

Potenciando Supervisores: Liderazgo Activo para Equipos Operativos

Liderazgo y desarrollo de equipos | Acompañar el crecimiento de otros mediante orientación y coaching básico. | Design Thinking

Descripción

Este plan de formación está diseñado para supervisores que desean desarrollar habilidades de liderazgo efectivas para gestionar y acompañar equipos operativos. A través de un enfoque práctico y centrado en el usuario, los participantes aprenderán a identificar las necesidades de su equipo, fomentar la comunicación efectiva, y aplicar técnicas básicas de orientación y coaching para impulsar el crecimiento colectivo y individual. La metodología Design Thinking guiará este proceso, permitiendo a los supervisores empatizar con sus colaboradores, definir retos reales, idear soluciones innovadoras, prototipar estrategias de liderazgo y evaluar sus resultados en contextos laborales reales.

Este aprendizaje es relevante porque fortalece las competencias esenciales para un supervisor moderno, facilitando la gestión de equipos diversos y promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. Los conocimientos adquiridos impactarán de manera directa en la mejora del desempeño operativo y en el desarrollo profesional continuo de cada participante, conectando directamente con sus responsabilidades diarias y retos concretos en sus lugares de trabajo.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar las características y responsabilidades clave del liderazgo efectivo en la supervisión de equipos operativos.
- Aplicar técnicas básicas de orientación y coaching para mejorar la comunicación y motivación del equipo.
- Diseñar soluciones prácticas para retos comunes en la gestión de equipos mediante la metodología Design Thinking.
- Evaluar estrategias de liderazgo implementadas para promover el crecimiento y desempeño del equipo.

Recursos Necesarios

- Material impreso con resumen teórico sobre liderazgo y coaching básico (1 por participante).
- Hojas grandes o pizarras para lluvia de ideas y prototipado (1 por grupo).
- Marcadores de colores (varios por grupo).
- Post-its (mínimo 20 por participante).
- Proyector y computadora para presentación multimedia.
- Video corto sobre liderazgo inspirador (5 minutos).
- Cuadernos o hojas para anotaciones personales (1 por participante).
- Reloj o cronómetro para control de tiempos.

Requisitos Previos

- Experiencia previa supervisando o coordinando equipos operativos.
- Habilidades básicas de comunicación oral y escrita.
- Conocimiento general del contexto laboral en que desarrollan su supervisión.
- Disposición para participar en actividades grupales y reflexivas.

Actividades

Plan de Clase Detallado - Formación de Líderes a Supervisores

Sesión 1: Introducción al Liderazgo y Empatía con el Equipo

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Presentar el concepto de liderazgo efectivo y establecer la importancia de empatizar con el equipo para supervisar con éxito.

Activación de conocimientos previos

- **Docente:** Pregunta abierta: "¿Qué significa para ustedes ser un buen líder o supervisor?" Escribir en la pizarra las respuestas que den los participantes.
- **Estudiantes:** Compartir sus ideas y experiencias breves sobre liderazgo en su entorno laboral.

Motivación y enganche

- **Docente:** Mostrar un video corto (5 minutos) sobre un líder inspirador que transformó un equipo operativo. Explicar que el liderazgo no solo es mandar, sino acompañar y motivar.
- **Estudiantes:** Prestar atención al video y comentar brevemente qué características del líder les llamaron la atención.

Contextualización

- **Docente:** Relacionar el video y las respuestas previas con la realidad laboral de los participantes, destacando que ellos pueden desarrollar esas habilidades para mejorar su equipo.
- **Estudiantes:** Reflexionar sobre cómo estas habilidades pueden ayudarles a resolver problemas en su trabajo diario.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido

Docente: Introducir brevemente la metodología Design Thinking y explicar las fases que se seguirán para abordar retos del liderazgo en supervisión.

Actividades de aprendizaje activo

• **Actividad 1: Mapa de empatía con el equipo**

Objetivo: Analizar las necesidades y sentimientos del equipo operativo para empatizar con ellos.

Instrucciones:

- Formar grupos de 3-4 participantes.
- Entregar a cada grupo una hoja grande con un esquema de mapa de empatía dividido en: Qué piensa, qué siente, qué dice y qué hace el equipo.
- Los grupos discuten y escriben con post-its las ideas basadas en sus experiencias supervisando.
- Al final, cada grupo comparte sus conclusiones con el resto.

Organización: Grupos pequeños

Producto: Mapa de empatía completado

Tiempo: 25 minutos

Rol docente: Facilitar la reflexión, guiar con preguntas como "¿Qué dificultades enfrentan sus colaboradores?" o "¿Qué esperan de un buen supervisor?" y apoyar con ejemplos concretos.

• **Actividad 2: Definir retos comunes**

Objetivo: Identificar y priorizar los problemas o retos que enfrentan como supervisores.

Instrucciones:

- En plenaria, el docente pide a cada grupo nombrar 2-3 retos que detectaron en el mapa de empatía.
- Se anotan en la pizarra todos los retos.
- Se hace una votación rápida para priorizar los 3 retos más comunes.

Organización: Plenaria

Producto: Lista priorizada de retos

Tiempo: 15 minutos

Rol docente: Moderar la discusión, asegurar participación y claridad en la definición de retos.

• **Actividad 3: Reflexión individual sobre liderazgo**

Objetivo: Preparar a los participantes para idear soluciones de liderazgo más adelante.

Instrucciones:

- Cada participante responde en su cuaderno: "¿Qué cualidades me gustaría fortalecer como líder para enfrentar estos retos?"
- Compartir voluntariamente en parejas.

Organización: Individual y parejas

Producto: Anotaciones personales y diálogo en parejas

Tiempo: 5 minutos

Rol docente: Supervisar que todos participen y que las reflexiones sean sinceras y claras.

Diferenciación

- **Para quienes terminan antes:** Invitarles a preparar preguntas o ejemplos adicionales sobre liderazgo para compartir en la siguiente sesión.
- **Para quienes requieren más apoyo:** Proporcionar ejemplos concretos y apoyo verbal durante las actividades en grupo y en la reflexión individual.

Transición

Docente: Felicitar a los participantes por su trabajo y explicar que en la siguiente sesión comenzarán a idear soluciones concretas para los retos identificados.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Solicitar que cada participante comparta una palabra o frase que resuma lo aprendido hoy.
- **Reflexión metacognitiva:** Preguntas exactas para responder en voz alta o por escrito:
 - ¿Qué aprendí sobre las necesidades de mi equipo?
 - ¿Cómo puedo aplicar la empatía en mi supervisión diaria?
 - ¿Qué retos me parecen más urgentes para mejorar?
- **Retroalimentación:** El docente comenta las palabras compartidas y resalta el compromiso mostrado, aclarando dudas breves.
- **Transferencia:** Explicar que en la próxima sesión se trabajará en generar ideas para solucionar los retos.
- **Tarea:** Observar durante la semana una situación de su equipo donde pueda aplicar la empatía y anotar detalles para compartir en sesión 2.

Sesión 2: Ideación de Soluciones y Comunicación Efectiva

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Docente:** Solicita a los participantes compartir brevemente la tarea realizada sobre empatía en su equipo.
- **Estudiantes:** Relatan observaciones y sentimientos detectados.
- **Docente:** Presenta el objetivo de la sesión: generar ideas creativas para mejorar el liderazgo y la comunicación con el equipo.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

• Actividad 1: Lluvia de ideas para soluciones

Objetivo: Diseñar al menos cinco estrategias para enfrentar los retos priorizados.

Instrucciones:

- En grupos, usan post-its para anotar ideas rápidas y creativas para cada reto.
- Se fomenta que ninguna idea sea descartada en esta etapa.
- Al final, organizan las ideas por reto.

Organización: Grupos pequeños

Producto: Banco de ideas en post-its

Tiempo: 25 minutos

Rol docente: Motivar la creatividad, hacer preguntas como "¿Cómo podríamos mejorar la comunicación en situaciones difíciles?" y asegurar participación equitativa.

