



El Liderazgo Emocional de Star-Lord

Casos prácticos de liderazgo, inteligencia emocional y toma de decisiones con los Guardianes de la Galaxia

Unidad 1

El Liderazgo Emocional de Star-Lord

La nave, el Milano, ha sufrido daños críticos en un asteroide. Tienen dos opciones: aterrizar en un planeta cercano para reparaciones urgentes pero arriesgadas o intentar llegar a Xandar con los sistemas fallando.





La Crisis en el Milano

Caso Práctico: La nave, el Milano, ha sufrido daños críticos en un asteroide. Tienen dos opciones: aterrizar en un planeta cercano para reparaciones urgentes pero arriesgadas o intentar llegar a Xandar con los sistemas fallando. Peter Quill (Star-Lord), frustrado y bajo presión, está tomando decisiones impulsivas.

El Conflicto Estalla

Rocket

¡Quill, el motor de babor está frito! ¡Si no aterrizamos ahora, nos convertiremos en una bola de fuego!

Star-Lord

(Golpeando la consola) ¡Cállate, rata de laboratorio! ¡Llegaremos a Xandar! No voy a arriesgarme en ese planeta de chatarreros. ¡Soy el capitán y se hace lo que yo digo!



La Voz de la Razón

Gamora

Peter, tu frustración
está nublando tu juicio.
No estás evaluando la
situación, solo estás
reaccionando.

Star-Lord

¡No estoy reaccionando,
estoy al mando!

Análisis del Problema

Star-Lord está fallando en las competencias de **autogestión directiva**. Su falta de **Autoconocimiento** y **Autocontrol**, dos pilares de la Inteligencia Emocional, lo lleva a un liderazgo de "comando y control" en lugar de un liderazgo efectivo.

Su decisión no se basa en la matriz de Eisenhower (distinguir lo urgente de lo importante), sino en una reacción emocional.

Los 5 Pilares de la Inteligencia Emocional

Autoconocimiento

Reconocer las propias emociones y cómo afectan las decisiones

Autocontrol

Gestionar las emociones para no reaccionar impulsivamente

Automotivación

Enfocarse en los motores internos genuinos

Empatía

Comprender las perspectivas de los demás

Habilidades Sociales

Comunicar y persuadir efectivamente

Solución Aplicada

Gamora, actuando como una **líder-coach**, lo aparta para aplicar los principios de la Inteligencia Emocional.



Paso 1: Autoconocimiento



Reconocer la emoción

Gamora le pide a Peter que reconozca su emoción. Él admite que no está frustrado, sino asustado por fallar como capitán.



Identificar la causa

El miedo al fracaso está impulsando sus decisiones impulsivas

Paso 2: Autocontrol

Una vez reconocida la emoción, Peter respira hondo y deja de reaccionar impulsivamente. Entiende que su estado de ánimo afecta al equipo.



Paso 3: Automotivación

- ❏ **Motor interno genuino:** Se enfoca en su verdadero motor interno: no el estatus de capitán, sino el deseo genuino de mantener a su equipo a salvo.



Paso 4: Empatía

Se acerca a Rocket y reconoce su perspectiva. Entiende que la preocupación de Rocket es técnica y válida.

Paso 5: Habilidades Sociales

Utiliza la **comunicación persuasiva** para unir al equipo en torno a una decisión consensuada, no impuesta.

Star-Lord: Tienes razón, Rocket. Estaba dejando que la presión me afectara. Gamora, ¿cuáles son los riesgos reales de ese planeta? Drax, prepara las armas por si acaso. Groot, necesito que... bueno, que estés listo. Vamos a aterrizar. Planifiquemos esto juntos.

Unidad 2

La Tormenta del Equipo y el Feedback a Rocket



El Conflicto en el Equipo

Caso Práctico: El equipo acaba de conseguir un valioso botín, pero durante la misión, Rocket Raccoon modificó el plan sin avisar, poniendo a Drax en un riesgo innecesario. Ahora, el ambiente en la nave es tenso. El equipo está atascado en la etapa de **Conflicto (Storming)** del modelo de Tuckman.

La Explosión de Tensiones

Drax

¡Tu arrogancia casi hace que me desintegren, roedor con complejo de superioridad!

Rocket

¡Mi plan fue más rápido!
¡Si hubiéramos seguido el tuyo, todavía estaríamos esquivando láseres, músculos sin cerebro!

Groot

Yo soy Groot.



Gamora Interviene

Gamora: ¡Basta los dos! No podemos seguir trabajando así. Esto se está volviendo insostenible.



El Modelo de Tuckman

Formación (Forming)

El equipo se conoce y establece relaciones iniciales

Normalización (Norming)

Se establecen normas claras y se resuelven conflictos

Conflicto (Storming)

Surgen tensiones y desacuerdos sobre roles y métodos

Desempeño (Performing)

El equipo trabaja eficientemente hacia objetivos comunes

Análisis del Problema

El equipo no puede avanzar a la etapa de **Normalización (Norming)** porque carecen de comunicación abierta y resolución de conflictos constructiva. Gamora, como líder de facto en esta situación, necesita dar un feedback efectivo a Rocket y guiar al equipo. Una crítica destructiva solo empeoraría la situación.



