

¡Lidera como en el Cine!: Descubre estilos de liderazgo y su impacto en equipos

Liderazgo y desarrollo de equipos | Reconocer estilos de liderazgo y su impacto en los equipos. | Gamificación

Descripción

Este plan de clase está diseñado para adultos en educación para el trabajo interesados en reconocer y comprender diversos estilos de liderazgo y cómo estos influyen en el desempeño y cohesión de los equipos, utilizando el cine como recurso didáctico. A través de películas y escenas seleccionadas, los estudiantes explorarán ejemplos prácticos de liderazgo, analizando comportamientos, decisiones y resultados en contextos reales y ficticios.

El enfoque gamificado motiva a los participantes a involucrarse activamente en el aprendizaje, promoviendo la colaboración, el pensamiento crítico y la reflexión. Este aprendizaje es relevante porque el liderazgo es una competencia clave para el éxito laboral y personal, y conocer diferentes estilos permite adaptarse y mejorar la gestión de equipos en diversos entornos.

Además, conectar con el cine facilita la comprensión y hace el tema más accesible y entretenido, permitiendo que los estudiantes identifiquen y apliquen conceptos en su vida diaria y profesional.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar ejemplos de estilos de liderazgo presentados en películas para identificar características clave.
- Comparar diferentes estilos de liderazgo y su impacto en la dinámica y desempeño de equipos.
- Argumentar cómo ciertos estilos de liderazgo pueden ser efectivos o contraproducentes en distintos contextos laborales.
- Crear un plan personal para aplicar aprendizajes sobre liderazgo en su entorno de trabajo.

Recursos Necesarios

- Proyector y pantalla o TV para reproducción de videos.
- Computadora o dispositivo con acceso a clips seleccionados de películas sobre liderazgo (ejemplo: “Invictus”, “Los indomables”, “Coach Carter”).
- Hojas impresas con guías de análisis y mapas conceptuales.
- Cuadernos o hojas para anotaciones personales.
- Material para gamificación: fichas de puntos, insignias impresas, tablero o carteles para registro de logros.
- Marcadores, plumones, post-its de colores.
- Acceso a plataforma digital para retos y evaluación formativa (opcional, ejemplo Kahoot o Quizizz).

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos sobre roles y funciones en un equipo de trabajo.
- Experiencia previa en trabajo colaborativo o en equipos laborales.
- Habilidad para expresar ideas oralmente y por escrito.

Actividades

Sesión 1: Introducción al Liderazgo en el Cine y reconocimiento de estilos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Conectar a los estudiantes con el tema del liderazgo usando cine y motivarlos a descubrir cómo diferentes estilos impactan a los equipos.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Pregunta inicial al grupo: “¿Pueden mencionar una película o personaje de cine que consideren un buen líder? ¿Qué características tiene ese líder?”
- **Estudiantes:** Responden brevemente compartiendo ejemplos y describiendo características.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un dato curioso: “El 70% de los líderes exitosos reconocen haber aprendido de figuras inspiradoras en el cine, ¿qué tal si descubrimos juntos qué nos pueden enseñar?”
- **Estudiantes:** Escuchan y muestran interés por el vínculo entre cine y liderazgo.

Contextualización:

- **Docente:** Explica cómo el liderazgo afecta la vida laboral y cotidiana, y que conocer estilos ayuda a mejorar la comunicación y el trabajo en equipo.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre su propia experiencia en equipos y expectativas de liderazgo.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 95 minutos

Presentación del contenido:

El docente introduce brevemente los estilos de liderazgo (autoritario, democrático, transformacional, laissez-faire) con ejemplos sencillos y luego muestra clips cortos de películas donde se evidencian estos estilos.

Actividad 1: “Detectives de liderazgo”

- **Objetivo:** Analizar ejemplos de estilos de liderazgo en escenas de películas.
- **Instrucciones:**
 - El docente divide a los estudiantes en grupos de 3-4 personas.
 - Proyecta 4 clips cortos de películas que ilustran diferentes estilos de liderazgo (cada clip dura aprox. 5 minutos).
 - Cada grupo observa atentamente y anota características del líder mostrado, cómo se relaciona con su equipo y el impacto visible.
 - Luego, cada grupo comparte sus observaciones con el resto.
- **Organización:** Grupos de 3-4 personas
- **Producto:** Listado de características y breve análisis grupal que se expone en plenaria.
- **Tiempo estimado:** 45 minutos
- **Rol docente:** Facilita la discusión, hace preguntas para profundizar (p.ej., “¿Cómo afectó el estilo de liderazgo al equipo? ¿Qué consecuencias tuvo?”), y ayuda a conectar con la teoría.

Actividad 2: “Reto gamificado: ¿Qué líder eres?”