• Actividad 2: Técnica de role play para comunicación

Objetivo: Practicar comunicación asertiva y escucha activa para el liderazgo.

Instrucciones:

- En parejas, un participante hace de supervisor y otro de colaborador con una situación problemática.
- Simulan una conversación donde el supervisor aplica técnicas de orientación y coaching básico.
- Luego cambian roles.

Organización: Parejas

Producto: Demostración práctica de habilidades comunicativas

Tiempo: 15 minutos

Rol docente: Observar, intervenir con retroalimentación inmediata, resaltar buenas prácticas y corregir aspectos mejorables.

• Actividad 3: Compartir y validar propuestas

Objetivo: Evaluar colectivamente la viabilidad de las ideas generadas.

Instrucciones:

- Cada grupo presenta sus ideas principales.
- El resto ofrece comentarios constructivos y posibles mejoras.

Organización: Plenaria

Producto: Lista refinada de estrategias

Tiempo: 5 minutos

Rol docente: Facilitar la discusión, asegurar respeto y enfoque en soluciones prácticas.

Diferenciación

- **Para quienes terminan antes:** Invitar a preparar una breve explicación de por qué su solución es importante para compartir con el grupo.
- **Para quienes necesitan apoyo:** Asistencia en la formulación de ideas y apoyo durante los role plays con ejemplos concretos.

Transición

Docente: Destacar que las habilidades practicadas en comunicación serán esenciales para implementar las soluciones que diseñarán la próxima sesión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Realizar un resumen grupal con un organizador gráfico en pizarra sobre las ideas y habilidades abordadas.
- **Reflexión metacognitiva:** Preguntas para responder en voz alta o escrito:
 - ¿Qué estrategia me parece más útil para mi equipo?
 - ¿Qué aprendí sobre la comunicación con mi equipo?
 - ¿Cómo me sentí practicando el role play?
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente sobre participación y aplicación práctica.
- **Transferencia:** Anunciar que en la siguiente sesión prototiparán un plan de acción.
- **Tarea:** Practicar una de las estrategias de comunicación en su entorno laboral y anotar resultados.

Sesión 3: Prototipado de Plan de Liderazgo y Coaching Básico

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Docente:** Invitar a compartir experiencias breves sobre la tarea de comunicación practicada.
- **Estudiantes:** Describen resultados, dificultades y aprendizajes.
- **Docente:** Explica que hoy diseñarán un plan práctico para mejorar su liderazgo aplicando coaching básico.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

- **Actividad 1: Definir objetivos específicos del plan**

Objetivo: Clarificar metas concretas para aplicar liderazgo y coaching en su equipo.

Instrucciones:

- Individualmente, escribir 2-3 objetivos claros y medibles para su plan de liderazgo.
- Compartir en grupos pequeños para retroalimentar y mejorar los objetivos.

Organización: Individual y grupos pequeños

Producto: Lista de objetivos del plan

Tiempo: 15 minutos

Rol docente: Apoyar en la formulación, asegurando que los objetivos sean realistas y medibles.

• **Actividad 2: Crear el prototipo del plan de acción**

Objetivo: Diseñar un plan paso a paso para aplicar técnicas de liderazgo y coaching en su equipo.

Instrucciones:

- En grupos, usar hojas grandes para elaborar un esquema del plan que incluya: acciones, responsables, tiempos y recursos necesarios.
- Incluir cómo medirán el éxito del plan.

Organización: Grupos pequeños

Producto: Prototipo visual del plan de liderazgo

Tiempo: 25 minutos

Rol docente: Guiar el diseño, estimular la inclusión de coaching básico, hacer preguntas para precisar detalles.

• **Actividad 3: Presentar y recibir retroalimentación**

Objetivo: Mejorar el plan mediante comentarios de pares.

Instrucciones:

- Cada grupo presenta su prototipo.
- El resto hace preguntas y sugerencias para fortalecer el plan.

