

## El trabajo en equipo y la Inteligencia Emocional

Por Jorge A. Oriza Vargas © (14-2010)

Trabajar o participar en un equipo, es una posibilidad que desafortunadamente no se les da a todas las personas, no obstante que en la actualidad, es un verdadero requerimiento de las empresas y organizaciones contemporáneas para su personal. Los departamentos de selección de personal, consideran al trabajo en equipo como una verdadera competencia en la descripción de los puestos de trabajo.

En este artículo, trataremos de explicar dos cosas: la primera, porqué no todos pueden trabajar en un equipo y la segunda, cuales son los elementos que integran esta competencia.

Para lograr esto, es indispensable definir en primer lugar lo que es un equipo; este concepto se refiere a todo grupo de personas que comparten uno o varios objetivos, así como las responsabilidades que se asumen para lograrlos; en este grupo de personas, se dan comportamientos como la colaboración, el apoyo incondicional, el trabajo y la dedicación comprometida, la tolerancia y el respeto entre todos, en fin, diversas conductas que propician que el desempeño grupal se vea enriquecido por lo que se conoce como *sinergia*, concepto que se refiere a que el resultado colectivo que se logra en el equipo, es mayor que la suma de los resultados individuales de sus integrantes.

Alcanzar la sinergia o saber sinergizar, es algo que sólo se da si existen diversos factores dentro del equipo, que permiten el desempeño óptimo de todos en conjunto; dice Stephen Covey<sup>1</sup> que la sinergia se alcanza como resultado de tres factores básicos: la confianza, la cooperación y la comunicación. Y es realmente fácil de comprender que sin estos factores, el equipo no trabaja como tal, ni se aprovechan las cualidades de todos sus integrantes en aras del objetivo que comparten.

Para Daniel Goleman<sup>2</sup>, el trabajar en equipo es una de las aptitudes sociales de un individuo que ha desarrollado la *inteligencia emocional*. La inteligencia emocional (IE) es la base para que en el equipo, se trabaje con respeto, colaboración y apoyo; la IE permite fortalecer el compromiso y la unidad, proteger la reputación de todos y *compartir los fracasos tanto como los méritos*. Y efectivamente, Covey y Goleman tienen razón; la confianza, la colaboración y sobre todo la buena comunicación y el diálogo, se dan entre individuos que tienen un buen nivel de madurez o que han desarrollado lo que hoy se conoce como inteligencia emocional (cápsula No 2).

Las personas que no son prudentes, que no controlan sus enojos, que se desesperan y no saben dialogar, generan conflictos dentro de los grupos; las

---

<sup>1</sup> Stephen Covey, *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Edit. Paidós. 1997

<sup>2</sup> Daniel Goleman, *La Inteligencia Emocional en la Empresa*, Edit. Vergara, 1998

personas que son egoístas, que sólo ven su beneficio personal, y que carecen de la empatía suficiente para comprender a los demás, seguramente tendrán problemas para ser parte de un equipo. Y todos esos atributos de comportamiento, tienen que ver con la inteligencia emocional.

Frecuentemente vemos *equipos*, en los deportes por ejemplo (el fútbol es un caso muy ilustrativo de esto), que tienen verdaderas dificultades para funcionar como equipos; en esos supuestos equipos, veremos personas con conductas inadecuadas como las que mencionábamos. Los clásicos *vedettes*, que sólo les interesa sobresalir, que sólo sus opiniones son importantes, que ellos hacen todo bien y los demás *no son tan buenos como ellos (¿?)*; además, tienen algunos de estos defectos: no saben escuchar –sólo ellos hablan. Carecen de autocrítica y nunca aceptan sus errores, sino por el contrario, culpan siempre a los demás de los problemas y generan división en el equipo. Es frecuente que quién no sabe trabajar en equipo, carezca de un sentido autocrítico, y que en contraparte critique a todos sin medida, incluso de manera irrespetuosa.

Cuando no se tiene cierta madurez, o inteligencia emocional, se pierde el control y las personas hacen verdaderos *teatros* de sus crisis emocionales.

Pues esas personas, se ven con frecuencia en los grupos, y son quienes dificultan que los grupos funcionen como equipos. Si esto sucede en el fútbol, por ejemplo, imagínese usted el efecto que esto tiene en una empresa, en donde como decíamos, frecuentemente se requiere que las personas sepan trabajar en equipo en los procesos por ejemplo, orientados a la calidad.

Es entonces fácil comprender que el primer requisito para trabajar en equipo, es tener un buen desarrollo de la inteligencia emocional, o dicho en otras palabras, tener un mínimo de madurez o de madurez emocional. Quién no controla sus emociones y menos aún entiende las emociones de los demás, estará seriamente limitado para colaborar con otros en la búsqueda de objetivos compartidos.

Con estos ejemplos, estaremos contestando la primera parte del objetivo inicial, es decir, porque no todos pueden trabajar en un equipo. En la segunda parte de este artículo, detallaremos los elementos que integran la competencia de *trabajar en equipo*.

**NOTA:** Este artículo puede ser compartido, con cualquier persona interesada en el tema, siempre y cuando se mencione la referencia de su autor, y no sea para fines de lucro. El autor se reserva todos los derechos sobre sus artículos, conforme a las leyes vigentes.

Visita mi sitio: [www.iema-oriza.com](http://www.iema-oriza.com)

**Otros temas en cápsulas siguientes: El trabajo en equipo y la inteligencia emocional, 2ª parte. La comunicación y la inteligencia emocional, el diálogo.**



## Asesoría en Desarrollo Empresarial y Familiar

---

Capacitación y asesoría en:

- Relaciones Humanas
  - Liderazgo
    - Desarrollo Organizacional

*Contenidos sustentados en  
la inteligencia emocional y en los valores*

ARMONÍA Y PRODUCTIVIDAD PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS