

CURSO EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Jara Pascual

CEO COLLABWITH
AUTORA LIBRO "INNOVATION AND
COLLABORATION IN THE DIGITAL ERA"

Esta guía se os ofrece a
traves del Itinerario de la
Selva de la Colaboracion y
con el patrocinio de:

 **ECOSISTEMA
Más Empresa**



SOBRE EL CURSO

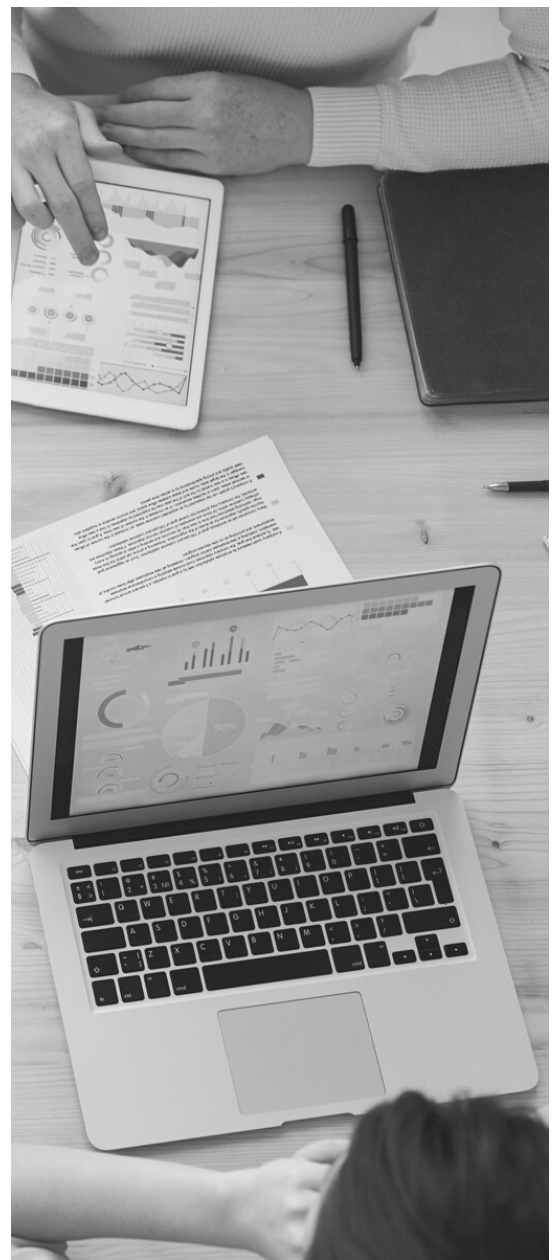
Los equipos son el núcleo de las organizaciones de cualquier tamaño y de la innovación. Pero a veces parece difícil tener éxito en los proyectos, en los equipos y en las colaboraciones a debido a la falta de motivación y voluntad para hacerlo realidad. Nuestra respuesta para aumentar la motivacion, el compromiso, el rendimiento, la productividad y los resultados es usar habilidades de inteligencia emocional.

¿Te gustaría mejorar la comunicacion dentro de tu equipo?

¿Te gustaría que tu equipo se convierta en un equipo de alto rendimiento?

En este curso vas a aprender a como gestionar tu equipo tanto si eres el lider del equipo como si eres miembro de un equipo. A la vez que vas a aprender nuevas tecnicas de liderazgo.

Este curso esta hecho por Jara Pascual y esta compuesto de 18 modulos con sus videos y sus hojas de ejercicios. Adicionalmente tienes 4 modulos de guias que son bonos extra.



SOBRE MI

CEO de Collabwith, autora del libro "Innovation and Collaboration in the Digital Era". Consultora y profesora de diferentes universidades. Miembro del consejo del Foro de Innovación K4I en el Parlamento Europeo. Consejera experta de innovación en el Parlamento Europeo y la Comisión Europea.

Jara es ingeniera de telecomunicaciones por la Universidad Pompeu Fabra, y tiene un MBA por la universidad RSM Erasmus University de Rotterdam. Jara escribe sobre innovación en diferentes revistas digitales. Jara tiene una experiencia de 15 años en gestión de la innovación haciendo transformaciones culturales de innovación y proyectos en empresas corporativas como adidas Group, ECCO, Tommy Hilfiger, Calvin Klein, y laboratorios de I+D.

