



Kabia



athlon
bizimodu
osasungarrien
sustapena

Equipo de trabajo,
gestión de emociones,
liderazgo

Ospitalarioak
Gizarte Zerbitzuak Aita Menni

 Lahar

ZU eta
BIOK

SESOSGI
Servicios Socio-Sanitarios
Gipuzkoa

aramark

 **EULEN**
SOCIOSANITARIOS

Plan del día

1. Presentaciones

2. Equipo de trabajo

3. Gestión de emociones

4. Liderazgo

5. Cierre

Quiénes somos



Gorka Martinez
de Lahidalga

Quiénes somos



Athlon Koop E.

Quiénes somos

Athlon Koop E

Fundada en 1990; equipo de 100-600 personas.

Trabajamos diferentes aspectos de la Salud, la Actividad Física y el Deporte interactuando con personas de todas las edades.

Nuestra misión es contribuir en la mejora de la calidad de vida en la sociedad, empoderando a las personas para que adopten y desarrollen hábitos saludables.

Todo esto los hacemos con los valores de alegría, autogestión, trabajo en equipo, compromiso e innovación.

Quiénes somos

Athlon Koop E

Nuestros servicios:

- Abiertas al público: Clínicas abiertas al público (clínicas de espalda y servicio de medicina), servicios de polideportivos y SOAF-s.
- Cuidado y formación en salud y ergonomía en empresas (minic clínicas...).
- Promoción de la actividad física en Centros Educativos y Universidades, tanto en clase como en deporte escolar. Formaciones en el ámbito de la salud.
- Servicios de consultoría en organizaciones y empresas.



Quiénes somos

Vuestro turno





Equipo de
trabajo

Equipo de trabajo

¿Qué es para vosotros el
equipo de trabajo?

Grupo ≠ Equipo

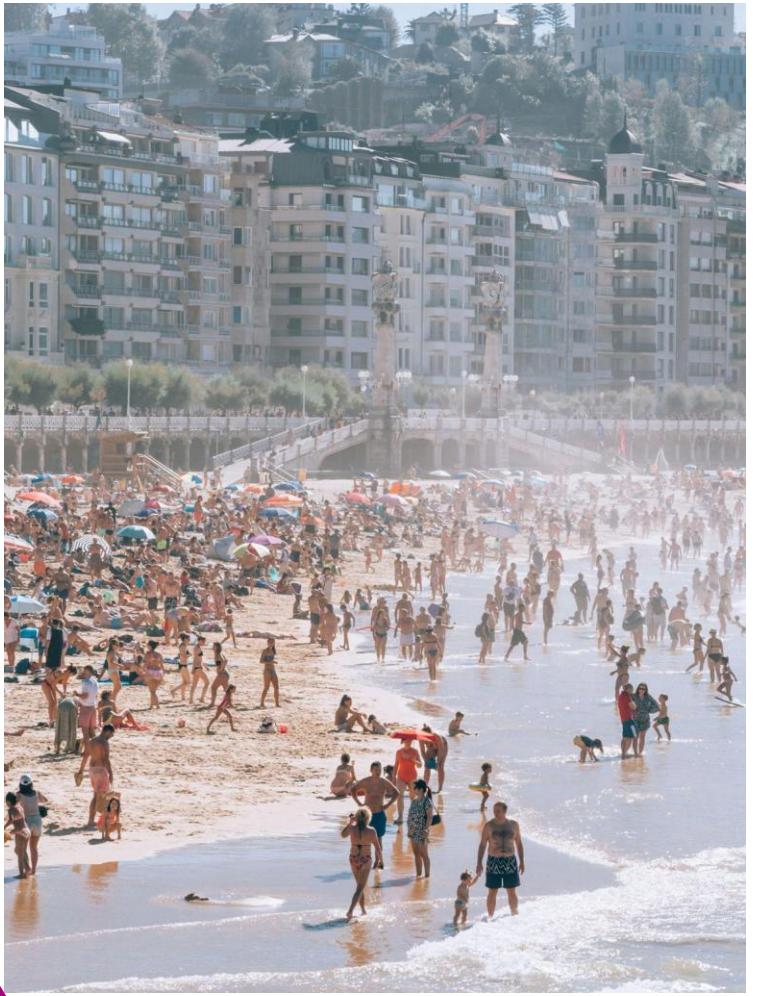


Foto de [Yoav Aziz](#) en [Unsplash](#)

¿Cuál es la diferencia para vosotros y vosotras?