Organización: Plenaria

Producto: Planes ajustados y enriquecidos

Tiempo: 5 minutos

Rol docente: Facilitar el diálogo, destacar buenas prácticas y proponer ajustes si es necesario.

Diferenciación

- **Para quienes terminan antes:** Invitar a preparar una breve justificación oral del plan para motivar su implementación.
- **Para quienes requieren apoyo:** Ofrecer ejemplos de planes sencillos y acompañar durante la creación del prototipo.

Transición

Docente: Señalar que en la última sesión evaluarán cómo implementar y mejorar sus planes, cerrando el ciclo de aprendizaje.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Realizar una breve ronda donde cada participante mencione un compromiso concreto para su plan.
- **Reflexión metacognitiva:** Preguntas para responder:
 - ¿Qué parte de mi plan me parece más fuerte?
 - ¿Qué aspecto necesito mejorar antes de implementarlo?
 - ¿Cómo me ayudó el trabajo en grupo a mejorar mi plan?
- **Retroalimentación:** El docente ofrece comentarios sobre el compromiso y el diseño de planes.
- **Transferencia:** Recordar que la próxima sesión aplicarán y evaluarán estos planes.
- **Tarea:** Preparar una pequeña presentación para compartir la experiencia de implementación.

Sesión 4: Implementación, Evaluación y Reflexión del Liderazgo

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Docente:** Solicita que los participantes compartan brevemente la experiencia de aplicar su plan de liderazgo y coaching.
- **Estudiantes:** Relatan éxitos, desafíos y aprendizajes.
- **Docente:** Presenta el objetivo de evaluar y reflexionar para mejorar continuamente.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

- **Actividad 1: Evaluación grupal con lista de cotejo**

Objetivo: Analizar qué aspectos del plan fueron efectivos y cuáles requieren ajustes.

Instrucciones:

- Se entrega una lista de cotejo con criterios relacionados a objetivos iniciales.
- En grupos, discuten y marcan el cumplimiento de cada criterio basándose en su experiencia.

Organización: Grupos pequeños

Producto: Lista de cotejo completa y consensuada

Tiempo: 20 minutos

Rol docente: Acompañar discusión, aclarar dudas, promover honestidad y análisis crítico.

- **Actividad 2: Reflexión individual escrita**

Objetivo: Profundizar en el autoanálisis del desempeño como líderes.

Instrucciones:

- Responder por escrito: ¿Qué aprendí sobre mi estilo de liderazgo? ¿Qué impacto tuvo en mi equipo? ¿Qué haré diferente en el futuro?

Organización: Individual

Producto: Reflexión escrita personal

Tiempo: 15 minutos

Rol docente: Observar, motivar honestidad y apertura.

• **Actividad 3: Cierre con compromiso de mejora**

Objetivo: Establecer un plan de mejora continua personal.

Instrucciones:

- En plenaria, cada participante comparte un compromiso concreto para seguir desarrollando su liderazgo.

Organización: Plenaria

Producto: Compromisos orales

Tiempo: 10 minutos

Rol docente: Cerrar con motivación, reforzar la importancia del liderazgo continuo y agradecer participación.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Realizar un resumen colectivo con énfasis en el crecimiento demostrado y la importancia del acompañamiento y coaching.
- **Reflexión metacognitiva:** Preguntas para responder en voz alta:
 - ¿Cómo cambió mi forma de ver el liderazgo?
 - ¿Qué herramienta aprendida usaré primero en mi equipo?
 - ¿Cómo me siento hoy como líder comparado con el inicio?
- **Retroalimentación:** Comentarios finales del docente, reconocimiento a los logros y recomendaciones para seguir aprendiendo.
- **Transferencia:** Invitar a aplicar constantemente estos aprendizajes y a compartirlos con colegas.
- **Tarea final:** Mantener un diario semanal de liderazgo donde anoten éxitos y áreas de mejora durante un mes.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- **Diagnóstica:** Al inicio de la primera sesión mediante preguntas abiertas sobre liderazgo para conocer experiencias previas.
- **Formativa:** Durante todas las actividades prácticas (mapa de empatía, role plays, prototipos, listas de cotejo) para monitorear el progreso y ajustar la enseñanza.
- **Sumativa:** En la última sesión mediante reflexión escrita y lista de cotejo consensuada sobre el plan aplicado.