Jara Pascual

CEO COLLABWITH
AUTORA LIBRO "INNOVATION AND
COLLABORATION IN THE DIGITAL ERA"



CHECKLIST

Check list para entender si estas creando un equipo o un grupo de trabajo

Grupo de Trabajo

- ☐ **LIDERAZGO**
Fuerte, y focalizado lider.
- ☐ **RESPONSABILIDAD**
Individual
- ☐ **PROPOSITO**
Es el mismo que la organizacion?
- ☐ **PRODUCTOS**
Individual
- ☐ **REUNIONES**
Reuniones son rapidas y sin conversaciones.
- ☐ **MEDIR EFECTIVIDAD**
Indirectamente esta influenciado por otros.
- ☐ **FUNCIONES**
Se analiza, decide y se delega.
- ☐ **RESULTADOS**
Es el resultado de la suma de partes individuales.

Equipo

- ☐ **LIDERAZGO**
Se comparte el liderazgo
- ☐ **RESPONSABILIDAD**
Individual y en grupo
- ☐ **PROPOSITO**
Un proposito del equipo en conjunto con el que trabajan
- ☐ **PRODUCTOS**
Colectivo
- ☐ **REUNIONES**
Se facilitan conversaciones abiertas y activamente se solucionan problemas
- ☐ **MEDIR EFECTIVIDAD**
Directamente midiendolos de manera colectiva cada product
- ☐ **FUNCIONES**
Se decide y se conversa conjuntamente el trabajo que se reparte
- ☐ **RESULTADOS**
Son mejores que la suma de partes individuales.

EJERCICIOS

Definicion de alto rendimiento y ejercicios para
identificar alto rendimiento para tu equipos

Que es un equipo de alto rendimiento?

La profesora de Harvard Amy Edmondson dice que los equipos de alto rendimiento tienen la mentalidad de "Queremos trabajar juntos para hacer mejor los productos y servicios". Ademas los equipos innovadores comparten informacion y conocimientos, a parte de aprender en conjunto de las situaciones, experiencias y otras formaciones de expertos.

Ejercicios

Describe aquí como actualmente se comparte informacion entre departamentos y porque se hace o no se hace:

Siguiendo con las bases que es "aprender juntos", describe aqui como se aprende conjuntamente a nivel de equipo, y a nivel de organización. Si no se hace, como se podría hacer:

Otra de las bases de un equipo de alto rendimiento para la innovacion es que no hay silos, es decir, describe aquí que eventos podrías organizar para ayudar a los equipos de innovación a conectar con otros departamentos y otras organizaciones:

CHECKLIST

Check list de los factores externos para identificar cuales afectan a tu equipos

Factores externos que afectan al rendimiento

Selecciona los tipos de factores externos que afectan el rendimiento actualmente de tu equipo y como puedes entenderlos y gestionar tu equipo en base a dichas situaciones.

☐

ESTRES Y ESTRESORES EXTERNOS (Covid19, guerras, otros problemas)

☐

CAPITAL SOCIAL, STATUS, ROLES

☐

Naturlareza del trabajo

☐

Meaningfulness

☐

AMBIENTE

☐

Extremo (aglomeraciones, ruido, nivel de control, peligro, etc.)

☐

Privacidad

☐

Proximidad (físico, virtual, emocional, psicológico)

☐

Permisi3n

☐

Jerarquias

☐

TAMAÑO DEL EQUIPO

CHECKLIST

Check list de las características del alto rendimiento

Características del alto rendimiento para equipos

Identifica que características tienen ya tus equipos y cuales tienes que trabajar o cambiar o adaptar para crear un equipo de alto rendimiento.

- ☐ NIVEL DE SEGURIDAD PSICOLÓGICA
- ☐ ESTILO DE LIDERAZGO
- ☐ COHESIÓN
- ☐ COMUNICACIÓN
- ☐ AVERSION O TOLERANCIA AL RIESGO & FALLOS
- ☐ RESILENCIA
- ☐ DIVERSIDAD
- ☐ PASIONES DE EQUIPO Y HOBBIES
- ☐ AMBIENTE
- ☐ CREATIVIDAD
- ☐ PENSAMIENTO CRÍTICO
- ☐ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL & GOVERNANZA
- ☐ PERSONALIDAD DEL EQUIPO
- ☐ APRENDIZAJE EFECTIVO
- ☐ CULTURA
- ☐ CONFIANZA
- ☐ MISIÓN

CHECKLIST

Check list para saber si tu equipo tiene
seguridad psicológica

Características de la Seguridad Psicológica

Identifica que características de la seguridad psicológica que tienen ya tus equipos y cuales tienes que trabajar o cambiar o adaptar para crear un equipo de alto rendimiento.