El Modelo SBI para Feedback

01

Situación

Describe el contexto específico donde ocurrió el comportamiento

02

Comportamiento

Describe la acción observable, sin juzgar la intención

03

Impacto

Explica las consecuencias del comportamiento en el equipo

Aplicando el Modelo SBI

Gamora utiliza el **Modelo SBI (Situación - Comportamiento - Impacto)** para dar feedback a Rocket en privado.

1. Situación

"Rocket, quiero hablar sobre la misión en el planeta Kree de esta mañana, específicamente cuando entramos a la bóveda".

2. Comportamiento

"Desactivaste el sensor de presión principal y te lanzaste a por el botón, que no era el plan que acordamos. Fue una acción unilateral". (Describe la acción observable, no juzga la intención).

3. Impacto

"El impacto fue que activaste una alarma secundaria que no esperábamos, y Drax tuvo que contener a toda la guardia pretoriana solo. Sentí que perdimos la confianza como equipo y eso puso la misión y a uno de los nuestros en grave peligro".

Termina con Acción

- ❏ Gamora finaliza preguntando: "¿Qué podemos hacer para asegurarnos de que nos apegamos al plan o comunicamos los cambios la próxima vez?"



La Reconciliación

Rocket

(Tras la charla con Gamora) Drax... mira... eh... tenías razón. Mi plan fue arriesgado y no debí cambiarlo sin decírselo a todos. Lo siento.

Drax

Tu disculpa es... aceptada. Tu cerebro es a veces tan pequeño como tu cuerpo, pero tu valor es grande.

Estableciendo Normas

Gamora: Bien. Ahora establezcamos normas claras. No más acciones unilaterales. Somos un equipo, con responsabilidad compartida.

El equipo finalmente avanza hacia la etapa de **Normalización**, estableciendo reglas claras de comunicación y colaboración.

PRÓCER[®]

●●● Colegio Nacional de Profesores Certificados

Unidad 3

La Falacia de la Mina de Kryptonita



La Inversión Fallida

Caso Práctico: Los Guardianes han invertido semanas y casi todos sus créditos en un dispositivo diseñado por Rocket para extraer un mineral raro de una mina abandonada. El dispositivo falla constantemente. Sin embargo, Rocket insiste en seguir invirtiendo tiempo y dinero en repararlo.

El Debate sobre el Dispositivo

Star-Lord

¡Rocket, esta cosa ha explotado tres veces! ¡Ya perdimos demasiado! Deberíamos aceptar la oferta de Tivan por los restos de la nave y largarnos.

Rocket

¡No! ¡Ya hemos gastado demasiado para abandonarlo ahora! ¡Estoy a punto de conseguir que funcione, solo necesito un convertidor de energía más caro!

Gamora

"Ya hemos gastado demasiado" no es una razón para seguir gastando.



Análisis del Problema: Sesgos Cognitivos

El equipo es víctima de varios **sesgos cognitivos**.

Rocket: Falacia del Costo Hundido

Está atrapado en la **Falacia del Costo Hundido**, continuando una mala inversión solo porque ya ha invertido mucho.

Star-Lord: Sesgo de Disponibilidad

Sufre del **Sesgo de Disponibilidad**, dando más peso a la oferta reciente de Tivan que a un análisis más profundo.

El Equipo: Falta de Proceso Racional

Carecen de un **proceso racional** para la toma de **decisiones**.



Herramientas de Análisis

Groot (a través de la traducción de Rocket) y Gamora proponen usar herramientas de análisis para tomar una decisión objetiva.

Diagrama de Ishikawa: Las 6M

Dibujan un diagrama de espina de pescado para diagnosticar la verdadera causa de los fallos del dispositivo. Identifican causas en las **6M**:



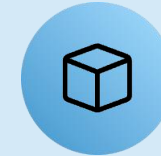
Maquinaria

Componentes de baja calidad.



Método

El proceso de extracción es inestable.



Materiales

El mineral reacciona de forma inesperada.

Identificar el Sesgo

Gamora le explica a Rocket que está cayendo en la trampa del costo hundido. La decisión no debe basarse en lo que ya gastaron, sino en el potencial de éxito futuro.



Árbol de Decisión

Mapear las dos alternativas principales:



Nodo de Decisión

A) Seguir invirtiendo. B) Abandonar y vender.



Nodo de Probabilidad

Si siguen, hay una alta probabilidad de más fallos y una baja probabilidad de éxito. Si abandonan, tienen un beneficio seguro por la venta de los restos.

La Decisión Racional

Rocket: (Mirando el diagrama) Maldición. El problema no es solo el convertidor. El diseño entero es inestable. Tienes razón, Gamora. Seguir metiendo dinero aquí es estúpido.



Cortando las Pérdidas

Star-Lord: De acuerdo. La decisión lógica es cortar las pérdidas. Llama a Tivan. Usemos ese dinero para algo que sí funcione.

El equipo finalmente toma una decisión basada en **análisis racional** en lugar de sesgos emocionales.



Lecciones Aprendidas

Inteligencia Emocional, Feedback Efectivo y Toma de Decisiones Racionales

Los Guardianes de la Galaxia nos enseñan que el liderazgo efectivo requiere autoconocimiento, comunicación clara y análisis objetivo para superar los desafíos más difíciles.