



## INFORME SOBRE LA CONCIENCIA EMOCIONAL DEL EQUIPO

---

La Evaluación de la Conciencia Emocional/Social de NeuroTeamView mide la conciencia emocional y social general de su equipo. Las investigaciones sugieren que esta inteligencia emocional colectiva está asociada con un mayor rendimiento y efectividad de los equipos (Druskat & Wolff, 2001).

Una forma de medir la conciencia emocional o social general es probando la capacidad colectiva de su equipo para interpretar y "leer" correctamente las expresiones faciales y el comportamiento no verbal de los demás. Los equipos más productivos y efectivos parecen tener miembros que demuestran una fuerte conciencia emocional y social y pueden comprender y gestionar las emociones y comportamientos de los demás.

Con este fin, se les pidió, tanto a usted como a sus compañeros de equipo, que interpretaran las emociones de ocho caras que expresan las principales emociones humanas.



**Feliz**

**Tranquilo/Relajado**

**Seguro/Orgullosa**

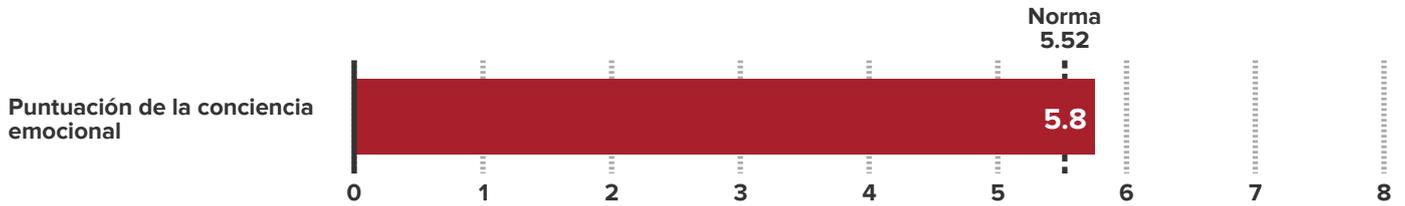
**Avergonzado**

### MIEMBROS DEL EQUIPO

Luke Sample  
Oli Sample  
Sally Sample  
Sonia Sample  
Poppy Test  
Jill Testing  
Tim Testing  
Tommy Testing

# RESULTADOS DE LA CONCIENCIA EMOCIONAL/SOCIAL DE SU EQUIPO

La puntuación de la conciencia emocional y social de su equipo es **moderada**.



Distribución de las puntuaciones de la conciencia emocional y social del equipo:

0 Correcto	1 Correcto	2 Correcto	3 Correcto	4 Correcto	5 Correcto	6 Correcto	7 Correcto	8 Correcto
			2	2				4

**moderada:** En relación con nuestras normas globales, una puntuación moderada sugiere que su equipo tiene una capacidad media para percibir y comprender de forma precisa las emociones y sentimientos de los demás mediante la observación del comportamiento no verbal y las expresiones faciales. La conciencia emocional y social es un indicador clave de la inteligencia emocional, que es un firme indicador del rendimiento del equipo, la seguridad psicológica y el éxito.

A tal efecto, seguir explorando formas que ayuden a mejorar y desarrollar continuamente aspectos adicionales de la conciencia emocional y social de cada miembro del equipo, incluyendo potenciar la autoconciencia de las propias emociones, la gestión de las propias emociones bajo estrés, la observación y comprensión del comportamiento no verbal y las expresiones faciales de los demás, y perfeccionar las habilidades interpersonales (por ej., la escucha activa y la sintetización).

Los miembros del equipo deben continuar debatiendo y hablando entre sí acerca de los sentimientos, emociones y comportamientos no verbales de los demás para asegurar la comprensión y el reconocimiento mutuos. Además, deben seguir arriesgándose más a compartir sus propios puntos de vista, hacer valer sus ideas y opiniones frente a los desafíos y desarrollar un poco más la capacidad de discrepar de los demás miembros del equipo de forma constructiva.