Recuerda que la seguridad psicológica es la creencia de que no serás penalizado ni criticado por hablar con ideas, preguntas, inquietudes o errores.

☐

ESTILO DE LIDERAZGO

☐

INNOVACION & CREATIVIDAD

☐

EFFECTIVIDAD DE APRENDIZAJE EN GRUPO E INDIVIDUAL

☐

CULTURA

☐

COHESION

☐

CONFIANZA

☐

AUTONOMIA

☐

COMUNICACION TRANSPARENTE

☐

TOLERANCIA AL RIESGO Y AL FALLO

LISTA

Lista de emociones

Lista de emociones

Abandono,	Censura,	Desorientación,	Fracaso,	Justicia.	Regocijo,
Abatimiento, (estar)	Cercanía,	Desprecio,	Fragilidad,	Lástima,	Rencor,
Abrumado,	Cólera,	Desprestigio,	Frenesí,	Libertad,	Repudio,
Aburrimiento, Abuso,	Compasión,	Desprotección,	Frustración,	Logro,	Resentimiento,
Aceptación,	Competencia,	Destrucción,	Furia.	Lujuria.	Reserva,
Acompañamiento,	Comprensión,	Desvalimiento,	Generosidad,	Manipulación,	Resignación,
Admiración,	Compromiso,	Desventura,	Gozo.	Melancolía,	Resiliencia,
Afecto,	Concentración,	Devaluación,	Halago,	Menosprecio,	Resistencia,
Aflicción,	Condescendencia,	Dicha,	Hastío,	Mezquindad,	Respeto,
Agobio,	Confianza,	Dignidad,	Honestidad,	Miedo,	Resquemor.
Agradecimiento,	Confusión,	Discordia,	Honorabilidad,	Molestia,	Satisfacción,
Agravio,	Congoja,	Disforia,	Hostilidad,	Motivación.	Seguridad,
Agresión,	Consideración,	Disgusto,	Humildad,	Necesidad,	Serenidad,
Alarma,	Consuelo,	Dolor,	Humillación.	Nostalgia.	Simpatía,
Alborozo,	Contento,	Dominación,	Ilusión,	Obligación,	Soledad,
Alegría,	Contrariedad,	Duda,	Impaciencia,	Obnubilación,	Solidaridad,
Alivio,	Correspondencia,	Duelo.	Imperturbabilidad,	Obstinación,	Sometimiento,
Alteración,	Cuidado,	Ecuanimidad,	Impotencia,	Odio,	Sorpresa,
Amabilidad,	Culpa,	Empatía,	Incapacidad,	Omnipotencia,	Sosiego,
Amargura,	Curiosidad.	Encanto,	Incompatibilidad,	Optimismo,	Suficiencia,
Ambivalencia,	Decepción,	Enfado,	Incomprensión,	Orgullo,	Sumisión.
Amor, Angustia,	Dependencia,	Engaño,	Inconformidad,	Ostentación.	Temor,
Añoranza,	Depresión,	Enjuiciamiento,	Incongruencia,	Paciencia,	Templanza,
Ansiedad,	Derrota,	Enojo,	Incredulidad,	Pánico,	Tentación,
Apatía,	Desaliento,	Entusiasmo,	Indiferencia,	Parálisis,	Ternura,
Apego,	Desamor,	Envidia,	Indignación,	Pasión,	Terquedad,
Apoyo,	Desamparo,	Espanto,	Inestabilidad,	Pavor,	Terror,
Aprobación,	Desánimo,	Esperanza,	Infelicidad,	Paz,	Timidez,
Armonía,	Desasosiego,	Estima,	Inferioridad,	Pena,	Tolerancia,
Arrepentimiento,	Desconcierto,	Estremecimiento,	Injusticia,	Pereza,	Traición,
Arrogancia,	Desconfianza,	Estupor,	Inquietud,	Persecución,	Tranquilidad,
Arrojo,	Desconsideración,	Euforia,	Insatisfacción,	Pertenencia,	Tristeza,
Asco,	Desconsuelo,	Exaltación,	Inseguridad,	Pesadumbre,	Turbación.
Asombro,	Desdén,	Exasperación,	Insuficiencia,	Pesimismo,	Unidad
Atracción,	Desdicha,	Excitación,	Integridad,	Placer,	Vacilación,
Ausencia,	Desencanto,	Éxtasis,	Interés,	Plenitud,	Vacío,
Autonomía.	Deseo,	Extrañeza.	Intolerancia,	Preocupación,	Valentía,
Benevolencia,	Desesperación,	Fastidio,	Intrepidez,	Prepotencia,	Valoración,
Bondad.	Desgano,	Felicidad,	Intriga,	Pudor.	Venganza,
Calma,	Desidia,	Fervor,	Invasión,	Rabia,	Vergüenza,
Cansancio,	Desilusión,	Firmeza,	Ira,	Rebeldía,	Vulnerabilidad.
Cariño,	Desmotivación,	Fobia,	Irritación.	Recelo,	Zozobra.
Celos,	Desolación,	Fortaleza,	Júbilo,	Rechazo,	

