

¿Cuál es el nombre que utilizo para hacer referencia a las personas que forman parte de mi equipo?

Gestión de Equipos

Desde la Inteligencia Emocional



Inteligencia Emocional

- [Daniel Goleman](#) es quien acuñó el término
- *Es el uso inteligente de las emociones: hacer que, intencionalmente, las emociones trabajen a nuestro favor, utilizándolas de manera que nos ayuden a guiar la conducta y los procesos de pensamiento, a fin de alcanzar el bienestar personal.*

Para Daniel Goleman ...

- La IE se refleja en la manera en que las personas interactúan con el mundo.
- Las personas emocionalmente inteligentes:
 - toman muy en cuenta sus propios sentimientos y los de las demás;
 - tienen habilidades relacionadas con:
 - el control de los impulsos
 - la autoconciencia
 - la valoración adecuada de mí
 - la adaptabilidad
 - la motivación
 - el entusiasmo
 - la perseverancia
 - la empatía
 - la agilidad mental

La IE implica 3 procesos...

1. *Percibir*: reconocer de forma consciente nuestras emociones e identificar qué sentimos y ser capaces de darle una etiqueta verbal.
2. *Comprender*: integrar lo que sentimos dentro de nuestro pensamiento y saber considerar la complejidad de los cambios emocionales.
3. *Regular*: dirigir y manejar las emociones tanto positivas como negativas de forma eficaz.

Fernández Berrocal y Ramos (2002)

Ejemplo: me enfado con alguien del equipo porque no termina sus tareas

Las personas emocionalmente inteligentes:

- Saben qué emociones experimentan y por qué.
- Perciben los vínculos entre sus sentimientos y lo que piensan, hacen y dicen.
- Conocen sus puntos fuertes y débiles.
- Son reflexivas y se muestran seguras de sí mismas.
- Controlan su impulsividad y las emociones perturbadoras.
- Piensan con claridad y no pierden el control cuando son sometidas a presión.
- Son socialmente equilibradas y comprenden los sentimientos y preocupaciones de las demás personas, así como su perspectiva.

Goleman, 1.996

Equipo es...

- Grupo
- Conjunto de personas
- Objetivo ¿común?
- Reparto de tareas
- Roles
- Comunicación
- Liderazgo
- Relaciones ¿personales?



No todos los grupos son equipos...

Grupo de Trabajo

- Liderazgo fuerte y con una orientación clara
- Responsabilidad individual
- El propósito del grupo coincide con la misión organizacional más amplia
- Productos de trabajo individuales
- Realiza reuniones eficientes
- Mide su eficacia indirectamente a través de la forma en la que influye en lo demás (por ej., el rendimiento financiero de la empresa)

Equipo

- Liderazgo compartido
- Responsabilidad individual y colectiva
- El equipo tiene un propósito específico con el que debe cumplir
- Productos de trabajo colectivos
- Alienta el debate abierto y reuniones activas para resolver problemas
- Mide el desempeño de manera directa evaluando los productos de trabajo colectivos

Definición

- Un equipo es un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables.

Condiciones para el equipo...

- Un propósito, una misión
- Unos límites... “territorio” y “fronteras” ...
- Identidad colectiva
- Roles complementarios
- Dinámica sistemática de funcionamiento
- Capacidad de aprendizaje colectiva e individual
- Empatía colectiva e individual