# 12 ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LA COMPETENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DE SU EQUIPO

---

La investigación sugiere que las facetas de la conciencia emocional y social pueden ser aprendidas y desarrolladas a nivel individual por cada miembro del equipo. Aquí hay 12 estrategias que se pueden considerar utilizar.

**SER CONSCIENTE DE LAS PROPIAS EMOCIONES:** Cuando prestamos atención a cómo nos sentimos, aprendemos a confiar en nuestras emociones y podemos ser más hábiles para gestionarlas. Si cree que necesita más práctica, intente el siguiente ejercicio: Fije un cronómetro para los diversos puntos durante el día. Cuando el cronómetro llegue a su fin, respire profundamente varias veces y observe cómo se siente emocionalmente. Preste atención a dónde se está plasmando esa emoción en forma de sensación física en su cuerpo y cómo siente la sensación. Cuanto más pueda practicar esto, más se convertirá en algo natural.

**DESARROLLAR LAS NORMAS DE EQUIPO DEL GRUPO:** Los equipos que establecen y aceptan normas específicas que enfatizan los comportamientos de atención, ayuda y colaboración por parte de los miembros del equipo contribuirán a fomentar una cultura de confianza y alto rendimiento. Definir las formas de trabajo preferibles y las que no serán toleradas. Generar un lugar de trabajo abierto, seguro y de confianza donde todos se sientan libres para aportar y compartir sus ideas depende de un alto grado de inteligencia emocional de todas las partes. Sin esto, los miembros de su equipo no serán lo suficientemente conscientes de sí mismos como para saber cómo se llevan con los demás. No podrán empatizar ni escucharse entre sí, ni encontrar formas que lleven a mejorar sus habilidades a nivel individual o de grupo.

**DESARROLLAR ROLES DE EQUIPO:** Los equipos que rotan o asignan roles específicos de equipo, como cronometrador, registrador, consultor de procesos y controlador de problemas, facilitan un mayor conocimiento del comportamiento, las emociones y las reacciones de los miembros del equipo, además de facilitar reuniones de equipo más efectivas. Cultivar la inteligencia emocional de un equipo requiere responsabilidad y el hecho de compartir roles específicos contribuye a compartir la responsabilidad tanto de los requisitos de los procesos como de las tareas en un equipo para llevar a cabo su misión.

**LUCHAR POR LA PARTICIPACIÓN EQUITATIVA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:** La investigación de Anita William Wooley (2014) sugiere que el rendimiento y la efectividad de los equipos aumentan cuando hay un alto nivel de comunicación y participación por parte de todos los miembros del equipo (es decir, poco predominio por parte de unos pocos miembros del equipo). Durante las conversaciones de equipo, hay que procurar que todos tengan la oportunidad de aportar ideas y explicitar dentro de la cultura de su equipo que escuchar a los demás es tan importante como dar su opinión.

**DESARROLLAR FORMAS PARA GESTIONAR LOS CONFLICTOS INTERPERSONALES:** Desarrollar formas positivas de resolver conflictos y gestionar las diferencias individuales son dos atributos importantes de los equipos de alto rendimiento. De hecho, se invita a los detractores en las conversaciones y reuniones a demostrar que asumen los turnos de palabra. Los miembros del equipo escuchan para comprender y discrepar de forma constructiva y sin juzgar las ideas de los demás.

**CONVERTIR EL FEEDBACK REGULAR EN UN HÁBITO:** Una forma de mejorar la inteligencia emocional del equipo es crear una cultura de seguridad psicológica en la que los miembros del equipo se sientan libres para compartir sus puntos de vista y discrepar de las opiniones de los demás. Practicar dando a los demás miembros del equipo "feedforward" (información que les permitirá tener éxito en el futuro, en lugar de comentar lo que hicieron en el pasado). Terminar cada reunión de equipo con una evaluación sobre lo que fomentó que la reunión fuera productiva y lo que se podría hacer en el futuro para mejorarlas.