EJERCICIOS

Descripcion de las preguntas clave para practicar los niveles de inteligencia emocional.

Que es la inteligencia emocional?

La Inteligencia Emocional es una habilidad, una capacidad autoaprendida para identificar, evaluar y controlar las emociones de uno mismo, de los demás y de los grupos.

Ejercicios

¿Cuáles son tus emociones y las de los demás?

Percibir las emociones la capacidad de reconocer cómo te sientes uno mismo y los demás.

¿Cuál es la causa de estas emociones?

Entender las emociones que sientes y también la capacidad de comprender las emociones de las personas, qué las causa y cómo cambian las emociones.

¿Cómo puedes gestionar las emociones?

Gestionar las emociones para tener la capacidad que te permite aprovechar el poder de sus emociones para tomar decisiones y elecciones efectivas.

¿Cómo puedes usar las emociones?

Usar las Emociones es la capacidad de generar una emoción, y de razonar, pensar y crear con esta emoción.

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar la motivacion de los equipos.

Que es la emocion de la motivacion?

La motivación puede definirse como el proceso psicológico que activa y dirige la conducta de un organismo hacia una meta concreta, la emoción es un proceso psicológico especialmente complejo que influye en nuestra propia conducta pero también en el comportamiento de otras personas que interpretan nuestras expresiones emocionales.

La motivacion esta conectada con la auto estima, así que para motivar a las personas y al equipo hay que valorarlo. Aqui debajo tienes actividades que puedes hacer con tu equipo para motivarlos:

☐

VALORAR EL TRABAJO DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

ESCUCHAR LAS OPINIONES E IDEAS DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

TENER REUNIONES INDIVIDUALES CON CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

ESCUCHAR ACTIVAMENTE LAS EXPLICACIONES DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPOS

☐

EN LA REUNIONES DAR EL MISMO ESPACIO Y TIEMPO A CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

BUSCAR SOLUCIONES CONJUNTAMENTE A LOS PROBLEMAS

☐

TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO SON RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar la frustracion del equipo.

Que es la emocion de la frustracion?

La frustración es una emoción que puede ser definida como "un sentimiento estrictamente desagradable, en la que una persona deposita previamente todos sus esfuerzos físicos, psíquicos, actitudes, aptitudes y tiempo, con la finalidad de alcanzar un objetivo establecido y a su vez, obtener la anulación del mismo."

Aqui debajo tienes actividades que puedes hacer con tu equipo para ayudarlos a gestionar la frustracion:

- ☐ Identificar todos los objetivos que aún no hemos alcanzado.
- ☐ Buscar objetivos alternativos.
- ☐ Aceptar obstáculos.
- ☐ Dar permiso para cometer errores.
- ☐ Libérase de toda culpa.
- ☐ No colocar expectativas sobredimensionales en personas o circunstancias.
- ☐ Concéntrase en las cosas que se ha logrado hasta ahora, ser consciente del progreso.
- ☐ Ser compasivo cada uno, con el equipo.

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar la asertividad del equipo.

Que es la emocion de la asertividad?

La asertividad es la capacidad de hacer valer los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás.