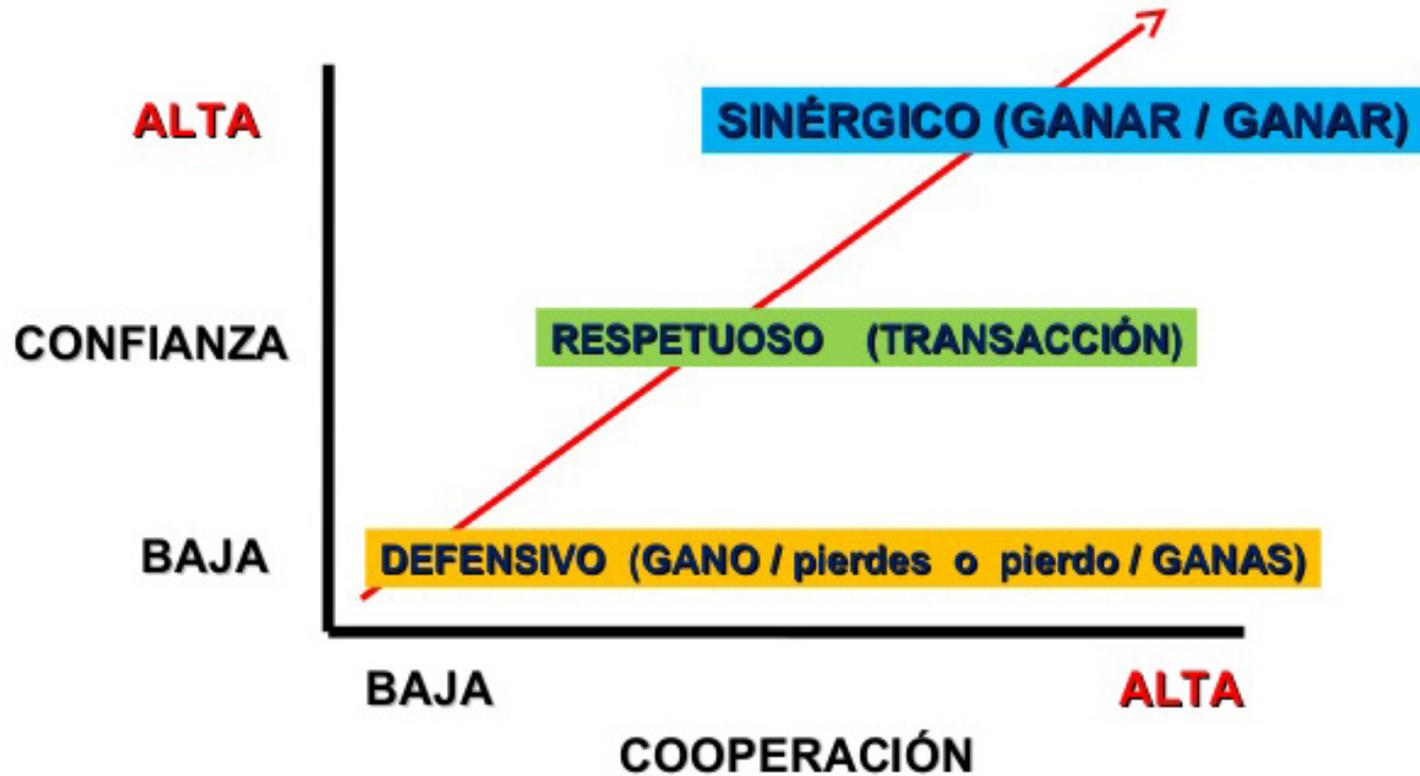
¿Qué
herramientas de
organización y
comunicación
utilizamos en
nuestro equipo?

5 disfunciones que bloquean al equipo

¿Cuáles son los principales conflictos de mi equipo de trabajo?



Niveles de la comunicación



Cinco afirmaciones básicas...

- Cuando cambia el humor de las personas, también cambia su receptividad.
- Diferentes personas tienen diferentes estilos de trabajo.
- La gente es más sensible de lo que parece.
- Todas preferimos a unas personas más que a otras.
- No deberíamos juzgar sin conocer: juzgar el libro por su cubierta.

¿Cómo se suelen solucionar los principales conflictos de mi equipo de trabajo?

Cómo mejorar el desempeño

- Definir la urgencia, exigir patrones de desempeño y fijar el rumbo.
- Seleccionar funciones y responsabilidades según las habilidades y potencial, y no según su personalidad.
- Prestar particular atención a las primeras reuniones y acciones.
- Fijar algunas reglas de comportamiento claras.
- Definir y adoptar algunas tareas y metas inmediatas orientadas al desempeño.
- Cuestionar al grupo regularmente aportando nuevos hechos e información.
- Pasar mucho tiempo en común.
- Explotar el poder del feedback positivo, el reconocimiento y la empatía: cuidados mutuos, cariño, pensamiento positivo, confianza...

Cómo mejorar los equipos

- Mejorar la comunicación: protocolo, herramientas
- Herramientas de gestión
- Favorecer el conocimiento mutuo y el clima de confianza
- Participación y toma de decisiones
- Implicación, motivación y pertenencia
- Delegar y confiar
- Celebrar los resultados
- Potenciar el talento

Itaca ASC

itacaasc.org

info@itacaasc.org

722 68 78 58

CIF: G98688880

Partida Miracle, 43

46120, Alboraià (València)

