



Capacitación para ser líderes

ACERCA DEL LABORATORIO

¿Qué es el Laboratorio de Liderazgo de Equipos?

El Laboratorio de Liderazgo de Equipos, también llamado "Team Leadership Lab", es un ámbito de capacitación destinado a preparar a los líderes de equipos de trabajo en forma esencialmente práctica.

El participante se enfrenta con situaciones típicas del trabajo en equipo, y a través de la experimentación descubre cuáles son los factores claves que afectan al desempeño de un equipo de trabajo y cómo puede influir el líder para mejorar ese desempeño.

Propósito

El propósito del Laboratorio de Liderazgo de Equipos es capacitar a las personas que conducen equipos de trabajo, o que lo harán en el futuro, para que aprendan a actuar como líderes de los mismos, a resolver los problemas que se presenten y a estimular el desarrollo de equipos de alto desempeño.

¿Cómo funciona?

En el Laboratorio de Liderazgo de Equipos se utilizan en forma coordinada tres tipos de elementos:

- a) Consignas y estado de situación que indican al participante qué se espera que haga en la siguiente fase de experimentación y con qué novedades se encontrará en el equipo.
- b) Ámbito de experimentación, que en este caso se trata de una simulación sistemática del funcionamiento de un equipo de trabajo. El participante tiene información sobre como está funcionando su equipo y tiene que decidir qué hará para resolver los problemas que se presenten y estimular el desarrollo de su equipo. Una vez hecho eso, puede ver qué efecto han tenido sus decisiones.
- c) Explicaciones teóricas sobre las causas de los efectos observados en la fase de experimentación. Una vez comprendidas esas explicaciones, el participante puede volver a experimentar para comprobar lo allí explicado.

El proceso de aprendizaje se realiza en dos etapas.

1. En la primera, el participante decide lo que hará al inicio de un período de un año y luego observa cómo el equipo se desempeñó durante ese período. Para que pueda comparar

cuenta con la información de lo que hubiera ocurrido si no hubiera tomado esas decisiones.

2. En la segunda el participante hace lo mismo que en la primera, pero en este caso tomando decisiones que afectan a un período de 2 semanas. Ello le permite ir decidiendo qué hará a medida que se vayan presentando las situaciones que suelen ocurrir en los equipos de trabajo. También dispone de información de comparación con lo que sucedería en el equipo si no intervina de modo alguno.

En cualquiera de los casos, una vez aplicada una decisión y comprobados sus efectos puede experimentar qué hubiera ocurrido si hubiera decidido algo diferente.

Variables de decisión

En el proceso de decisión el participante puede:

- a) Elegir con qué personas formará su equipo, atendiendo a las características de personalidad, de conocimientos y de relación con los demás que tiene cada una.
- b) Decidir acciones dirigidas a motivar a los miembros del grupo, en forma individual o colectiva.
- c) Decidir acciones de capacitación para algunos o todos los miembros del equipo.
- d) Decidir qué libertad de acción dejará a los miembros del equipo.
- e) Decidir qué libertad de interacción mutua dejará a los miembros del equipo.
- f) Detectar problemas de comportamiento de los miembros del equipo, descubrir sus causas y tomar acciones para corregirlos o compensarlos.

Duración

La duración estimada de la actividad de aprendizaje basada en el Laboratorio de Trabajo en Equipo es de 60 a 80 minutos.

Formas de participación

La participación en el Laboratorio de Liderazgo de Equipos puede organizarse de una de dos formas:

- a) Individual. Cada participante experimenta por su cuenta, en el momento que tiene disponible y con la posibilidad de ensayar cuantas veces quiera. A través de un sistema de control de la actividad se puede saber qué ha hecho y qué ha resultado.
- b) Grupal. Se organizan grupos pequeños de participantes (con unas 4 a 6 personas). Las decisiones se elaboran en cada grupo, que las aplica y comprueba sus efectos. Cualquier miembro del grupo puede aplicar decisiones diferentes y mostrar a sus compañeros qué resultó de ellas. El sistema de control permite conocer qué ha hecho cada participante.

