



SEMANA 22 Actividad 1

Contexto:

InnovaTeam es un departamento de desarrollo creativo dentro de una empresa de marketing digital. El equipo tiene mucho talento, pero también una carga de trabajo muy elevada debido a varios proyectos simultáneos.

En los últimos meses, comenzaron a surgir **conflictos constantes** entre los miembros del equipo:

- **Luis**, el diseñador principal, se muestra irritado, lanzando comentarios sarcásticos hacia sus compañeros.
- **Sofía**, la project manager, acusa a otros de falta de compromiso y amenaza con reportarlos a los directivos si no cumplen sus tareas.
- **Elena**, la creativa junior, se siente ignorada e infravalorada, pero no se atreve a expresar sus ideas en las reuniones.
- Hay discusiones frecuentes que terminan en **culpas mutuas y ambiente de tensión**.
- Algunos miembros han comenzado a **evitar la comunicación**, afectando la eficiencia y los resultados.
- Ante esta situación, **Camila**, recientemente nombrada líder del equipo, identifica que no solo hay problemas de comunicación y presión laboral, sino también **creencias irracionales** que agravan los conflictos, como:
 - "Si no soy perfecto, soy un fracaso."
 - "Los demás deben actuar como yo espero, si no es una falta de respeto."
 - "Es terrible que alguien no cumpla sus tareas al pie de la letra."

Camila sabe que, para mejorar el ambiente, **debe actuar con liderazgo emocional**: ayudarlos a reconocer sus emociones, cuestionar sus creencias rígidas, encontrar soluciones prácticas y fomentar un ambiente de respeto y confianza.

El reto:

¿Cómo puede Camila intervenir de manera estratégica para resolver los conflictos aplicando el método ABCD de Albert Ellis y el enfoque de la Terapia Breve Centrada en Soluciones?

PREGUNTAS ORIENTADORAS

Parte 1: Aplicación del método ABCD de Albert Ellis

(Identificar creencias irracionales y ayudar a reformular)

1. **A (Acontecimiento Activador):** ¿Qué situaciones específicas están generando el conflicto?
2. **B (Belief o Creencia):** ¿Qué pensamientos irracionales o expectativas poco realistas detectan en los involucrados?
3. **C (Consecuencia emocional/conductual):** ¿Qué emociones negativas y conductas están provocando esas creencias?
4. **D (Disputa):** ¿Cómo podría Camila cuestionar esas creencias para llevar al equipo a interpretaciones más racionales y saludables?

Parte 2: Aplicación del enfoque Centrado en Soluciones

(Orientarse hacia lo que funciona, en lugar de enfocarse en el problema)

1. ¿Qué **excepciones** han notado, momentos donde el equipo sí ha trabajado bien a pesar de la presión?
2. ¿Qué **pequeñas acciones exitosas** podrían ampliarse para mejorar el ambiente?
3. Si el conflicto se resolviera mágicamente de un día para otro (técnica de la **pregunta del milagro**), ¿qué cosas se verían diferentes en el equipo? ¿Cómo actuarían? ¿Qué sentirían?
4. ¿Cuáles son los primeros pasos que puede liderar Camila para construir un clima de colaboración y respeto?
5. ¿Cómo puede reconocer y fortalecer las **capacidades emocionales** ya presentes en el equipo?

EJEMPLOS DE RESPUESTAS.

A) Acontecimiento activador:

¿Qué situaciones específicas están generando el conflicto?

1. Retrasos en las entregas de proyectos.
2. Comentarios sarcásticos y críticas públicas durante las juntas.
3. Falta de reconocimiento hacia las ideas de algunos miembros.
4. Amenazas de Sofía sobre reportes formales al jefe.

B) Creencias irracionales:

¿Qué pensamientos irracionales o expectativas poco realistas detectan?

1. "Debemos estar siempre de acuerdo, si no significa que no respetamos al otro."
2. "Si alguien se equivoca, demuestra que no es competente."
3. "Yo no puedo soportar que me critiquen o me ignoren."
4. "Los demás deberían adivinar mis necesidades sin que yo las comunique."

C) Consecuencia emocional/conductual:

¿Qué emociones negativas y conductas están provocando esas creencias?

1. Frustración y resentimiento acumulado.
2. Actitudes defensivas y ataques pasivo-agresivos.
3. Pérdida de motivación y participación en el equipo.
4. Aislamiento voluntario de miembros como Elena.

D) Disputa de las creencias:

1. ¿Cómo podría Camila cuestionar esas creencias irracionales?
2. "¿Realmente es necesario estar siempre de acuerdo para respetarnos?"
3. "¿Una equivocación define todo el valor profesional de una persona?"
4. "¿De verdad no puedo soportar recibir críticas o desacuerdos?"
5. "¿Es razonable esperar que otros sepan lo que necesito sin que lo exprese claramente?"

Enfoque Centrado en Soluciones (CS):**1. Excepciones:**

¿Qué momentos han trabajado bien pese a los problemas?

1. Cuando colaboraron exitosamente en el proyecto "NovaCampaña".
2. Cuando Luis y Elena diseñaron juntos sin conflictos un set de banners.
3. Cuando Sofía reconoció públicamente un buen desempeño en una reunión.
4. Durante las sesiones creativas iniciales donde las ideas fluían de manera respetuosa.

2. Pequeñas acciones exitosas:

¿Qué pequeñas cosas podrían ampliar?

1. Reconocer las ideas de los demás en voz alta en cada junta.
2. Dar retroalimentación privada en vez de pública.
3. Implementar un "check-in" emocional rápido antes de empezar el día.
4. Celebrar pequeños logros semanalmente para reforzar el trabajo en equipo.

3. Pregunta del milagro:

Si mañana el conflicto desapareciera, ¿qué se vería diferente?

1. Las reuniones serían más abiertas y todos participarían sin miedo.
2. Habría más sonrisas y saludos cordiales al inicio del día.
3. Los desacuerdos se tratarán con calma y respeto, sin sarcasmo ni amenazas.
4. Cada miembro pediría ayuda sin temor a ser juzgado.

4. Primeros pequeños pasos:

¿Qué podría hacer Camila para empezar a cambiar el ambiente?

1. Modelar el respeto y el reconocimiento en las reuniones.
2. Establecer normas básicas de comunicación asertiva.
3. Programar reuniones uno a uno para escuchar a cada miembro.
4. Facilitar dinámicas breves de retroalimentación positiva entre compañeros.