- **Objetivo:** Comparar estilos de liderazgo y autoevaluar tendencias propias.
- **Instrucciones:**
 - El docente distribuye una encuesta rápida (formato papel o digital) con preguntas para identificar el estilo predominante de liderazgo de cada estudiante.
 - Los estudiantes responden individualmente y calculan su resultado.
 - En grupo, discuten qué estilo les resultó y cómo se relaciona con lo visto en los clips.
 - El docente entrega una insignia digital o física a quienes completen el reto.
- **Organización:** Individual y luego plenaria
- **Producto:** Resultados individuales y discusión grupal.
- **Tiempo estimado:** 30 minutos
- **Rol docente:** Explica la actividad, apoya en dudas, y motiva a compartir experiencias.

Actividad 3: “Mapa visual de estilos”

- **Objetivo:** Crear un organizador gráfico que sintetice los estilos de liderazgo y sus impactos.
- **Instrucciones:**
 - Con base en lo trabajado, grupos elaboran un mapa en papel o digital que relacione cada estilo con características, ejemplos del cine y efectos en equipo.
 - Presentan su mapa al grupo para consolidar aprendizajes.
- **Organización:** Grupos de 3-4 personas
- **Producto:** Mapa visual grupal.
- **Tiempo estimado:** 20 minutos

- **Rol docente:** Orienta la elaboración, sugiere conexiones, y recoge mapas para retroalimentar.

Diferenciación:

- Para estudiantes que terminan rápido: se les invita a crear preguntas para el quiz de la siguiente sesión o a profundizar en un estilo de liderazgo específico con una breve investigación.
- Para estudiantes que necesitan apoyo: se les ofrecen ejemplos adicionales y se trabaja en pareja con un compañero que explique conceptos.

Transición:

El docente vincula la síntesis del mapa con el reto de la próxima sesión, enfatizando que explorarán más a fondo el impacto en equipos y aplicarán lo aprendido en situaciones prácticas.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis:

Cada estudiante escribe en un “ticket de salida” tres ideas que aprendió sobre liderazgo en el cine y cómo piensa aplicarlas en su trabajo.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué estilo de liderazgo me parece más efectivo y por qué?
- ¿Cómo puedo mejorar mi forma de liderar o colaborar en un equipo?
- ¿Qué aprendí hoy que puedo usar en mi trabajo inmediato?

Retroalimentación:

El docente lee algunos tickets en voz alta, comenta aciertos y refuerza conceptos clave, motivando a continuar aprendiendo.

Transferencia:

Se anuncia que en la siguiente sesión se trabajará en retos prácticos para aplicar estos estilos y resolver conflictos en equipos, usando más ejemplos del cine.

Tarea o reto:

Observar una película o serie donde aparezca un líder y anotar características que identifiquen su estilo para compartir en la próxima sesión.

Sesión 2: Profundizando en el Impacto de los Estilos de Liderazgo en Equipos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Recordar conceptos y preparar a los estudiantes para analizar cómo los estilos de liderazgo afectan la dinámica y resultados de los equipos.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita voluntarios para compartir la tarea de película o serie y características del liderazgo observado.
- **Estudiantes:** Participan compartiendo ejemplos y opiniones.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta una escena breve donde un líder enfrenta un conflicto en su equipo y pregunta: “¿Qué harían ustedes en esa situación?”
- **Estudiantes:** Se involucran con la escena y empiezan a pensar en soluciones.

Contextualización:

- **Docente:** Explica que esta sesión se enfocará en cómo resolver conflictos y motivar equipos usando estilos de liderazgo adecuados.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre retos en sus propios equipos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 100 minutos

Presentación del contenido:

El docente introduce conceptos sobre manejo de conflictos, motivación y liderazgo situacional, apoyándose en escenas del cine para ejemplificar.

Actividad 1: “Role play: liderazgo en acción”

- **Objetivo:** Argumentar y practicar respuestas de liderazgo ante conflictos en equipos.
- **Instrucciones:**
 - El docente entrega a cada grupo una situación conflictiva basada en escenas de películas vistas o reales.
 - Grupos preparan un role play donde un participante actúa como líder y otros como miembros del equipo.
 - En plenaria presentan su role play y explican qué estilo de liderazgo usaron y por qué.
- **Organización:** Grupos de 4 personas
- **Producto:** Presentación dramatizada y explicación.
- **Tiempo estimado:** 60 minutos

- **Rol docente:** Observa, guía con preguntas (p.ej., “¿Qué alternativas de liderazgo podrían mejorar esta situación?”), y promueve debate tras cada presentación.

