talking Manager. Álvaro González Alorda

[Álvaro González Alorda](#) es cofundador y socio director de emergap, una consultora especializada en transformación. Ha colaborado con más de 100 empresas en 30 países. Es profesor asociado de Headspring Executive Development y profesor visitante en INALDE, ESE e IEEM, entre otras escuelas de negocios. Estudió en la Universidad de Navarra y en el IESE, y realizó un período de investigación en la Harvard Business School.