La asertividad esta conectada con la auto estima, asi que los miembros de tu equipo sean asertivos y tu tambien asertivo con tu equipo tienes que valorarlos, no criticarlos y valorar tu opinion y a ti mismo. Aqui debajo tienes actividades que puedes hacer con tu equipo para ayudarlos a gestionar la asertividad:

☐

VALORAR EL TRABAJO DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

ESCUCHAR LAS OPINIONES E IDEAS DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

TENER REUNIONES INDIVIDUALES CON CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

ESCUCHAR ACTIVAMENTE LAS EXPLICACIONES DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPOS

☐

EN LA REUNIONES DAR EL MISMO ESPACIO Y TIEMPO A CADA MIEMBRO DEL EQUIPO

☐

BUSCAR SOLUCIONES CONJUNTAMENTE A LOS PROBLEMAS

☐

TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO SON RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS

☐

CREAR UN AMBIENTE DE SEGURIDAD PSICOLOGICA

☐

AUMENTAR LA RESILIENCIA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar la empatia del equipo.

Que es la emocio n de la empatia?

La empatía es la base de las relaciones, una persona que reconoce las señales ocultas en el comportamiento de los demás mucho antes y descubre lo que necesita. La empatía proporciona una base para orientar nuestro comportamiento hacia los demás.

La empatia puede ser cognitiva cuando entiendes tecnicamente lo que pasa, o empatia emocional cuando sientes lo que las otras personas sienten en una determinada situacion. Aqui debajo tienes actividades que puedes hacer con tu equipo para ayudarlos a gestionar la empatia:

☐

ENTENDER LOS PROCESOS Y SITUACIONES

☐

PREGUNTAR HASTA QUE SE ENTIENDAN LOS PROCESOS Y SITUACIONES

☐

IDENTIFICAR Y ENTENDER LAS EMOCIONES DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

☐

SER CONSCIENTE DEL IMPACTO DE LAS EMOCIONES EN EL RENDIMIENTO DEL EQUIPO EN TAREAS Y DECISIONES

☐

USAR LAS EMOCIONES PARA LAS TAREAS QUE SE TENGAN QUE HACER EN ESE MOMENTO POR LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

☐

AYUDAR AL EQUIPO A SABER GESTIONAR SUS EMOCIONES Y ENTENDERLAS

☐

TOMAR DECISIONES EN BASE A ENTENDER LAS SITUACIONES Y CONSECUENCIAS

CUADRO

Check list de actividades y ejercicios para
gestionar las prioridades del equipo

Gestionar urgente vs prioritario

La frustracion sale cuando no eres consciente de que es lo urgente. Y por tanto de ahi viene la procrastinacion de evitar lo que se tiene que hacer. Y el liderazgo en los equipos de alto rendimiento viene por analizar bien las tareas y decir de manera asertiva con calma y sin agresion lo que hay que hacer ese dia, esa semana y ese mes.

Se ve reflejado en que la confianza en el producto o proyecto o servicio es la confianza en ti mismo. Y de ahi hay dos combinaciones que ocurren en los equipos:

- Sin confianza, se activa el control, se activa el miedo, y no se sabe distinguir lo que es urgente de lo que es prioritario y entra la frustracion (es un bucle).
- La confianza con incertidumbre activa los recursos para ser consciente de lo que se necesita en cada momento, hacer un plan y poner los recursos necesarios para hacerlo.

El cuadro de abajo te ayudara a poder separar urgente y de prioritario y que acciones tienes que tomar y a crear el alto rendimiento con exito:

	URGENTE	NO URGENTE
IMPORTANTE	HAZLO	PLANIFICA
NO IMPORTANTE	DELEGA	ELIMINA

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para
gestionar la resiliencia del equipo

Que es la emocion de la resiliencia?

Resiliencia es la capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o una situación difícil y poder seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves.

Las personas resilientes liberan sus emociones ante situaciones adversas, expresan lo que sienten y piensan, y lo hacen sin generar daño a otras personas.

La resiliencia empieza por uno mismo y luego el equipo.

Aqui abajo son los puntos en los que te puedes focalizar para tener resiliencia:

- ☐ Tus emociones necesitan ser gestionadas y entendidas.
- ☐ Necesitas sentir antes de pensar, para saber cómo tus emociones afectan tu trabajo, productividad, acciones y pensamientos.
- ☐ La percepción de las emociones y las cogniciones nos ayudan a afrontar situaciones difíciles, y la resiliencia a su vez nos ayuda a recuperarnos rápidamente.
- ☐ La actitud positiva y el optimismo son la capacidad de manejar las emociones y la capacidad de ver el fracaso como una forma de retroalimentación útil y de aprendizaje para conseguir el éxito personal y profesional.

