

Inteligencia Emocional y dirección de Proyectos

CAPACIDAD PARA RECONOCER SENTIMIENTOS PROPIOS Y AJENOS Y HABILIDAD PARA MANEJARLOS

**Capacidades
“necesarias”**



- Conocer emociones y sentimientos propios
- Reconocer esos sentimientos
- Manejar esos sentimientos
- Crear propia motivación
- Gestionar las relaciones influyendo en los demás



Importancia de aprender y desarrollar Inteligencia Emocional

¿Por qué es importante recibir formación en Inteligencia Emocional, y ponerla en práctica como Directores de Proyectos? Por la gran relevancia de las emociones en los resultados del trabajo.

Características:

- ❖ *Capacidad de automotivación del director y motivar a los demás*
- ❖ *Regular estados de ánimo*
- ❖ *Manejo de angustias propias y ajenas*
- ❖ *Capacidad de empatizar y confiar en el equipo*
- ❖ *Generar confianza en los demás*

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	COMPETENCIAS
Autoconciencia	Se trata de la habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas.	Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: <ul style="list-style-type: none"> • Autoconfianza . • Capacidad para despertar estados emocionales alegres.
Autorregulación	<i>Es la habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la Capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar.</i>	Autocontrol / Confiabilidad / Conciencia / Adaptabilidad / Orientación a resultados / Iniciativa.
Empatía	Se trata de las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean.	la empatía / La conciencia organizacional / Orientación al servicio.
Socialización	Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables. Abiertos y efectivos en sus conversaciones.	desarrollo de la persona / Liderazgo / Influencia / Comunicación / Gerencia del cambio / Manejo de Conflictos / Construcción de redes. / Cooperación en equipo.

Líder Visionario. <ul style="list-style-type: none"> o Empatía. o Confianza en sí mismo. o Agente de cambio 	Líder Afiliativo. <ul style="list-style-type: none"> o Empatía. o Creación de relaciones. o Resolución de conflictos. 	Líder Democrático. <ul style="list-style-type: none"> o Fomento del trabajo en equipo. o Gran comunicador.
Líder Orientativo. <ul style="list-style-type: none"> o Empatía. o Dominio del potencial de los demás. o Autoconsciente. 	Líder Coactivo. <ul style="list-style-type: none"> o Confianza en sí mismo. o Ordena a los demás que ejecuten sus deseos. o Carece de empatía. 	Líder que Marca La pauta. <ul style="list-style-type: none"> o Implanta calidad. o Iniciativa. o Motivación. o No ayuda a mejorar, crítica a los que no logran sus objetivos

Estilo de Liderazgo	Competencias en IE	Impacto sobre el clima	Objetivo	Cuándo es apropiado
Visionario	Confianza en uno mismo, empatía, catalizar los cambios, liderazgo, motivación de logro	Enormemente positivo	Movilizar a otros para seguir una visión.	Cuando los cambios requieren una nueva visión, o cuando es necesaria una dirección clara.
Afiliativo	Empatía, establecer vínculos, resolución de conflictos.	Muy positivo.	Crear armonía.	Para cerrar heridas en un equipo, o para motivar en época de estrés.
Democrático	Trabajo en equipo y colaboración, comunicación.	Muy positivo.	Lograr compromiso a través de la participación.	Para conseguir participación o consenso, o para obtener valiosas aportaciones por parte de los empleados.
Orientativo	Desarrollar a los demás, empatía, autoconciencia emocional.	Muy positivo	Acumular fuerza para el futuro.	Para ayudar a un empleado a mejorar el rendimiento, o a desarrollar puntos fuertes a largo plazo.
Coactivo	Motivación de logro, iniciativa, autocontrol emocional.	Altamente negativo.	Acatamiento inmediato.	En una crisis, para iniciar un giro, o con empleados problemáticos.
Marcar la pauta	Meticulosidad, motivación de logro, iniciativa.	Muy negativo.	Ejecutar tareas a muy alto nivel.	Para obtener resultados rápidos de un equipo muy motivado y competente.

Técnicas para potenciar el rendimiento de los equipos

Hacer reuniones de apertura para el equipo, al principio de cada fase. Como forma de restablecer las expectativas sobre el contexto del proyecto.

Crear grupos de trabajo, permitiendo compartir ideas y experiencias, solucionar problemas y aumentar la sinergia del equipo.

Utilizar sabiamente el tiempo de las reuniones.

Desarrollar la descripción de los componentes del equipo. Hacerlo con el equipo para desarrollar sus directrices y procedimientos. De este modo, al igual que con el plan general del proyecto y el calendario, formará parte de su trabajo, es decir, será suyo también.

Desarrollar, establecer y comunicar normas, aplicando el conocimiento experto.

Utilizar la experiencia.

Resolver los conflictos al instante. Los equipos de alto rendimiento no permiten que persistan los conflictos o los problemas, porque si ocurre puede afectar a la productividad del equipo. Como director de proyectos necesita facilitar la resolución de esos problemas inmediatamente. Esto no implica no escuchar ó hacer juicios precipitados, significa que se traten, no que se eviten.

Técnicas para potenciar el rendimiento de los equipos

Preparar al equipo para las interacciones directas con el cliente.

Establecer un repositorio del proyecto que permita mejorar y facilitar la productividad del equipo, compartiendo conocimientos y protegiendo a la vez los activos del proyecto.

Desarrollar costumbres de equipo para crear unidad. Ejemplo: una comida o actividad de esparcimiento grupal semanal

Asignar tareas efectivas con aceptación clara de responsabilidad y calendario.

Planificar para la orientación. Existe un período inicial de orientación para cada miembro del equipo que se une al proyecto. El objetivo del director del proyecto debe ser acelerar ese período y obtener la máxima productividad por su parte lo antes posible.