Formato 2 · El chequeo compartido

(De «Cómo usar este libro con tu equipo»)

Duración	60 minutos
Participantes	Tu equipo directo (idealmente, entre 4 y 10 personas)
Material	El chequeo de los diez síntomas de liderazgo (capítulo 3), impreso: una hoja por persona (al final de este documento)
Requisito previo	Haber hecho tú el chequeo antes, a solas y con honestidad

Lee esto antes de convocar

Este formato solo funciona si vas primero y vas de verdad.

Si compartes un síntoma cómodo (el clásico «es que soy demasiado perfeccionista»), tu equipo entenderá al instante el nivel de sinceridad autorizado en esta sala, y compartirá al mismo nivel. Habrás gastado una hora en confirmarles que aquí no se habla.

Antes de convocar, elige el síntoma que vas a compartir y pregúntate: ¿me incomoda decirlo en voz alta? Si la respuesta es no, elige otro.

El guion (60 minutos)

0–10 · El encuadre. Explica tres cosas, en este orden: qué vamos a hacer (cada uno puntúa una lista de diez síntomas sobre sí mismo); qué NO vamos a hacer (nadie puntúa a nadie, nadie comenta el síntoma de nadie: esto no es una evaluación); y para qué (para ver si los síntomas se repiten; si se repiten, no son defectos personales: son características del sistema en el que trabajamos).

10–20 · Puntuación individual. En silencio, en papel, cada uno con su hoja. Nadie enseña su hoja a nadie, ni al final. (Si en tu equipo hay personas sin gente a cargo: «puntúa pensando en cómo te comportas con tus proyectos y con tus interlocutores; casi todos funcionan igual».)

20–25 · Tú, primero. Compartes un síntoma: el que más te ha resonado, la puntuación que te has puesto y un ejemplo concreto y reciente. No una reflexión general: un martes, una reunión, una frase que dijiste.

25–45 · La ronda. Cada persona comparte un síntoma, con el mismo formato. Reglas, antes de empezar:

- Uno solo. No hace falta contarlo todo.
- Se puede pasar. Quien no quiera compartir dice «paso», y no pasa nada. (Si pasan más de dos personas, apunta el dato: te está diciendo algo sobre la latencia de tu equipo.)
- Nadie comenta el de nadie. Ni para consolar, ni para matizar, ni para «yo también». Solo se escucha.

45–55 · El recuento. Sin nombres: ¿qué síntomas han salido más de una vez? Anótalos en una pizarra. Y la pregunta que da sentido a toda la sesión: **Si esto le pasa a varios, ¿qué hay en cómo trabajamos que lo produce?** Aquí sí se conversa: se pasa de diez diagnósticos individuales a un diagnóstico del sistema.

55–60 · El cierre. Un compromiso colectivo, solo uno, y pequeño: «los viernes no se mandan encargos nuevos», «las reuniones sin agenda se declinan», «el que diga no llego no tiene que justificarse». Anótalo, ponle fecha de revisión (un mes) y termina.

Hoja de recogida

Síntomas que han salido más de una vez	Número de veces

Qué hay en nuestra forma de trabajar que lo produce

Nuestro compromiso de este mes	Fecha de revisión

Señal de que está funcionando

Que en la ronda alguien comparta un síntoma más incómodo que el tuyo. Cuando eso pasa, has subido el techo de lo que se puede decir en tu equipo, y ese techo ya no baja.

Antes de empezar: una nota honesta

Los tres formatos funcionan mientras el equipo esté dispuesto a hablar.

Si en tus sesiones la gente calla, si tu latencia es alta (si las malas noticias tardan semanas en llegarte) o si hay un conflicto instalado desde hace tiempo, ninguna dinámica lo va a desbloquear. Ni esta, ni ninguna. El problema no está en la dinámica: está en los permisos.

En esas situaciones hace falta un tercero que no forme parte del sistema, porque nadie puede facilitar una conversación en la que es parte del conflicto (y si eres el líder, siempre eres parte).

Para el resto de situaciones, que son la mayoría: empieza el lunes.

¿Lo has hecho? Me encantará saber qué ha salido: contact@teamsleaders.com

Estas plantillas acompañan al libro «Sistemas Operativos» (2.ª edición) de Marc Marín Cifré y pueden compartirse libremente con tu equipo. Más recursos en sistemas-operativos.es/libro

HOJA INDIVIDUAL · no se entrega a nadie

Los diez síntomas de liderazgo

(Capítulo 3 · puntúa sobre ti mismo: 0 = no me pasa · 1 = a veces · 2 = me pasa a menudo)

#	Síntoma	0 – 2
1	Micromanagement	
2	La bandeja de entrada como cuello de botella	
3	Reunionitis	
4	Incapacidad de decir no hacia arriba	
5	Apagar fuegos como modo de vida	
6	Burnout silencioso	
7	Necesidad de estatus en todas partes	
8	El ego de hacerse notar en las reuniones	
9	Directividad excesiva	
10	Ceguera a las cargas de trabajo del equipo	

El que más me ha resonado: _____

Un ejemplo concreto y reciente (un día, una reunión, una frase):

_____