**CONSTRUIR UNA HISTORIA COMÚN Y COMPARTIR UN ADVERSARIO:** Una forma de reforzar la colaboración y la ayuda del equipo es reforzar la identidad del equipo dentro del grupo compartiendo un sentir de valores y legado compartidos (se puede hacer creando una historia sobre el equipo y articulando un propósito de equipo claro). Tener una identidad sólida dentro del grupo facilita la colaboración entre los miembros del equipo y fomenta la seguridad psicológica. Identificar a los competidores del equipo y determinar qué es lo que hace diferente al equipo a fin de favorecer el comportamiento colaborativo.

# 12 ESTRATEGIAS PARA POTENCIAR LA COMPETENCIA EMOCIONAL Y SOCIAL DE SU EQUIPO

---

**ALTO RENDIMIENTO NO SIGNIFICA NECESARIAMENTE UN NIVEL ELEVADO DE ESTRÉS:** Procurar que los plazos y horarios de los equipos sean realistas y evitar sobrecargar a los miembros del equipo con proyectos y tareas para minimizar la posibilidad de agotamiento (burnout). Fomentar la apertura para comentar la carga de trabajo y los recursos necesarios para lograr los resultados de equipo. Dejar que los miembros del equipo desconecten del trabajo cuando ya no estén trabajando. Introducir y fomentar técnicas específicas para el estrés y la relajación como la meditación de la atención plena, el yoga y los hábitos de estilo de vida saludable asociados con el bienestar y la productividad individual (ejercicio físico, sueño adecuado, alimentación saludable y hábitos alimenticios/nutricionales).

**CONVERTIR LA AUTODECEPCIÓN EN AUTOCONCIENCIA** La conciencia emocional incluye la identidad (cómo nos vemos a nosotros mismos) y la reputación (cómo nos ven los demás). La verdadera autoconciencia consiste en tener una percepción precisa de cómo los demás ven nuestro comportamiento y nuestras acciones. Buscar el feedback de los demás miembros del equipo sobre las fortalezas individuales y las áreas de posible desarrollo. Cultivar la cultura del feedback en la que cada miembro del equipo asuma un papel activo para ayudar a los demás a crecer y aprender más los unos de los otros.

**CONOCER A CADA MIEMBRO DEL EQUIPO COMO UNA PERSONA COMPLETA:** Los miembros emocionalmente inteligentes del equipo se relacionan entre sí a nivel personal. Las diferencias, discrepancias y malentendidos sobre el estilo y la personalidad se pueden minimizar haciendo que los miembros del equipo se familiaricen mejor a nivel personal. Los ejercicios de equipo concebidos para ayudar a cada miembro del equipo a entender el estilo y la personalidad del otro pueden ser útiles para proporcionar un lenguaje común al equipo sobre el comportamiento observado y ayudar a desarrollar relaciones de equipo cómplices y colaborativas. La comunicación personal debe alentarse en la medida de lo posible dentro de las normas y los límites de la cultura de equipo para mejorar un clima de cordialidad y respeto mutuo.

**PROCURAR COMPRENDER, ANTES DE SER COMPRENDIDO:** Los equipos emocionalmente inteligentes tienen tanto una mayor igualdad de participación en el intercambio de ideas como en la búsqueda de comprender y apreciar verdaderamente las perspectivas de los demás. Escuchar para comprender ayuda a convertir el autoenfoco en el enfoque en los demás, llevando a un mayor reconocimiento y aprecio de las aportaciones de los demás.

**GESTIONAR SUS EMOCIONES:** Los equipos emocionalmente inteligentes tienen la capacidad de comunicarse entre sí controlando las emociones. Las emociones fuertes como la expresión del enfado pueden crear actitudes defensivas, falta de confianza y poca disposición para trabajar de forma colaborativa con los demás. Al interactuar con emociones fuertes, procurar comprender la perspectiva del otro miembro del equipo a través de la pregunta: "¿Qué le está pasando a esta persona en este momento? ¿Qué es importante para ella? ¿Qué pretende con este intercambio? ¿Qué podría estar sintiendo?" Si consigue comprender lo que le está sucediendo, encontrará mucho más fácil comunicarse con ella.