Criterios de evaluación:

- Identifica correctamente las necesidades y retos del equipo (Objetivo 1).
- Aplica técnicas básicas de orientación y coaching en simulaciones y en su entorno laboral (Objetivo 2).
- Diseña soluciones prácticas y creativas para problemas comunes de supervisión (Objetivo 3).
- Evalúa críticamente las estrategias implementadas y plantea mejoras (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para evaluar participación activa y aplicación de técnicas.
- Observación directa del docente durante actividades de role play y trabajo en grupo.
- Rúbrica para valorar la calidad del prototipo del plan de liderazgo.
- Autoevaluación y reflexión escrita para fomentar metacognición.
- Coevaluación en presentaciones y retroalimentación entre pares.

Evidencias de aprendizaje:

- Mapas de empatía y listas de retos priorizados.
- Registro de participación y desempeño en role plays.
- Prototipos de planes de liderazgo y coaching.
- Reflexiones escritas y compromisos de mejora.
- Resultados de la lista de cotejo sobre la implementación del plan.

Enriquecimientos

Desarrollo - Gamificar

Elementos de Gamificación para la Fase de Desarrollo

Para la fase de desarrollo del plan "Potenciando Supervisores: Liderazgo Activo para Equipos Operativos", proponemos integrar mecánicas de gamificación simples y motivadoras, adecuadas para adultos en educación para el trabajo. Estas actividades buscan reforzar la formación en liderazgo y coaching básico sin perder el foco en los objetivos de aprendizaje.

- **1. Retos de Situaciones Reales (Desafíos de Liderazgo)**

Descripción: Presentar a los participantes casos cortos basados en situaciones reales que un supervisor puede enfrentar con su equipo operativo (conflictos, falta de motivación, bajo rendimiento).

Mecánica: En equipos pequeños, los participantes deben identificar el problema principal, proponer estrategias de liderazgo o coaching y compartir su solución. Cada equipo recibe una puntuación según la pertinencia y creatividad de sus respuestas.

Objetivo: Fomentar el pensamiento crítico y la aplicación práctica de técnicas de liderazgo y acompañamiento.

- **2. Tarjetas de Feedback Positivo**

Descripción: Durante las actividades de coaching básico, se entregan tarjetas con frases o preguntas que promueven la retroalimentación constructiva y el reconocimiento.

Mecánica: Cada participante debe entregar al menos una tarjeta a un compañero después de una simulación de coaching, destacando un comportamiento positivo o sugiriendo una mejora.

Objetivo: Practicar la orientación positiva y desarrollar habilidades de comunicación efectiva en liderazgo.

• 3. Puntos de Liderazgo

Descripción: Se otorgan puntos individuales y grupales durante toda la sesión por la participación activa, la colaboración en equipo y la aplicación efectiva de conceptos de liderazgo.

Mecánica: Los facilitadores registran puntos por intervenciones relevantes, trabajo en equipo y propuestas innovadoras. Al final de la fase, se reconocen los logros con un pequeño reconocimiento simbólico (certificado, mención o insignia).

Objetivo: Motivar la participación continua y el compromiso con el aprendizaje.

• 4. Juego de Roles "Supervisor en Acción"

Descripción: Simulación donde cada participante representa el rol de supervisor y otro de miembro del equipo operativo, para practicar la orientación y coaching básico.

Mecánica: Se asignan escenarios con objetivos claros y se da un tiempo limitado para que el "supervisor" guíe al "colaborador" hacia la resolución. Luego, se realiza una retroalimentación grupal valorando las estrategias usadas.

Objetivo: Fortalecer habilidades prácticas de liderazgo mediante la experiencia directa y el feedback.