



# Equipo de trabajo, gestión de emociones, liderazgo



# 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

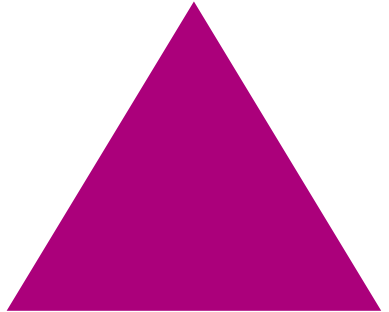
## Athlon Koop E

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





# Quiénes somos

## Athlon Koop E

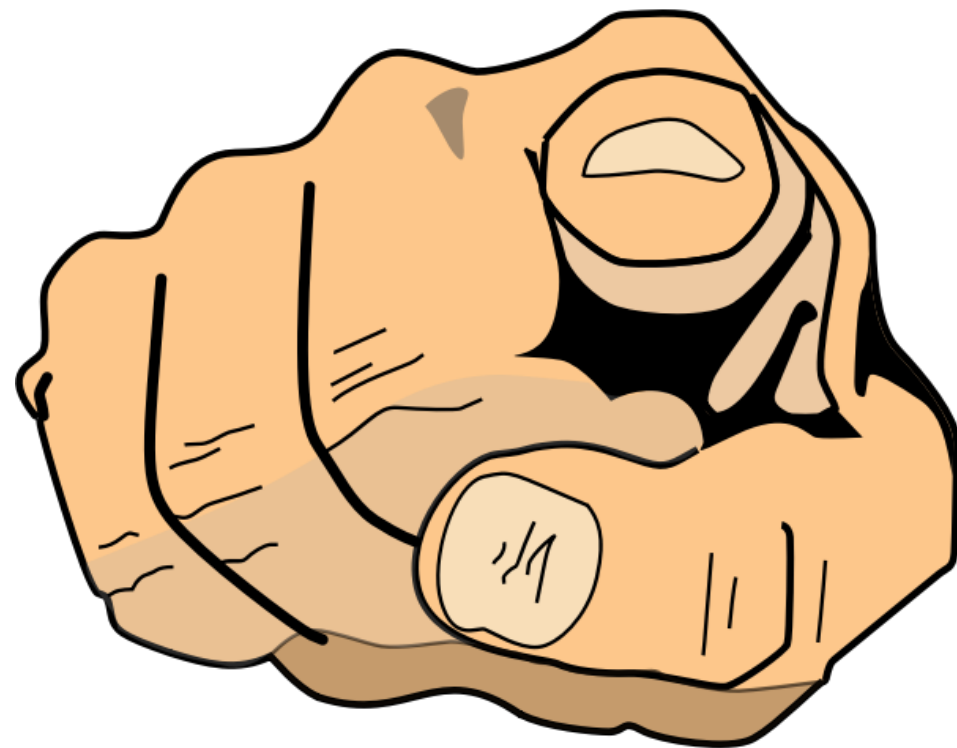
### Nuestros servicios:

- 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

¿Cuál es la diferencia para vosotros y vosotras?



Foto de Yoav Aziz en Unsplash



# Grupo vs equipo

Diferencias:

Objetivo

Tarea o quehaceres

Ubicación





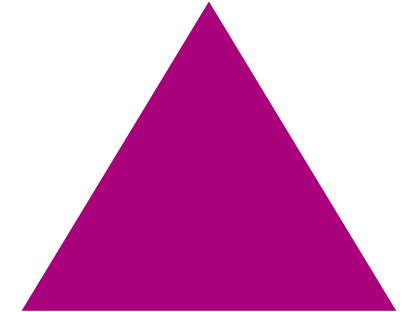
# Grupo vs equipo

## 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)





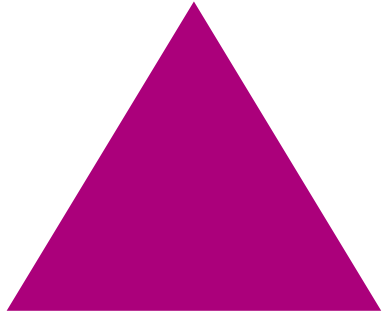
# Grupo vs equipo

## 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.



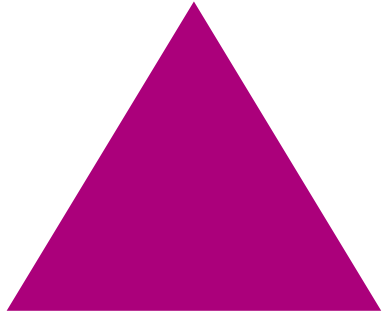
# Grupo vs equipo

## Roles de Belbin; roles sociales

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

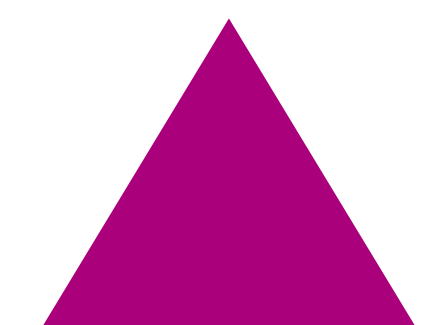
Cohesionador: Carácter extrovertido, capacidad de escuchar y adaptarse a los miembros del equipo. Dispuesto a ofrecer ayuda.

