



Gracias por subscribirte a este boletín patrocinado por International Advantage. Cada mes te entregamos tips sobre **la cultura global de los negocios** que irán afinando tus conocimientos sobre el *Liderazgo Transcultural* para que logres resultados más rápidos en tu negocio.

## Tema para este mes:

### **Ciclista Lance Armstrong y...la Inteligencia Emocional de tu Equipo, Parte I**

¿Se dieron cuenta de las noticias tan importantes acerca de Europa y Francia en el verano?

Además del voto de la Comunidad Europea (“no” de Francia y Bélgica), y el voto de las olimpiadas del año 2012 (ganado por Inglaterra), he disfrutado mucho la carrera de bicicleta muy conocida, el Tour de Francia.

¿Y tú? ¿Lo miraste? Durante el mes pasado vi casi todo el evento (con la ayuda de nuestra grabadora digital). El paisaje de Francia era absolutamente hermoso, y Lance Armstrong ganó otra vez – dos veces más que cualquier otro en la historia del Tour de Francia.

Es una historia que inspira. No sólo Lance ganó su séptimo consecutivo Tour de Francia pero también en el año 1990 ganó una batalla para su vida en contra de su cáncer del abdomen, testículos, pulmones, y del cerebro.

Cuando pienso en cada uno de los tres eventos importantes de este verano en Europa, observo que cada uno de los eventos requería una increíble solidaridad y colaboración del grupo.

En el caso de Lance, un grupo de ciclistas de varios países como Italia, Ucrania, la Republica Checa, Portugal, y España se juntaron para formar un equipo y trabajaron juntos para un solo objetivo del grupo.

### **No existe la palabra “yo” en la palabra “equipo”, ¿verdad?**

Pensamos que los individuos necesitan sacrificar sus propias metas para lograr las del equipo. Pero la verdad es que es realmente imposible dar el 100% de sí mismo para las necesidades del grupo si no podemos llegar a lograr nuestros propios objetivos también.

Para equipos con miembros de culturas diferentes, puede ser aún más difícil entender lo que motiva a cada uno de los miembros del grupo.

Equipos de alto nivel, como el de Lance, trabajan para desarrollar la conciencia y regular normas a tres diferentes niveles para mejorar su inteligencia emocional del grupo.

1. El individuo.
2. El equipo entero.
3. Otros equipos claves.

### **Tips:**

#### **Como desarrollar la inteligencia emocional de tu equipo a nivel individual\***.

**1. Tener en consideración que sin reconocer las voces individuales, el grupo nunca llegará a ser completamente exitoso.**

**2. Dejar la oportunidad, al iniciar la reunión, que cada persona pueda – una por una – expresar como se siente en ese momento. Utilice una forma creativa para hacerlo.**

Por ejemplo: Pedir a cada miembro completar brevemente la frase: "Yo quiero....." o preguntar a cada miembro contestar la pregunta: "Si pudiera expresar lo que siente en este momento, que tipo de imagen dibujarías?"

*¿Por qué? Porque eso permite tener conciencia de que las emociones son parte de nuestra humanidad y que antes de todo somos personas, y después empleados.*

**3. Preguntar a los miembros callados lo que ellos opinan.**

*¿Por qué? Porque algunos requieren una apertura explícita en la conversación antes de hablar. Solo así el grupo tendrá la participación total. Pedir una opinión comunica también una apreciación de lo que cada miembro trae al grupo.*

**4. Proteger los miembros del grupo en contra de ataque.**

*¿Por qué? Porque los miembros necesitan sentirse seguros dentro del grupo.*

**5. Cuestionar decisiones que se toman muy rápidamente.**

*¿Por qué? Porque las voces dominantes a veces dirigen demasiado las conversaciones.*

**6. Asignar a una persona como abogado del diablo.**

*¿Por qué? Porque los procesos que permiten tomar decisiones a veces fallan por causa del "pensamiento del grupo".*

**7. Establecer reglas de conducta y utilizarlas para mostrar puntos de comportamientos errados.**

*¿Por qué? Las reglas sobre los comportamientos procuran a los miembros una forma de ayuda para poder dirigir los asuntos sensibles.*

