

## **1. Documento con las etapas de la espiral de liderazgo**

**Etapa 1: El tema del que te quejas, te duele, te molesta, te incomoda, te apena, te preocupa**

- **Descripción del tema:** Mi mayor preocupación es la falta de colaboración en mi equipo de trabajo. Aunque todos trabajamos en el mismo proyecto, siento que hay poca comunicación entre los miembros del equipo. Las tareas no se asignan de manera clara y los plazos se incumplen constantemente. Esto me genera ansiedad y siento que afecta la productividad del equipo.

**Etapa 2: La realidad que observas y qué tan distante está de la realidad que quisieras ver**

- **Análisis de la realidad actual:** La realidad actual es que las reuniones de equipo son caóticas. No existe una estructura clara para las reuniones, y nadie parece estar comprometido con el progreso del proyecto. Los miembros del equipo no son proactivos al plantear problemas o soluciones. Esto ha generado retrasos y frustración entre los miembros.

**Comparación con la realidad deseada:** Me gustaría que el equipo tuviera reuniones más estructuradas, con una agenda clara y tiempos definidos para cada tema. Quiero un equipo más comprometido, donde todos los miembros asuman la responsabilidad de sus tareas y se comuniquen abiertamente cuando hay un problema.

**Etapa 3: La historia del tema o el equilibrio que deseas cambiar**

- **Historia del problema:** La falta de colaboración comenzó hace unos meses, cuando decidimos usar herramientas digitales para gestionar el proyecto. Algunos miembros del equipo no estaban familiarizados con las plataformas y esto generó retrasos. Desde entonces, el equipo se ha vuelto cada vez menos organizado, con poca responsabilidad individual.

**Equilibrio que deseo cambiar:** Quiero transformar esta dinámica desorganizada en un equipo más colaborativo y eficiente, donde todos se comprometan con el trabajo y se respeten los tiempos.

**Etapa 4: Los desafíos técnicos**

- **Desafíos técnicos:**
  - Aprender a usar correctamente la herramienta de gestión de proyectos (no todos en el equipo están familiarizados con la plataforma).
  - Establecer un sistema claro para asignar tareas y responsabilidades.

- Mejorar la organización de las reuniones (establecer agendas y tiempos definidos).

#### **Etapa 5: Los desafíos adaptativos**

- **Desafíos adaptativos:**
  - Cambiar las actitudes del equipo hacia una mayor responsabilidad y compromiso.
  - Fomentar una comunicación abierta y fluida.
  - Ayudar a los miembros del equipo a superar el miedo al conflicto y a expresar sus ideas o preocupaciones.
- **¿Por qué adaptativos?**: Estos desafíos requieren un cambio en los comportamientos y actitudes de los miembros del equipo, no solo en las herramientas o procesos utilizados.

#### **Etapa 6: Tu rol con respecto a la situación**

- **Mi rol:** Como líder del equipo, debo ser el primero en cambiar mi enfoque hacia la comunicación y la organización. Mi rol es facilitar un entorno donde los miembros del equipo se sientan cómodos comunicándose y donde se respeten los plazos y responsabilidades. También debo ser un modelo de comportamiento en cuanto al uso de herramientas y la actitud hacia la colaboración.