Resultados

El aprendizaje realizado por medio de la experimentación es sumamente eficaz, pues el participante tiene vivencias concretas de lo que ocurre en un equipo de trabajo. No es necesario que alguien se lo relate, pues él mismo lo experimenta. La interpretación de las mismas guiado por los contenidos complementarios es la que lo lleva a comprender y recordar vivamente en el futuro cuales son los factores claves del trabajo en equipo.

Además, las características de juego que tiene la actividad hacen que la participación en la misma sea entretenida y ayude al participante a mantener la atención sobre los aspectos en estudio.

El uso de una simulación sistemática como emulador del funcionamiento de un equipo de trabajo permite experimentar con diversos tipos de acciones sin que ello produzca efectos nocivos en la realidad. Ello da a los participantes la posibilidad de experimentar si temor de equivocarse. Es más; les permite evaluar qué sucedería si se equivocaran en sus decisiones.

Destinatarios

- Personas que conducen equipos de trabajo.
- Personas que nunca condujeron equipos de trabajo y se quiere preparar para que comiencen a hacerlo.

Instructores

Para esta actividad no se requiere la participación de instructores, pues en ella se dan todas las explicaciones necesarias para comprender perfectamente por qué suceden los efectos observados.

En caso que algunos participantes presenten consultas, los especialistas asociados a DEN les dan las respuestas correspondientes.

Certificación

Al terminar la actividad, los participantes que la hayan completado recibirán el certificado de participación extendido por Distance Educational Network Training.

Arancel

El arancel por esta actividad se establece en cada caso, dependiendo de las características del proyecto.

Consultas

Se pueden realizar por Internet en la dirección:

http://www.dednet.net/institucion/cca/publico/consulta_curso.html?curso=Teamwork%20Leadership%20Lab

Por teléfono: +54 11 4334-0868.



¿Qué es el Centro de Capacitación Avanzada de DEN?

El Centro de Capacitación Avanzada (CCA DEN) (en Internet: <http://www.cccaden.com>) es una división de Distance Educational Network dedicada específicamente a la capacitación de personas que se desempeñan en empresas o que aspiran a hacerlo. Integrado por los equipos de trabajo didáctico, tecnológico, de asistencia técnica y de gestión del conocimiento de Distance Educational Network, cuenta con recursos tecnológicos y didácticos de avanzada.

Garantía de calidad

El Centro de Capacitación Avanzada de DEN brinda:

- Actividades manejadas mediante tecnología de punta, sumamente amigable, versátil, confiable y con gran riqueza de recursos.
- Profesionales pioneros en el desarrollo de modelos de enseñanza-aprendizaje potenciada por la tecnología.
- Profesores de máximo nivel en sus respectivas temáticas y con alta capacidad didáctica.
- Riguroso seguimiento de las actividades.
- Apoyo intensivo a los participantes, técnico y de facilitación del aprendizaje, a fin de asegurar el máximo aprovechamiento de la experiencia de capacitación.
- Colaboración plena con los responsables de Recursos Humanos de las empresas para definir los modelos y métodos de aprendizaje y los contenidos de cursos más adecuados para cada necesidad.

Respaldo de la certificación

El Centro de Capacitación Avanzada de DEN efectúa un seguimiento directo e intensivo de los cursos que realiza, a fin de asegurar que los participantes han cumplido todos los requisitos. Sólo se extiende la certificación de aprobación de un curso a quienes los han cumplido.

Evaluación de resultados

El Centro de Capacitación Avanzada de DEN efectúa un seguimiento personalizado posterior a las actividades de capacitación, a fin de asegurar que hayan sido eficaces.

En caso de detectar necesidades de capacitación complementarias las organiza a fin de dar a los participantes la posibilidad de alcanzar el máximo nivel de desempeño.