

El trabajo en equipo y la Inteligencia Emocional

Segunda parte

Por Jorge A. Oriza Vargas © (14-B-2010)

Como veíamos en la primera parte, para trabajar en equipo, se requieren diversos factores personales que juntos, integran una verdadera competencia¹. Explicamos que el primer factor es necesariamente una *conducta madura, sustentada sobre todo en la inteligencia emocional*².

Veamos ahora en el primer dominio de la competencia, el psicoafectivo y psicosocial, algunos componentes que en relaciones de causa y efecto, dependen de la inteligencia emocional, pero permiten trabajar en equipo o dicho de otra forma, permiten que un equipo funcione como tal.

El primer elemento derivado de la inteligencia emocional que consideramos importante para *trabajar en equipo*, tiene que ver con lo que podríamos llamar una renuncia personal; derivada del autodominio, esta *capacidad de renuncia personal*, permite estar a disposición del equipo, haciendo que el interés común esté por encima del personal.

Otro elemento también derivado de la madurez, o de la inteligencia emocional, es la capacidad de comprometerse con el equipo. Se relaciona con el anterior elemento, y abre las puertas a un funcionamiento armónico, de conjunto, en donde los esfuerzos de todos permiten lograr los objetivos del equipo. Si queremos el compromiso del equipo como un todo, este se logra si primero, las personas que lo integran tienen la *capacidad de comprometerse* –y esto, renunciando como decíamos, de alguna manera, a poner primero sus intereses personales. Esto se da además, si en el equipo se comparten dos cosas importantísimas: valores y objetivos. Tener claro hacia a donde vamos, y saber cómo debemos actuar, son factores que recomiendo en la integración de los equipos, porque son factores que comprometen. *Compartir valores como el respeto, la responsabilidad o la lealtad*, son aspectos fundamentales en la integración primero y luego en la cohesión o unidad dentro del equipo. Y de los valores compartidos, podemos derivar, si tenemos inteligencia emocional, diversas actitudes que son elementos recomendados para el buen comportamiento de los equipos; *empatía y comprensión* de los demás integrantes; *servicio (a los demás integrantes y a los clientes del equipo)*; *colaboración (cooperación), apoyo y ayuda a los demás* en lo que sea necesario para realizar las actividades propias del equipo. También actitudes de *dedicación y responsabilidad, de confianza*, que permiten incluso generar sentimientos de afecto entre los integrantes del equipo, todas estas, tienen sustento –como hemos reiterado- en la inteligencia emocional.

¹ Recordemos que las competencias las podemos entender, si analizamos los elementos que las integran en los tres dominios del desempeño: psicoafectivo, cognoscitivo y psicomotriz. Ver la cápsula 6.

² También sugiero revisar la cápsula en la que expliqué este concepto: Cápsula No. 2

Otros factores de comportamiento importantes, tienen que ver con la comunicación, desde tener la mente abierta a la comunicación (esta es una actitud), como el desarrollar algunas habilidades y actitudes para poder dialogar en el equipo (De comunicación y diálogo, hablaremos en las siguientes cápsulas).

Por lo que toca a los factores de la competencia que se ubican en el dominio cognitivo y psicomotriz (el saber y poder hacer las cosas), las personas que se incorporan a un equipo, dependiendo por supuesto del tipo de equipo, deberán tener los conocimientos, las aptitudes y las destrezas y habilidades suficientes, adecuadas, en relación con el o los procesos o áreas del conocimiento en donde se ubicará el trabajo colectivo en el equipo; si es un equipo de médicos, deberán ser sus integrantes, buenos médicos, competentes, expertos de preferencia; igual si es un equipo de ingenieros o como veíamos en la primera parte del artículo, si fuese el caso de un equipo de futbolistas, estos deberán ser buenos futbolistas.

Este requerimiento de la competencia, también demanda inteligencia emocional, porque el ser competente en cualquier área, requiere sentido de responsabilidad, motivación, afán de triunfo o de logro, tener la dedicación para trabajar sin desesperarse, y actualizarse. En fin, tener las aptitudes, las habilidades y pericias requeridas para el logro del propósito del equipo, es por supuesto un atributo indispensable en esta competencia de *trabajar en equipo*. Para terminar, y con base en lo que hemos expuesto en las dos partes de este artículo, creo conveniente subrayar lo importante que es para el éxito de un equipo, la correcta selección e integración de sus miembros; es decir, seleccionar a personas que cumplan con la mayoría de los requisitos que hemos establecido para esta competencia, tanto en los dominios psicoafectivo como en el cognoscitivo y psicomotriz, le dará viabilidad al éxito del equipo, es decir, a que el equipo logre los objetivos para los que fue creado.

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

Otros temas en cápsulas siguientes: La comunicación y la inteligencia emocional, el diálogo. La ira y su descontrol.