Actividad 2: “Reto gamificado: batalla de líderes”

- **Objetivo:** Comparar estilos y elegir el más adecuado para diferentes situaciones.
- **Instrucciones:**
 - El docente plantea escenarios breves y pregunta al grupo qué estilo de liderazgo aplicarían y por qué.
 - Cada respuesta correcta suma puntos para su equipo.
 - Se usa plataforma digital o pizarra para registrar puntajes y mostrar progreso.
- **Organización:** Equipos grandes (5-6 personas)
- **Producto:** Puntuación y justificaciones orales.
- **Tiempo estimado:** 30 minutos
- **Rol docente:** Modera, valida respuestas y fomenta participación.

Diferenciación:

- Para quienes terminan antes: diseñan un escenario propio y lo presentan en pequeño grupo.
- Para quienes necesitan apoyo: reciben ejemplos guiados y participan en grupos colaborativos con roles definidos.

Transición:

El docente conecta la importancia de elegir el estilo correcto con el aprendizaje de la próxima sesión sobre cómo motivar y desarrollar equipos efectivos.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis:

En plenaria, cada estudiante menciona una estrategia de liderazgo aprendida para resolver conflictos y motivar equipos.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo influye el estilo de liderazgo en la resolución de conflictos?
- ¿Qué estilo me parece más útil para motivar a un equipo difícil?
- ¿Qué aprendí hoy que puedo aplicar en mi trabajo?

Retroalimentación:

El docente destaca respuestas clave, corrige malentendidos y felicita la participación activa.

Transferencia:

Se sugiere observar en su trabajo situaciones donde puedan aplicar estas estrategias para discutir en la próxima sesión.

Tarea o reto:

Registrar una situación real o hipotética donde un estilo de liderazgo haya influido en un equipo, para compartir y analizar.

Sesión 3: Liderazgo para el Desarrollo y Motivación de Equipos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Recordar aprendizajes previos y preparar a los estudiantes para explorar cómo líderes pueden desarrollar y motivar a sus equipos para lograr objetivos.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Pregunta inicial: “¿Qué hacen los líderes que han visto para motivar a su equipo? ¿Qué ejemplos recuerdan del cine o su vida laboral?”
- **Estudiantes:** Comparten ideas y experiencias.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Muestra un clip inspirador de película donde un líder logra motivar a su equipo para superar un reto.
- **Estudiantes:** Observan y comentan impresiones.

Contextualización:

- **Docente:** Explica que la motivación es clave para el éxito y que hoy aprenderán técnicas prácticas para aplicarla.
- **Estudiantes:** Preparan su cuaderno para anotar estrategias y ejemplos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 100 minutos

Presentación del contenido:

Se presentan técnicas de motivación y desarrollo de equipos (reconocimiento, comunicación efectiva, delegación, coaching) ilustradas con ejemplos cinematográficos.

Actividad 1: “Construyendo el equipo ideal”

- **Objetivo:** Crear un plan de motivación para un equipo ficticio basado en estilos de liderazgo.

- **Instrucciones:**

- El docente divide al grupo en equipos grandes (5-6 personas).
- Cada equipo recibe un perfil de equipo con retos específicos.
- Diseñan un plan con estrategias de liderazgo para motivar y desarrollar a ese equipo, usando ejemplos del cine como inspiración.
- Presentan su plan y obtienen puntos según creatividad y aplicabilidad.

- **Organización:** Equipos de 5-6 personas

- **Producto:** Plan escrito y presentación breve.

- **Tiempo estimado:** 60 minutos

- **Rol docente:** Facilita, responde dudas, evalúa y asigna puntos.

Actividad 2: “Desafío de preguntas rápidas”

- **Objetivo:** Reforzar conceptos clave sobre motivación y liderazgo.

- **Instrucciones:**

- El docente lanza preguntas rápidas por equipos (puede usar app o pizarra).
- Los equipos responden para ganar puntos extra que suman a su marcador general.

- **Organización:** Equipos

- **Producto:** Participación y puntajes.

- **Tiempo estimado:** 25 minutos

- **Rol docente:** Modera, valida respuestas y mantiene motivación alta.

Diferenciación:

- Para quienes terminan rápido: proponen nuevas estrategias y las comparten con el grupo.
- Para quienes necesitan apoyo: reciben guía paso a paso y ejemplos adicionales para diseñar el plan.

Transición:

Se vincula la importancia de motivar equipos con la siguiente sesión, donde se diseñarán planes personales para aplicar estos aprendizajes.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis:

Cada estudiante escribe en una frase cómo aplicará una estrategia de liderazgo y motivación en su trabajo.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué estrategia de liderazgo me parece más útil para motivar a mi equipo?
- ¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en mi ambiente laboral?
- ¿Qué reto personal tengo para mejorar como líder?

Retroalimentación:

El docente comenta algunas frases, refuerza ideas y anima a seguir practicando.

Transferencia:

Se invita a preparar un plan personal para la siguiente sesión, usando todo lo aprendido.

Tarea o reto:

Observar en su entorno laboral una situación donde puedan aplicar una estrategia de motivación y anotar resultados esperados.