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





# Grupo vs equipo



## Roles asignados

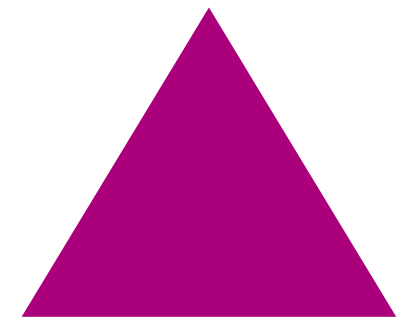
líder o responsable,  
responsable de comunicación,  
diseñador/a...





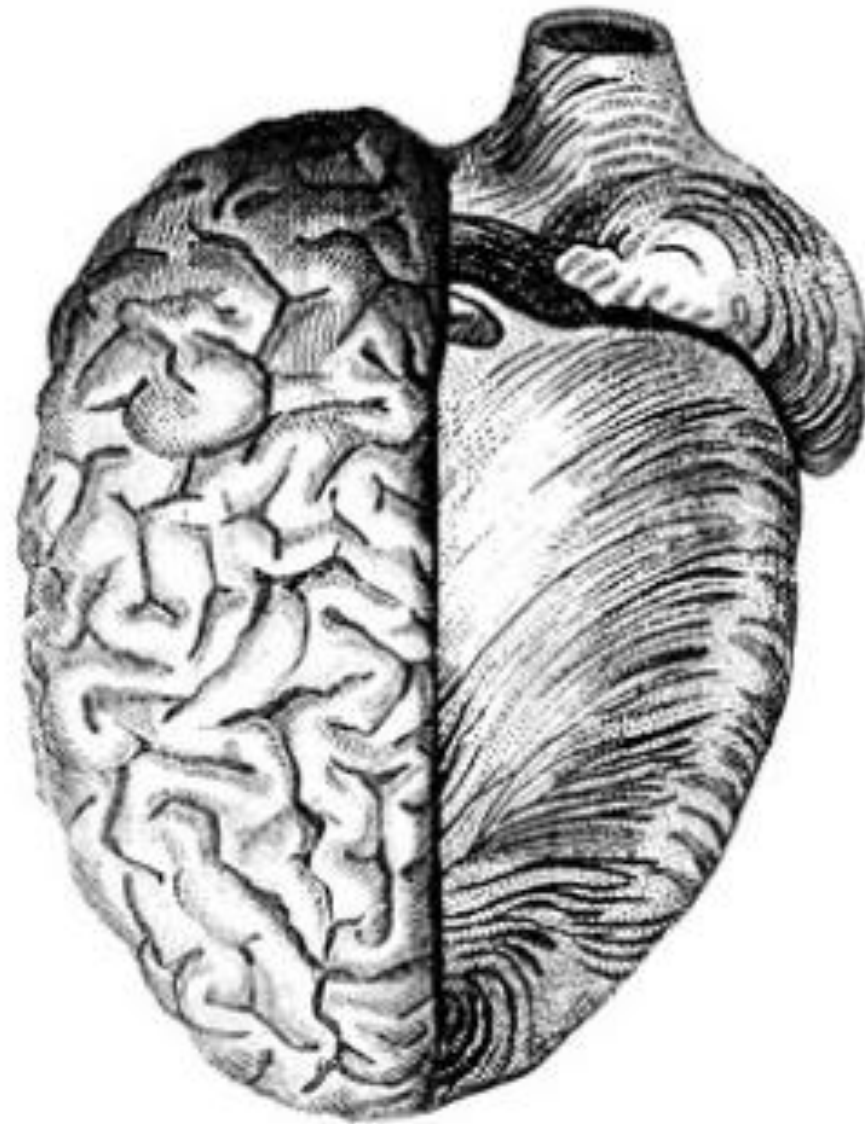


# Grupo vs equipo



- ¿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?



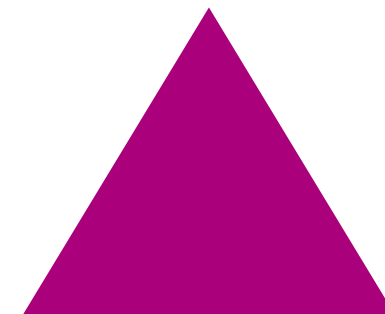


# Gestión de emociones e inteligencia emocional



# 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.





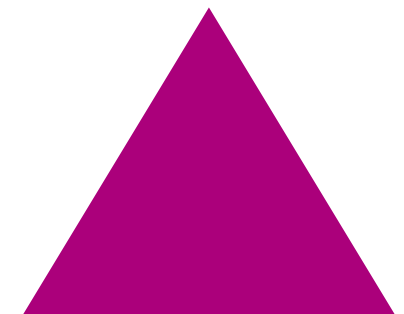
# Inteligencia emocional

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.