Grupo vs equipo

Diferencias:

Objetivo

Tarea o quehaceres

Ubicación

Grupo vs equipo

Roles, ¿qué son?

El rol es el papel que desempeña una persona, la función que se realiza por voluntad propia o por imposición.

Los roles son las funciones que se le asignan a una persona en una situación o circunstancias determinadas.

Propios/Naturales ≠ Asignados/Dados

Grupo vs equipo

Roles

Roles propios/naturales: Según el carácter y la experiencia de la persona.

Ejemplo de clasificación, roles de Belbin

Roles de acción (implementador, impulsor, finalizador)

Roles mentales (monitor evaluador, cerebro, especialista)

Roles sociales (investigador de recursos, cohesionador, coordinador)



Grupo vs equipo

Roles de Belbin; roles de acción

Implementador: Mantienen el orden en el equipo. Prácticos, disciplinados.

Impulsor: Se motivan a sí mismos y al equipo. (líderes)

Finalizador: Orientado a la acción, buscan la perfección, el detalle.

Grupo vs equipo

Roles de Belbin; roles mentales

Monitor evaluador: Racionales, dejan de lado las emociones.

Se siente mejor si conocen la temática y hay un plan definido.

Valoran las ideas. Les gusta trabajar solos.

Cerebro: Innovadores, elaboran ideas antes de compartirlas, les gusta trabajar solos.

Especialista: Con muchos conocimientos técnicos, aportan en ese ámbito. Les gusta trabajar solos.

Grupo vs equipo

Roles de Belbin; roles sociales

Investigador de recursos: Les gusta explorar nuevas vías. Su actitud positiva permite crear nuevas relaciones o negocios.

Cohesionador: Carácter extrovertido, capacidad de escuchar y adaptarse a los miembros del equipo. Dispuesto a ofrecer ayuda.

Coordinador: Capacidad de comunicación, Fomenta la colaboración y motiva al equipo, suelen estar en puestos de dirección.

Grupo vs equipo

Roles asignados

Líder o responsable,
responsable de comunicación,
diseñador/a...