Sesión 4: Aplicación práctica y cierre: Diseñando tu plan personal de liderazgo

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Preparar a los estudiantes para diseñar y compartir un plan personal de liderazgo basado en lo aprendido y experiencias propias.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita compartir brevemente una experiencia o situación observada donde aplicaron alguna estrategia de liderazgo o motivación.
- **Estudiantes:** Relatan y reflexionan.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Muestra un clip final inspirador de película donde un líder transforma su equipo y logra grandes resultados.
- **Estudiantes:** Escuchan y se preparan para aplicar lo aprendido.

Contextualización:

- **Docente:** Explica que diseñarán un plan personal para ser un mejor líder y mejorar equipos.
- **Estudiantes:** Preparan materiales para trabajar.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 100 minutos

Presentación del contenido:

El docente guía el proceso de diseño del plan personal con pasos claros y ejemplos, fomentando la reflexión y aplicación práctica.

Actividad 1: “Diseña tu plan personal de liderazgo”

- **Objetivo:** Crear un plan concreto para aplicar estilos de liderazgo y motivación en su entorno de trabajo.
- **Instrucciones:**
 - El docente entrega un formato con secciones: estilo de liderazgo a desarrollar, estrategias específicas, metas a corto y mediano plazo, recursos necesarios y posibles obstáculos.
 - Los estudiantes trabajan individualmente para completar su plan, apoyándose en notas y ejemplos anteriores.
 - En grupos pequeños comparten su plan para recibir retroalimentación y sugerencias.
- **Organización:** Individual con apoyo en grupos pequeños
- **Producto:** Plan personal escrito y retroalimentado.
- **Tiempo estimado:** 70 minutos
- **Rol docente:** Acompaña con preguntas guía, ofrece ejemplos y retroalimenta constructivamente.

Actividad 2: “Reto final gamificado: Presenta y gana”

- **Objetivo:** Argumentar y compartir aprendizajes y planes personales de liderazgo.
- **Instrucciones:**
 - Cada estudiante presenta en máximo 3 minutos su plan personal ante el grupo.
 - Los compañeros y docente otorgan puntos por claridad, aplicabilidad y originalidad.
 - Se asignan insignias y se reconoce el progreso de cada participante.
- **Organización:** Plenaria individual
- **Producto:** Presentación oral y reconocimiento gamificado.
- **Tiempo estimado:** 30 minutos
- **Rol docente:** Modera, evalúa, retroalimenta y motiva.

Diferenciación:

- Para quienes terminan antes: apoyan a compañeros en la retroalimentación o diseñan un plan de seguimiento.
- Para quienes necesitan apoyo: cuentan con apoyo personalizado y ejemplos para completar su plan.

Transición:

El docente cierra destacando la importancia de aplicar lo aprendido y seguir desarrollando habilidades de liderazgo fuera del aula.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis:

Se realiza un breve resumen grupal de los puntos clave aprendidos en las cuatro sesiones, con participación abierta.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo ha cambiado mi percepción sobre el liderazgo gracias a este curso?
- ¿Qué plan personal diseñé para mejorar como líder?
- ¿Cómo aplicaré lo aprendido para impactar positivamente a mi equipo?

Retroalimentación:

El docente felicita a todos por su compromiso, destaca los logros y recomienda continuar el aprendizaje.

Transferencia:

Se invita a aplicar el plan personal en su entorno laboral y a compartir resultados en futuras sesiones o encuentros.

Tarea o reto:

Implementar al menos una estrategia de su plan personal durante la siguiente semana y preparar una breve reflexión para compartir.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- Diagnóstica: Activación de conocimientos previos en la sesión 1 (preguntas iniciales, tareas sobre películas).
- Formativa: A lo largo de las sesiones mediante observación directa, participación en actividades gamificadas, autoevaluaciones y coevaluaciones en grupos.
- Sumativa: Presentación y entrega del plan personal de liderazgo en la sesión 4.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar y analizar estilos de liderazgo en ejemplos del cine (Objetivo 1).
- Habilidad para comparar estilos y argumentar su impacto en equipos (Objetivo 2 y 3).
- Competencia para diseñar un plan personal aplicable de liderazgo y motivación (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para participación y análisis en actividades grupales.
- Rúbrica para evaluación del plan personal de liderazgo (claridad, aplicabilidad, creatividad).
- Observación directa durante role plays y presentaciones.

- Autoevaluación y coevaluación en discusiones y actividades gamificadas.

Evidencias de aprendizaje:

- Listados y análisis grupales de estilos de liderazgo en cine.
- Mapas visuales y planes de motivación diseñados en equipo.
- Respuestas y participación en retos y quizzes gamificados.
- Plan personal de liderazgo presentado y retroalimentado.
- Reflexiones escritas y orales sobre aplicación práctica.