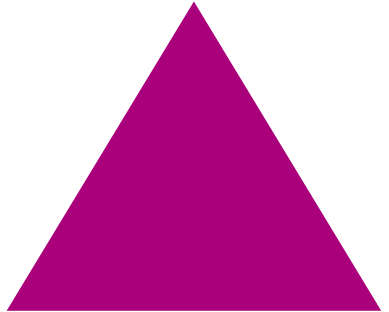
Meditación y atención plena.

Aprender a regular las propias emociones.

Practicar la empatía.

Comunicación efectiva.

Resolución de conflictos.





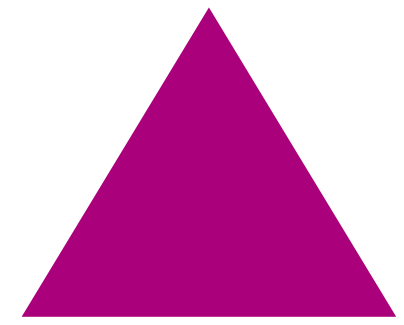
Sudosurootdev

# Liderazgo



# Liderazgo

¿Qué es para vosotros y vosotras un líder?





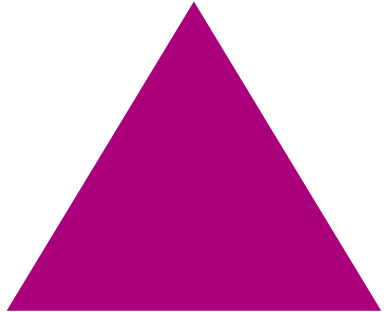
# Liderazgo

## 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

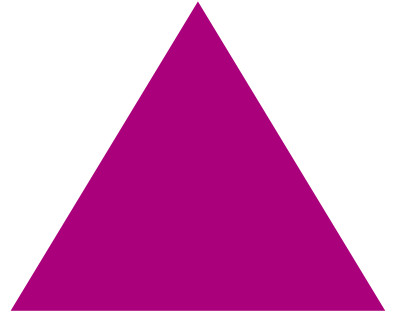






# Liderazgo

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



Directivo - dominante.

Orientativo/Visionario.

Afiliativo.

Democrático.

Referente/ Que marca el paso.

Coaching.



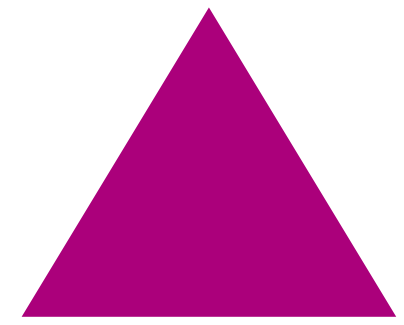


# Liderazgo

## **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.

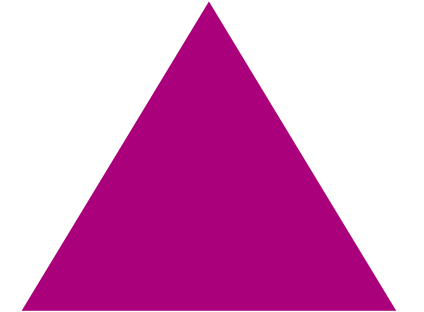




# Liderazgo

## **Orientativo o visionario:**

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

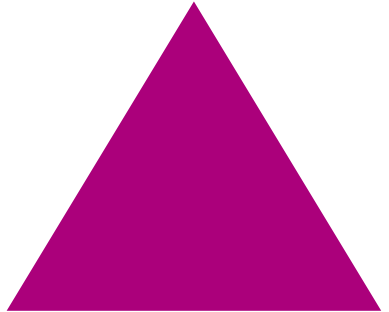




# Liderazgo

## **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.





## 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.

## 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.

## Coaching:

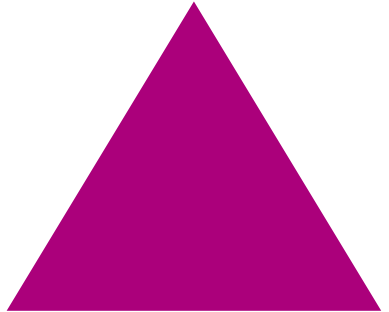
- Se preocupa por el desarrollo de las personas, es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de las personas del equipo y alinearlas con los objetivos del equipo.
- Ofrece oportunidades específicas para desarrollar habilidades.
- Requiere mucho tiempo y paciencia. Solo funciona si los demás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



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

# Cierre



# athlon

bizimodu  
osasungarrien  
sustapena

Eskerrik asko