Grupo vs equipo

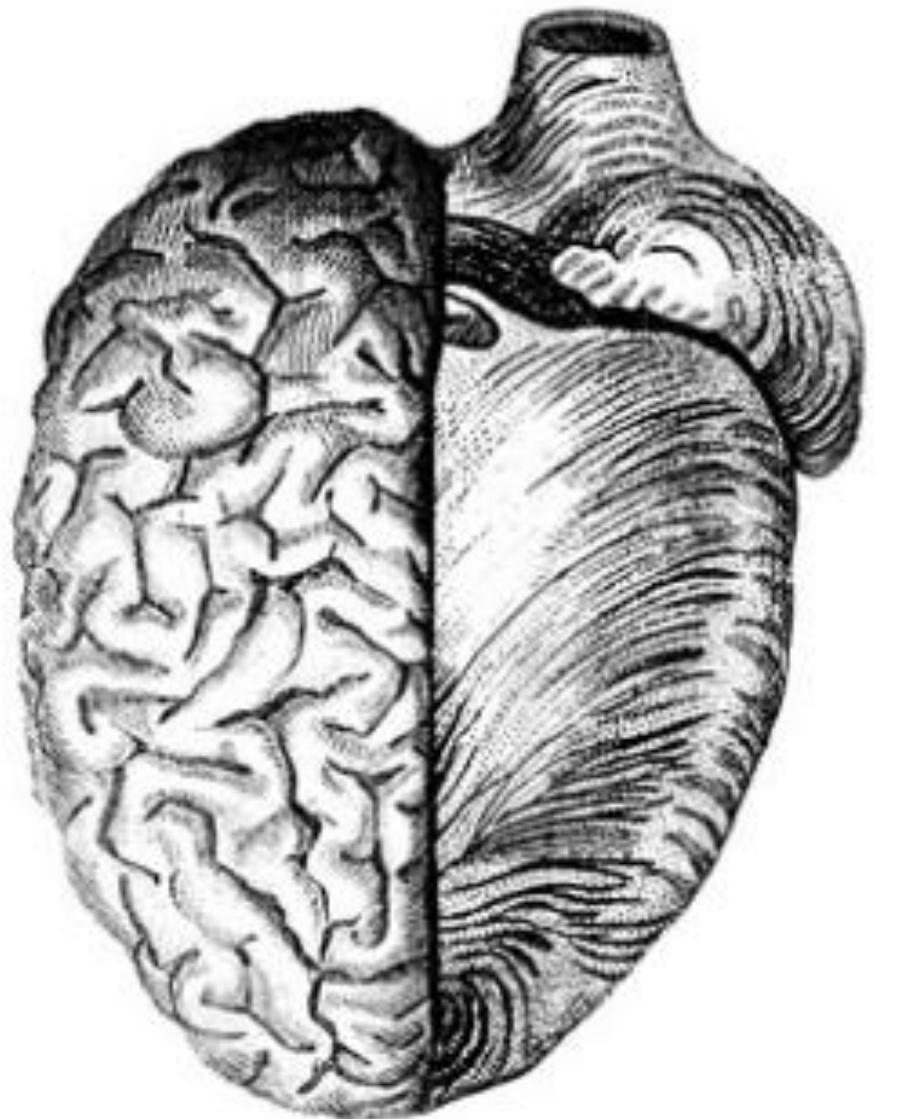
¿Qué problemas pueden surgir en un equipo?

¿Quién y cómo se crean los equipos?

¿Quién convoca a las reuniones?

¿Qué debe hacer cada persona dentro del equipo (rol)?

¿Cómo podéis mejorar vuestro trabajo dentro de un equipo?



Gestión de
emociones e
inteligencia
emocional

Inteligencia emocional

¿Qué es?

Capacidad de conocer y gestionar las propias emociones, así como las de los demás.

Percibir y expresar las emociones de forma adecuada, manejar el estrés y tener empatía

Inteligencia emocional

¿Qué son las emociones?

Reacciones psicofisiológicas: Son respuestas que incluyen tanto aspectos mentales (pensamientos) como físicos (cambios en el cuerpo).

Adaptativas: Preparan al organismo para la acción y permiten responder de manera eficaz a las situaciones del entorno.

Universales: Son comunes a todas las culturas y se manifiestan de forma similar en todos los individuos.

Subjetivas y cambiantes: Dependen de las experiencias individuales, percepciones y creencias.

Inteligencia emocional

¿Qué componentes tienen las emociones?

Componente cognitivo: La forma de procesar e interpretar la información sobre una situación.

Componente fisiológico: Los cambios internos que sufre el cuerpo, como la frecuencia cardíaca y respiratoria o la tensión muscular.

Componente conductual: La expresión externa de la emoción, que puede incluir gestos faciales, postura, tono de voz o acciones.

Inteligencia emocional

¿Cuáles son las emociones?

Emociones básicas: Son universales y se consideran innatas. Ejemplo de ello son las seis emociones básicas identificadas por Paul Ekman: **ira/enfado (injusticia), miedo (peligro), alegría (experiencia positiva), tristeza (mala experiencia), sorpresa (inesperado) y asco (lo que puede causar dolor o enfermedad).**

Emociones secundarias o emociones complejas: Surgen de la combinación e interacción de las emociones básicas y **requieren de aprendizaje y experiencia individual** para desarrollarse.

Inteligencia emocional

Y en el ámbito laboral:

Mayor satisfacción laboral y mejor ambiente de trabajo.

Mejores relaciones en el lugar de trabajo.

Mayor eficacia en la resolución de conflictos.

Inteligencia emocional

En el ámbito laboral, ¿qué podemos hacer?

Practicar la autoobservación.

Meditación y atención plena.

Aprender a regular las propias emociones.

Practicar la empatía.

Comunicación efectiva.