CUADRO

El cuadro de la Inteligencia Emocional para equipos

CUADRO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Funciona, si lo trabajas

FECHA

EVALUACION	EMOCIONES		GESTION DEL CONFLICTO	VALORES DE LA COLABORACION
QUE ESTAS SINTIENDO TU?	FELICIDAD EXTASIADO CONTENTO SERENIDAD OPTIMISMO CALMADO	ADORACION CONFIANZA ACEPTACION AMOR INTERES	EN CASO DE CONFLICTO: Como puedes crear un espacio mental y fisico? Estas preparado para comunicar? Estan las personas implicadas preparadas para comunicar de una manera calmada?	RESPECTO ESCUCHAR ACTIVAMENTE ENTENDER OTRAS OPINIONES COMPRENDER OTRAS CULTURAS APRENDER DE LAS SITUACIONES APRECIAR TU PROPIA CULTURA EVITAR ESTEREOTIPAR A OTRAS PERSONAS ESCUCHAR LO QUE OTROS NECESITAN
QUE SIENTE TU EQUIPO?	DESAPROBACION DOLOR TRISTEZA PENSIIVIDAD REMORDIMIENTO AVERSION	DISGUSTO ABURRIDO RABIA ENFADO TERROR	COMO GESTIONAS EL CONFLICTO? Puedes hablar de una manera calmada? Como puedes estar calmado antes de gestionar el conflicto con la otra persona?	GESTIONAR LA FRUSTRACION Respirar, focalizarte en ti misma, gestionar el miedo, aceptar los obstaculos, tener coraje y resiliencia. AUMENTAR LA MOTIVACION Escuchar y valorar el trabajo de otras personas. Crear transparencia, claridad de objetivos, ten empatia con las emociones de los otros. SER RESILIENTE Trabaja en tu motivacion, creencias, actitud positiva, entender tus emociones en situaciones dificiles, sentir antes de pensar, gestionar tus emociones, focalizarte en soluciones.
COMO PUEDES CAMBIAR EL ESTADO ANIMICO TUYO Y EL DE TU EQUIPO?	MIEDO APPREHENSION ASOMBRO SORPRESA	MOLESTIA AGRESIVIDAD VIGILANCIA ANTICIPACION DISTRACCION	RECONOCE EL CONTEXTO QUE HA CAUSADO EL CONFLICTO: Como gestionas tu frustracion? Como puedes entender el problema de la otra persona? Como la otra persona te puede entender? Y haz un plan de seguimiento!	MEJORAR EL FOCO Diferenciar entre urgente vs prioridades, foco en ti mismo primero, despues en el equipo, luego en tu organizacion, tu industria y en el mundo. AUMENTAR LA CONFIANZA Trabajar en tu autoestima, ayudar a tus clientes y al equipo a tener confianza, entender & quitar el miedo de tus clientes y tu equipo, haz feliz a tu cliente.

COLLABWITH

<https://collabwith.co>
Copyright©Jara Pascual <https://platform.collabwith.co>

Este cuadro de inteligencia emocional lo puedes utilizar conjuntamente como referencia en las reuniones con el equipo, por las mañanas para saber que tono tiene que tener el dia y las prioridades que el equipo tiene que trabajar, y al principio de la semana.

Se empieza el cuadro de la inteligencia emocional por el primer pilar de "Evaluacion" que es el basico, y el pilar "Emociones" se puede utilizar como referencia para reconocer las emociones que se estan procesando y sintiendo.

El pilar "Gestion del conflicto" es una referencia para usarlo cuando se esta experimentando un conflicto y tener esta guia para poder solucionarlo y aprender de la situacion. De manera individual o en equipo.

El pilar "Valores de la colaboracion" es una referencia y un recordatorio sobre los valores que se tienen que conocer y sobretodo practicar por el equipo. En este pilar, hay una referencia a las emociones que son fundamentales para trabajar con el equipo y como hay que trabajarlas de forma practica, cuando se necesitan (se sabe que emocion se necesita cuando se hace el primer pilar "Evaluacion").