**8. Utilizar juguetes para mostrar ciertos comportamientos. Estas juguetes permiten al grupo expresarse con humor y espontaneidad. (Ejemplo: Tirar pelotas/peluches.)**

*¿Por qué? Porque los miembros necesitan una manera de señalar la importancia de compromisos sin demasiada seriedad.*

(\*Algunas ideas son adaptadas de la revisión de la revista de Harvard Business Review, "Building the Emotional Intelligence of Groups," 2001)

***En los meses de agosto y septiembre, veremos los tips acerca de la inteligencia emocional de los equipos a nivel grupo y a nivel organizacional.***

[Mándenos correos electrónicos!](#) ¿Cuáles son sus puntos de vista sobre este tema? Responderemos a sus ideas y quizás serán publicadas en el Quick E-Tips del próximo mes!

---

### **¿Qué novedades con nosotros?**

Estuvimos muy emocionados trabajar con un nuevo cliente, Molex S.A de C.V. durante los meses de junio y julio. En estos dos meses fue un placer trabajar con el impresionante grupo de liderazgo de esta empresa de manufactura, la cual se encuentra en Nogales, México. Los dos acontecimientos siguientes los ayudaron a construir un grupo de liderazgo aún más eficaz:

#### **1. Taller: "Liderazgo, Comunicación, & Motivación a Molex S.A. de C.V."**

*"Aprendí más en cuatro horas acerca de las diferencias culturales en comparación de lo que aprendí en México durante los últimos 6 años.,"* expresó el Gerente de Manufactura, Molex S.A. de C.V., después de experimentar la primera mitad del taller. (15 de Junio, 2005).

**2. Planeación Estratégica (Un retiro de 2 días).** En este evento, el grupo de liderazgo desarrolló una visión para la empresa de manufactura con cinco estrategias claves para los dos próximos años y un plan de lanzamiento. Todos concordaron que el evento fue de un gran éxito, ¡y ahora están empezando la fase de implementación!

Felicitaciones para Molex S.A de C.V., y les aseguramos que estaremos a su disposición para trabajar con ustedes en los próximos meses.

**Lisa es la nueva Presidente de "Institute of Management Consultants", Capítulo Arizona.** Estoy muy contenta de participar como Presidente del Capítulo de Arizona, "Institute of Management Consultants" (Instituto de Asesores de Empresa) en el año 2005-2006.

En la Mesa Directiva conmigo, estoy agradecida de anunciar las siguientes estimadas personas: Abhay Padgaonkar, Janet Young, David Black, Natalie Sayer, Ted Szaniawski, Lisa Hamilton, and Jim Soudriette.

Para más información sobre la organización, te invito a ver el sitio [www.imcaz.org](http://www.imcaz.org) para conocer esta excelente organización. La próxima reunión será el 9 de septiembre, después de nuestro descanso de verano.

**Lea la información actualizada (con fotos!):**

¡Esta primavera estuvimos bien ocupados! Por fin tenemos muchas noticias actualizadas en nuestro sitio internet sobre los meses pasados. Vea: <http://www.intladvantage.com/news.htm>

**Envíanos una pregunta o consulta números anteriores** de E-Tips en línea, en nuestro portal: <http://www.intladvantage.com> (consulta "Pregúntale a Lisa" o "E-Tips")

**Misión de International Advantage:**

International Advantage se dedica a ayudar a las personas a dirigir y comunicarse con eficacia a través de las distintas culturas corporativas y nacionales.

¿Podemos ayudarte con cualquiera necesidad o desafío en tu lugar de trabajo?

**¿Quieres imprimir o distribuir este E-Tip?**

¡Reenvíalo con toda confianza! Sólo te pedimos que dejes adjunto nuestro nombre e información para contactarnos.

Deseándote muchos éxitos más,

*Lisa*

**Lisa Koss**

**International Advantage™** - Leading Across Cultures™

Phoenix, Arizona U.S.A.

Direct: +1 - 623-516-2482

[www.intladvantage.com](http://www.intladvantage.com)

[liskoss@intladvantage.com](mailto:liskoss@intladvantage.com)