Resolución de conflictos.



Sudosurootdev

Liderazgo

Liderazgo

¿Qué es para vosotros y vosotras un líder?



Liderazgo

Líder vs gerente/jefe

El jefe se basa en la gestión de tareas y objetivos estableciendo su autoridad.

El gerente gestiona los recursos, busca la eficiencia, coordina y controla.

El líder se preocupa por el bienestar y la capacidad de crecimiento del equipo. Motiva y genera confianza

Liderazgo

Los Tipos de liderazgo (Daniel Goleman). [Asana](#)

Directivo - dominante.

Orientativo/Visionario.

Afiliativo.

Democrático.

Referente/ Que marca el paso.

Coaching.

Liderazgo

Directivo o dominante:

Se utiliza cuando los objetivos están claros, estos se establecen y se espera que los demás los cumplan.

- Busca el cumplimiento inmediato.
- Supervisa de cerca al equipo y las tareas.
- Puede ser útil en equipos sin experiencia o cuando hay poco tiempo.
- En equipos con experiencia similar puede que no funcione. La motivación puede decaer.

Liderazgo

Orientativo o visionario:

- Moviliza las tareas hacia una visión global.
- Fija los objetivos, pero deja libertad para realizar el trabajo.

Liderazgo

Afiliativo:

- Se centra en las relaciones del equipo. Crea armonía. Identifica oportunidades para dar feedback positivo.
- Positivo al formar el equipo o en un momento de crisis, porque en ese momento se debe trabajar la confianza.
- Cuidado si se descuida el nivel de cumplimiento de las tareas y objetivos.

Liderazgo

Democrático:

- Busca la participación y el consenso de todas las personas del equipo. El equipo está empoderado aunque la decisión sea del líder.
- Convoca reuniones en el proceso de diseño y decisión.
- Adecuado en equipos con experiencia, genera innovación, implicación, confianza.
- No tan adecuado en situaciones urgentes, ya que requiere tiempo y/o si el equipo no tiene suficiente experiencia.

Liderazgo

Referente o Marcapasos:

- Es un ejemplo de rendimiento de calidad y mucha productividad y se espera lo mismo de los demás; si los del equipo no lo hacen, él/ella lo hará.
- Adecuado cuando se marcan fechas y tareas específicas y se motiva.
- Los miembros del equipo pueden estresarse y desmotivarse si se evalúan demasiado los resultados.
- La innovación y la participación son muy bajas.

Liderazgo

Coaching:

- Se preocupa por el desarrollo de las personas, es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de las personas del equipo y alinearlas con los objetivos del equipo.
- Ofrece oportunidades específicas para desarrollar habilidades.
- Requiere mucho tiempo y paciencia. Solo funciona si los demás también lo aceptan. Las relaciones tienen gran importancia.

Liderazgo

Ideas para ser un buen líder (*The leader in you. Dale Carnegie and Associates*):

- Ser consciente de la importancia de la comunicación bidireccional.
- Motivar a la gente indicando su valor en el equipo.
- Ponerse en el lugar de los/as demás.
- Escuchar para aprender, tener siempre en cuenta los puntos de vista de los demás.
- Respetar la dignidad de los demás, crear confianza, tratar a las otras personas como compañeros/as.
- Ofrecer reconocimiento, además de como premio, dando gracias/felicitaciones públicamente.
- Canalizar los errores, críticas y quejas. Crear un ambiente para dar o recibir quejas o sugerencias. Que sean constructivas al darlas.
- Establecer objetivos, que sean factibles y medibles.
- Mantener el foco y la disciplina en nuestros objetivos.
- Lograr el equilibrio entre trabajo, familia y ocio.
- Crear una actitud mental positiva, ya que nuestra forma de ver tiene influencia.
- No preocuparse en exceso, preocuparse en su justa medida.
- La fuerza del ánimo (entusiasmo).

Liderazgo

Escribe 5 criterios de tu forma de liderazgo.



Cierre

¿Habéis aprendido algo nuevo?
¿Qué haréis diferente en los próximos días?



bizimodu
osasungarrien
sustapena

Eskerrik asko