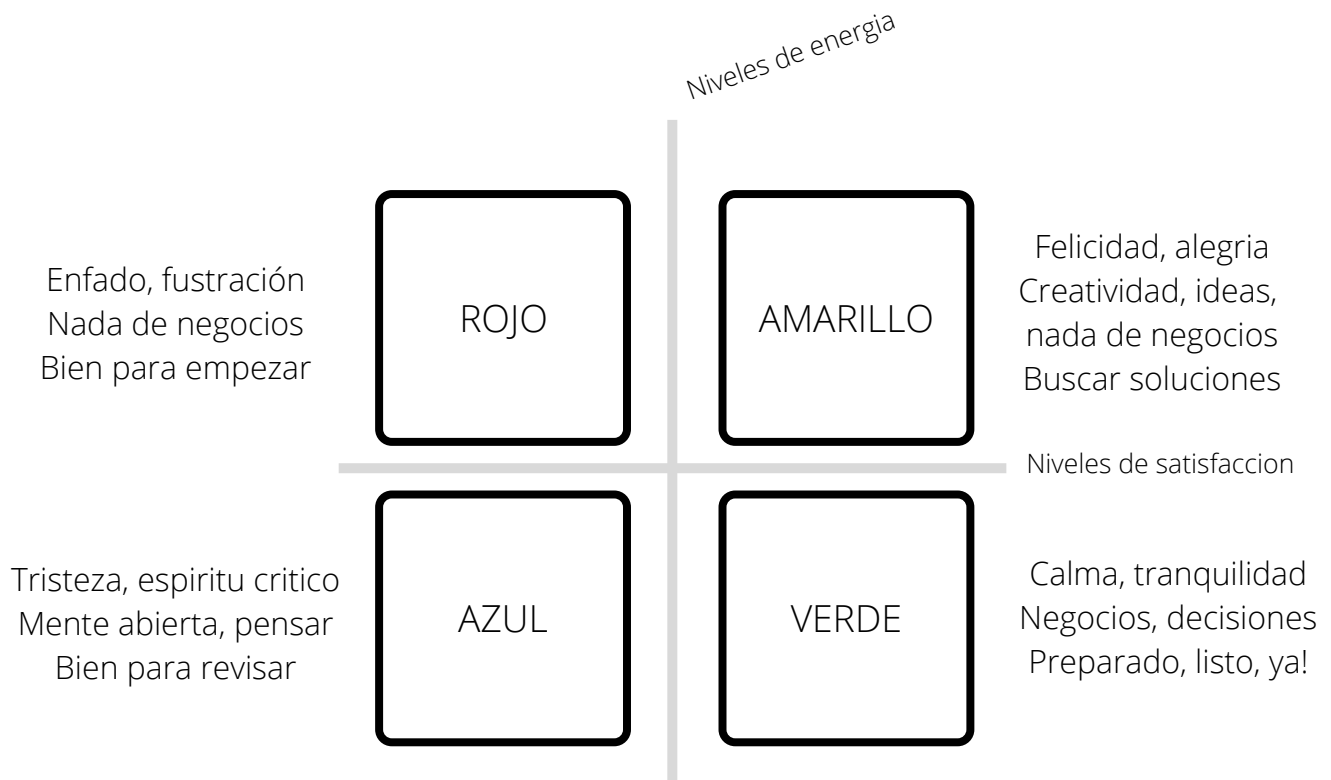
CUADRO

Guia de como conocer el impacto de las emociones en el rendimiento del equipo.

Conocer el impacto de las emociones en el rendimiento del equipo

Las emociones impactan directamente al rendimiento y a la productividad del equipo, y en el trabajo de cada miembro del equipo.

Aqui tienes el cuadro de como las emociones impactan para poder usarlas en funcion de las tareas, los objetivos y las estrategias de tu equipo y de cada miembro de tu equipo.



CHECKLIST

Check list para hacer reuniones de alto rendimiento

☐

Conversación informal de 5 minutos:

pregunta sobre su estado de ánimo (respira profundamente)
si ves un conflicto, resuélvelo primero,
si alguien está enfadado, primero resuelve el conflicto
todos tienen que estar calmados y contentos para empezar la reunión.

☐

Da la bienvenida a todo el mundo e introduce la agenda de la reunion.

☐

Da 5 minutos a cada participante para que explique sobre (mantén el tiempo estrictamente):

su progreso,
qué han aprendido,
qué pueden mejorar,
si necesitan ayuda,
de que están agradecidos.

☐

Siguientes pasos después de la reunión:

quién necesita ayudar a quién y con qué
escribe las nuevas colaboraciones que han surgido
nueva formación necesaria para el equipo
temas urgentes a trabajar esta semana (que no son prioridades)
retos a solucionar (quizás se hayan movido los objetivos)

☐

Agenda 20 minutos para conversar abiertamente un tema diferente en cada reunión

☐

Escribe lo que se ha decidido y los siguientes paso por participante

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar a personas dificiles y complicadas.

