

B2.12 Dinámica de equipo y emociones



- Resolver problemas en el trabajo en equipo
- Hablar sobre estados emocionales
- Hablar sobre las diferencias de personalidad

La inconstancia	No tener temperamento
La impuntualidad	Tener un carácter brusco
La timidez	Tener ambición
La valentía	Tener complejo de superioridad
Ambicioso	No tener dos dedos de frente
Callado	Estar como una cabra
Constante	Ser atento
Tacaño	Actuar correctamente
Susceptible	Tener buenos modales
Solidario	No tener modales

1. Escanea el código QR para ver el vídeo, o lee el texto. (QR: Audio)



En un equipo, dos personas pueden discutir por un recurso limitado y pensar que solo una puede ganar. Propuestas como dividirlo, sortearlo o compensar a alguien suelen dejar a alguien **perjudicado** o insatisfecho. Una estrategia más eficaz para **resolver el conflicto** es preguntar qué necesita realmente cada parte. Así se descubren intereses distintos y se evita que haya **un ganador** y **un perdedor**. El responsable puede pedir *que expliquen* su objetivo y *que busquen* una solución que encaje para ambos.

1. ¿Por qué la propuesta de partir la naranja en dos partes iguales no se considera una buena solución?
 - a. Porque el sorteo es más rápido y evita cualquier discusión.
 - b. Porque la naranja se vuelve imposible de usar y nadie puede aprovecharla.
 - c. Porque siempre es injusto repartir algo exactamente a la mitad.
 - d. Porque ambas personas salen perdiendo y no obtienen lo que realmente necesitan.
2. ¿Qué enfoque permite encontrar la solución más eficaz en el conflicto de la naranja?
 - a. Prometer otra naranja más adelante para que la tensión baje.
 - b. Preguntar para qué quiere la naranja cada persona.
 - c. Dar la naranja a quien la pidió primero para evitar discusiones.
 - d. Ofrecer un regalo a cambio para que nadie se queje.

1-d 2-b



2. Gramática: Estilo indirecto – imperativo

Usamos que + presente de subjuntivo para repetir una orden.

1. Para convertir el imperativo en estilo indirecto se utiliza el subjuntivo.

Estructura	Estilo directo (imperativo)	Estilo indirecto (subjuntivo)
Te he dicho que + subjuntivo	"Actúa correctamente en la reunión".	Te he dicho que actúes correctamente en la reunión.
Frase negativa	"No grites en la reunión".	Te he dicho que no grites en la reunión.

Para repetir una orden, se puede utilizar el subjuntivo. Vete ahora mismo / ¡Qué te vayas!

- Te he dicho que _____ puntual a las reuniones, porque la impuntualidad está afectando al trabajo del equipo.
 a. *llega* b. *llegaras* c. *llegas* d. *llegues*
- Te he dicho que no _____ a Marta cuando presenta, aunque seas muy ambicioso con tus ideas.
 a. *interrumpe* b. *interrumpiste* c. *interrumpas* d. *interrumpes*

1. *llegues* 2. *interrumpas*

Reescribe las frases (QR: IA+)



- "Llega a tiempo a la reunión de mañana".

- "No interrumpas cuando un compañero esté hablando".

- "Revisa el informe antes de enviarlo al cliente".

Corrige el error

- El jefe me dijo que actúe con más calma.

El jefe me dijo que actuases con más calma.

- Te he dicho que no gritas en la reunión.

Te he dicho que no grites en la reunión.

1. *El jefe me dijo que actuases con más calma.* 2. *Te he dicho que no grites en la reunión.*

3. Ejercicios

1. Relaciona cada palabra con su significado.

- | | |
|-----------------------------|--|
| a. la impuntualidad | 1. Le pidieron que moderara el tono al dar feedback - ser seco o abrupto. |
| b. tener un carácter brusco | 2. El responsable insistió en que se respetara el protocolo y las normas. |
| c. actuar correctamente | 3. Le dijeron que llegara a tiempo a las reuniones - falta de puntualidad. |



a-3 b-1 c-2

2. Nota interna: clima del equipo y acuerdos de trabajo (QR: Audio)

Rellena los huecos: interrupciones, bruscos, impuntualidad, fomentar, coordinación, actúes



Tras varias incidencias en el proyecto, RR. HH. ha enviado una nota sobre el clima del equipo. Se han detectado retrasos recurrentes, malestar por el reparto de tareas y comentarios en reuniones que algunos perciben como demasiado (1) _____. La empresa pide que, antes de la próxima entrega, cada responsable revise su planificación y proponga medidas para mejorar la (2) _____.

El documento recomienda describir hechos, no etiquetas: no es lo mismo señalar (3) _____ que decir que alguien "no tiene dos dedos de frente". También sugiere que los jefes repitan las instrucciones por escrito: "Te he dicho que (4) _____ correctamente", "Te he dicho que no (5) _____". El objetivo es (6) _____ un ambiente constante y solidario, sin evitar los conflictos, pero gestionándolos a tiempo.

1. ¿Qué medidas concretas propondrías para mejorar la coordinación y reducir el malestar en tu equipo sin personalizar ni etiquetar a nadie? Explica cómo las comunicarías.
-

3. Escucha el fragmento de audio y elige la respuesta correcta. (QR: Audio)

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. La persona que habla considera que Marta trabaja de manera constante pero le cuesta defender sus ideas en público. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Según el mensaje, el problema principal con Jorge es que no comparte información y es tacaño. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. La hablante piensa reorganizar las tareas si la actitud de Jorge no cambia en los próximos días. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Verdadero Falso



4. Elige la solución correcta

1. El jefe nos repitió que _____ un clima solidario y que no critiquemos la timidez de nadie en el equipo.
a. fomentamos b. fomentemos c. fomentar d. fomentéis
 2. En la evaluación, Recursos Humanos nos pidió que nos _____ a llegar puntuales y a actuar correctamente en las reuniones.
a. comprometamos b. comprometemos c. comprometáis
d. comprometamosnos
 3. La coordinadora me dijo que _____ la participación de los más callados y que no tolere la impuntualidad.
a. fomente b. fomento c. fomentara d. fomenta
1. fomentemos 2. comprometamos 3. fomente

5. Juego de rol - diálogos (QR: Audio)



Feedback por impuntualidad y carácter

Marta (responsable de equipo): *Lucía, te lo digo con sinceridad: tu impuntualidad en las dailies nos desajusta y, además, el otro día respondiste de forma un poco brusca a Javier.*

Lucía (analista): *Lo sé... lo de llegar tarde fue por el tren, pero no es excusa; y con Javier me puse a la defensiva, estoy bastante susceptible últimamente.*

Marta (responsable de equipo): *Lo entiendo, pero aquí necesitamos buenos modales y que la gente actúe correctamente aunque haya presión; si algo te molesta, mejor hablarlo fuera y con hechos.*

Lucía (analista): *De acuerdo, me comprometo: entraré a la sala cinco minutos antes y, si me noto tensa, lo diré; no quiero dar la impresión de no tener temperamento, pero tampoco de ser borde.*

Marta (responsable de equipo): *Perfecto. Y cuenta conmigo: si necesitas ajustar horarios un par de días mientras lo solucionas, lo hablamos; prefiero rutinas constantes a apagar fuegos.*

1. ¿Qué dos comportamientos concretos señala Marta y cómo afectan a la dinámica del equipo?
-

6. Hablar: traducir y responder (QR: IA+)



Yo le diría que... pero también le pediría que... / Me hizo sentir... y por eso le sugerí que... / Aunque a veces es susceptible, intento mantener la calma y actuar con buenos modales.

1. En un proyecto, un compañero llega tarde habitualmente y cambia de opinión en el último momento: ¿cómo lo abordarías para que el equipo siga funcionando correctamente?

2. Piensa en dos miembros de tu equipo con personalidades distintas (por ejemplo, alguien callado y otra persona con carácter brusco): ¿qué conflictos suelen surgir y cómo los gestionarías?

7. Escritura: Correo interno (QR: IA+)

Asunto: Reunión de proyecto - coordinación del sprint

Hola, Laura:

Quería comentarte algo antes de la retro. En las dos últimas semanas ha habido bastante tensión entre Sergio y Marta. Sergio se queja de la **impuntualidad** y de que Marta cambia prioridades a última hora; Marta dice que él tiene un **carácter brusco** y que, cuando le pides algo, lo dice delante de todos. Ayer la reunión se alargó y el ambiente quedó raro.

¿Puedes proponer una forma de hablarlo sin culpas y dejar claras unas reglas mínimas de trabajo?

Gracias,
Inés (PM)



Escribe una respuesta adecuada: *Para evitar malentendidos, propongo que a partir de ahora... / Inés me pidió que... / Me dijo que... (estilo indirecto: que + subjuntivo) / Creo que sería mejor hablarlo en privado y acordar...*

Verbos importantes

yo
tú
él/ella/usted
nosotros/nosotras
vosotros/vosotras
ellos/ellas/ustedes

Fomentar (*fomentar*)

Subjuntivo presente
fomente
fomentes
fomente
fomentemos
fomentéis
fomenten

Comprometerse (*comprometerse*)

Subjuntivo presente
me comprometa
te comprometas
se comprometa
nos comprometamos
os comprometáis
se comprometan