Como gestionar personas y situaciones complicadas?

Una persona o situacion complicada y dificil significa que hay un conflicto entre tus necesidades y las del otro. Hay que enfocarse en el mensaje que la otra persona está tratando de transmitir, dar un paso atrás y preguntarte si estás contribuyendo al problema de alguna manera.

☐

¿Esta la persona preparada para comunicarse?

☐

No te tomes los comentarios como algo personal

☐

Ser empático y asertivo (con calma, sin agresividad)

☐

Escucha su perspectiva y pon el foco en el contexto, no en la persona.

☐

Protegete con autoestima (con calma entender, responder y buscar soluciones), no con ego (ego seria atacar, o ponerse a la defensiva).

CHECKLIST

Check list de actividades y ejercicios para gestionar conflictos.

Como gestionar conflictos?

Una persona o situacion complicada y dificil significa que hay un conflicto entre tus necesidades y las del otro. Hay que enfocarse en el mensaje que la otra persona está tratando de transmitir, dar un paso atrás y preguntarte si estás contribuyendo al problema de alguna manera.

☐

RECONOCE QUE TODAS LAS PERSONAS TIENEN EMOCIONES, NECESIDADES Y SENTIMIENTOS TAN ACEPTABLES COMO LOS TUYOS.

☐

INTENTA COMPRENDER LAS REGLAS Y NORMAS DE CADA CULTURA O CULTURAS DE CUALQUIER PERSONA CON LA QUE SE COMUNICA.

☐

RESPETAR LAS COSTUMBRES Y TRADICIONES DE LOS DEMÁS.

☐

ESCUCHAR ACTIVAMENTE CUANDO HABLA OTRA PERSONA DE SUS SITUACIONES Y COSTUMBRES.

☐

APRENDER A GESTIONAR LA INCERTIDUMBRE (SE SABE EL OBJETIVO, NO COMO SE LLEGA A EL).

☐

COMPRENDER Y APRECIAR TUS PROPIAS NECESIDADES, VALORES Y CULTURA.

☐

EVITAR ESTEREOTIPAR A LAS PERSONAS QUE SON DIFERENTES A NOSOTROS.

GUIA

Guia de preguntas y reflexiones para gestionar conflictos.

Como gestionar conflictos?

Una persona o situacion complicada y dificil significa que hay un conflicto entre tus necesidades y las del otro. Hay que enfocarse en el mensaje que la otra persona está tratando de transmitir, dar un paso atrás y preguntarte si estás contribuyendo al problema de alguna manera.

☐

COMO PUEDES PONER ESPACIO FISICO Y MENTAL ANTES DE
HABLAR CON LA OTRA PERSONA (O EMAIL)?

☐

ESTAS PREPARADO PARA COMUNICARTE DE MANERA CALMADA?
Y LA OTRA PERSONA?

☐

COMO PUEDES ESTAR CALMADO Y TRANQUILO ANTES DE HABLAR
DEL CONFLICTO CON LA OTRA PERSONA?

☐

PUEDES HABLAR DE UNA MANERA CALMADA DEL TEMA DEL
CONFLICTO, SOBRE LO QUE PASA, COMO TE SIENTES?

☐

COMO PUEDES ENTENDER EL PUNTO DE VISTA DE LA OTRA
PERSONA Y LA SITUACION? COMO LA OTRA PERSONA TE PUEDE
ENTENDER A TI?

☐

PUEDES RECONOCER EL CONTEXTO QUE HA CAUSADO ESTE
CONFLICTO? PUEDES GESTIONAR TU FRUSTRACION? QUE
NECESITAS AHORA?

☐

HAZ UN PLAN DE SEGUIMIENTO

PLANIFICADOR

HOY

Piensa fuera de lo normal!

FECHA

Añade Oportunidades de Colaboracion
en el Collabwith Marketplace

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

DEPORTE:

ESTADO DE ANIMO:

COMO TE
SIENTES

ENFADO %

FELIZ %

TRISTE %

CALMA %

OBJECTIVOS (PRIORIDADES):

FOCO DE HOY (URGENTE):

REUNIONES Y CITAS:

PARA HACER HOY:

☐	
☐	
☐	
☐	
☐	
☐	

APRENDIZAJES DE HOY:

DOY GRACIAS POR:

ALGO QUE MEJORAR:

RECOMENDACIONES:

COMIDA:

DORMIR:

QUE OBJECTIVOS ANUALES TRABAJAS HOY: