



PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: LIDERAZGO EFECTIVO
- Código del Programa de Formación: 12110081
- Nombre del Proyecto Formativo (si aplica): N/A
- Fase del Proyecto (si aplica): N/A
- Actividad de Proyecto (si aplica): N/A
- Competencia: DIRIGIR PROCESOS ORGANIZACIONALES SEGÚN MODELO DE GESTIÓN (210001014)
- Resultados de Aprendizaje:
 - 01. Establecer la estrategia de desarrollo personal y habilidades sociales de acuerdo con la teoría de la inteligencia emocional.
 - 02. Coordinar equipos de trabajo según el modelo de gestión de la organización.
 - 03. Validar el desempeño del líder según el cumplimiento de objetivos del equipo de trabajo.
 - 04. Proponer acciones de mejora según teoría del liderazgo.
- Duración de la Guía de Aprendizaje: 48 horas



2. PRESENTACIÓN. 2 horas.

El programa Liderazgo Efectivo está orientado al fortalecimiento de habilidades directivas y competencias personales necesarias para dirigir equipos de trabajo en contextos organizacionales dinámicos. A través del desarrollo de la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, la gestión del cambio y la toma de decisiones, el aprendiz adquiere herramientas prácticas para mejorar la productividad y el clima organizacional.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de Reflexión Inicial (4 horas)

“El Líder que Soy vs. El Líder que Necesita mi Equipo”

3.1.1 Propósito

Generar una reflexión profunda en los participantes sobre su estilo de liderazgo actual, su nivel de autoconocimiento e inteligencia emocional, y la brecha existente entre su práctica real y el liderazgo que su entorno organizacional requiere.

Esta actividad busca:

- Activar la autoconciencia.
 - Conectar liderazgo con responsabilidad.
 - Sensibilizar sobre el impacto del líder en la productividad.
 - Preparar el terreno para los resultados de aprendizaje del programa.
-

3.1.2 Descripción de la Actividad

Se desarrolla en tres momentos:

1. Introspectivo (individual)



2. Contrastación (grupal)

3. Proyección (compromiso personal)

La actividad combina reflexión escrita, diálogo dirigido y análisis práctico.

Duración estimada: 60 minutos.

3.1.3 Desarrollo de la Actividad

Momento 1: Reflexión Individual (15 minutos)

Cada participante responde por escrito las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo describiría hoy mi estilo de liderazgo?
2. ¿Qué emociones predominan cuando dirijo un equipo?
3. ¿Cómo reacciono ante el conflicto?
4. ¿Qué dicen (aunque no me lo digan) las personas que trabajan conmigo?
5. Si hoy evaluaran mi liderazgo por resultados y clima laboral, ¿qué calificación real tendría?

Luego deben escribir:

“Si sigo liderando exactamente igual durante los próximos 3 años, ¿qué pasará con mi equipo y con la organización?”

Momento 2: Conversatorio en Pequeños Grupos (20 minutos)

En grupos de 3 personas:

- Comparten voluntariamente un hallazgo que les haya incomodado.
- Identifican 3 características que hoy exige el liderazgo organizacional moderno.
- Responden: ¿Nuestro liderazgo está alineado con esas exigencias?

El instructor recoge en plenaria palabras clave en tablero:

- Confianza



- Empatía
- Resultados
- Comunicación
- Gestión emocional
- Cambio
- Innovación

Se genera un contraste entre liderazgo tradicional vs liderazgo efectivo.

Momento 3: Proyección y Compromiso (15 minutos)

Cada participante completa la siguiente frase:

“Para convertirme en el líder que mi equipo necesita, debo dejar de _____ y comenzar a _____.”

Luego redacta un compromiso concreto de mejora personal para desarrollar durante el programa.

Finalmente, se les explica que este compromiso será retomado en el último encuentro para evaluar su evolución.

3.1.4 Propósito:

Reconocer la importancia del liderazgo en el logro de objetivos organizacionales.

Pregunta orientadora: ¿Qué impacto tiene el estilo de liderazgo en el desempeño y motivación de un equipo de trabajo?

Producto esperado:

3.1.5 Producto esperado: Participación activa y conclusiones grupales (actividad diagnóstica).



3.2 Actividades de Contextualización (6 horas)

3.2.1 Propósito: Identificar los fundamentos conceptuales del liderazgo y la inteligencia emocional.

Actividad de Contextualización

“El liderazgo que exige el entorno actual”

Contextualizar a los participantes frente a la importancia del liderazgo efectivo y la inteligencia emocional en el entorno organizacional actual, identificando su nivel de conocimientos previos y sensibilizándolos frente a las competencias que desarrollarán durante el programa.

Busca:

- Conectar el liderazgo con la realidad empresarial.
- Activar conocimientos previos.
- Generar conciencia de brechas.
- Preparar la disposición para el aprendizaje.

Duración estimada: 90 minutos.

3.2.2 Descripción de la Actividad

La actividad se desarrolla en tres momentos:

1. Análisis del entorno actual.
2. Discusión guiada sobre liderazgo efectivo.
3. Aplicación de cuestionario de autodiagnóstico.

Se combinan técnicas participativas, lluvia de ideas y reflexión individual.

3.2.3 Desarrollo de la Actividad



◆ **Momento 1: Análisis del contexto (30 minutos)**

Dinámica: “Radiografía del entorno”

El instructor plantea la pregunta:

¿Qué está pasando hoy en las organizaciones que exige un liderazgo diferente?

En grupos de 4 personas, deben identificar:

- 3 desafíos actuales de las organizaciones.
- 3 errores frecuentes en los líderes.
- 3 características que debería tener un líder efectivo hoy.

Se socializan respuestas y el instructor conecta con:

- Gestión del cambio.
 - Inteligencia emocional.
 - Productividad.
 - Trabajo en equipo.
 - Cultura organizacional.
-

◆ **Momento 2: Conversatorio guiado (20 minutos)**

Preguntas detonantes:

- ¿El liderazgo es una habilidad innata o desarrollable?
- ¿Se puede dirigir sin inteligencia emocional?
- ¿Por qué algunos equipos fracasan aunque el líder sea técnicamente competente?



Actividades:

- Socialización del mapa de procesos del liderazgo organizacional.

MAPA DE PROCESOS PROGRAMA LIDERAZGO EFECTIVO



3.2.4 Autodiagnóstico de habilidades de liderazgo e inteligencia emocional.

Cuestionario de Autodiagnóstico

Liderazgo Efectivo e Inteligencia Emocional.

Instrucciones:

Responda con honestidad. Marque la opción que mejor refleje su nivel de conocimiento o dominio.

Escala sugerida:

- 1 = No lo conozco
 - 2 = Lo he escuchado pero no lo aplico
 - 3 = Lo conozco y lo aplico parcialmente
 - 4 = Lo aplico con seguridad
 - 5 = Lo domino y puedo enseñarlo
-



- 1. Comprendo claramente la diferencia entre liderazgo y autoridad.**
- 2. Identifico mis fortalezas y debilidades como líder.**
- 3. Aplico técnicas de manejo del estrés en situaciones laborales complejas.**
- 4. Reconozco cómo influyen mis emociones en la toma de decisiones.**
- 5. Utilizo estrategias para motivar intrínsecamente a mi equipo.**
- 6. Defino objetivos claros y medibles para los equipos de trabajo.**
- 7. Delego funciones de manera estratégica y efectiva.**
- 8. Utilizo indicadores para evaluar el desempeño del equipo.**
- 9. Manejo conflictos organizacionales con enfoque constructivo.**
- 10. Diseño acciones de mejora cuando los resultados no son los esperados.**

Producto Final

Cada participante entrega:

- Hoja de autodiagnóstico diligenciada.**
- Lista de 3 competencias que necesita fortalecer.**
- Compromiso personal inicial de aprendizaje.**

El instructor consolida resultados generales para:

- Identificar brechas formativas.**
- Ajustar énfasis del programa.**
- Generar línea base de comparación para cierre.**



3.3 ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN

3.3.1 Liderazgo Personal e Inteligencia Emocional (12 horas)

3.3.2 Propósito

Desarrollar en el participante autoconocimiento, autorregulación emocional y habilidades de inteligencia emocional que le permitan fortalecer su liderazgo personal y su impacto en el equipo de trabajo.

3.3.3 Descripción de la Actividad

A través de ejercicios de reflexión guiada, aplicación de instrumentos de autodiagnóstico, análisis de casos y simulaciones, el participante identifica su estilo de liderazgo, reconoce sus detonantes emocionales, analiza su manejo del estrés y evalúa su nivel de empatía y motivación intrínseca.

Se desarrollan actividades como:

- Test de autoconocimiento.
- Matriz de fortalezas y áreas de mejora.
- Taller práctico de manejo del estrés.
- Análisis de casos sobre liderazgo emocionalmente inteligente.
- Construcción de mapa personal de motivadores.

Se promueve la introspección, la discusión grupal y la construcción de compromisos personales.

3.3.4 Producto Esperado

Plan Personal de Desarrollo de Liderazgo, que incluya:

- Diagnóstico personal.
- Identificación de fortalezas y brechas.
- Objetivos de mejora (corto y mediano plazo).
- Estrategias de desarrollo.
- Indicadores personales de seguimiento.



3.3.2 Coordinación y Gestión de Equipos (10 horas)

3.3.2.1 Propósito

Fortalecer las competencias del participante para organizar, dirigir y motivar equipos de trabajo mediante la definición clara de objetivos, roles, delegación efectiva y comunicación estratégica.

3.3.2.2 Descripción de la Actividad

Mediante talleres prácticos y simulaciones organizacionales, los participantes diseñan estructuras básicas de equipos de trabajo alineadas a objetivos estratégicos.

Se desarrollan actividades como:

- Definición de objetivos SMART.
- Identificación de roles y responsabilidades.
- Taller práctico de delegación estratégica.
- Simulación de reuniones efectivas.
- Análisis de estilos de comunicación.
- Ejercicio de motivación y cohesión de equipo.

Se enfatiza en la alineación entre objetivos organizacionales y desempeño del equipo.

3.3.2.3 Producto Esperado

Diseño de Estructura Básica de Equipo, que contenga:

- Objetivo general del equipo.
 - Objetivos específicos.
 - Roles y funciones definidas.
 - Matriz de responsabilidades.
 - Estrategia de comunicación interna.
-



3.3.3 Evaluación del Desempeño del Líder (8 horas)

3.3.3.1 Propósito

Desarrollar la capacidad de medir y analizar el desempeño del equipo y del líder mediante el uso de indicadores de gestión y herramientas de seguimiento.

3.3.3.2 Descripción de la Actividad

A través de estudio de casos y ejercicios prácticos, los participantes diseñan indicadores de desempeño alineados a objetivos previamente definidos.

Se trabajan actividades como:

- Identificación de KPIs básicos.
- Construcción de indicadores de eficiencia y eficacia.
- Análisis de resultados simulados.
- Taller de seguimiento y retroalimentación.
- Ejercicio práctico de evaluación 360° (simulado).

Se promueve el análisis crítico y la toma de decisiones basada en datos.

3.3.3.3 Producto Esperado

Informe de Evaluación del Desempeño del Equipo, que incluya:

- Objetivos evaluados.
 - Indicadores definidos.
 - Resultados obtenidos.
 - Análisis de brechas.
 - Recomendaciones iniciales.
-



3.3.4 Gestión del Cambio y Acciones de Mejora (8 horas)

3.3.4.1 Propósito

Desarrollar en el participante la capacidad de diseñar e implementar estrategias de mejora organizacional, gestionando adecuadamente el cambio, la negociación y la resolución de conflictos.

3.3.4.2 Descripción de la Actividad

Mediante análisis de escenarios organizacionales reales o simulados, los participantes identifican problemáticas, diseñan acciones correctivas y proponen estrategias de mejora.

Se desarrollan actividades como:

- Identificación de causas raíz (método causa–efecto).
- Taller de negociación y manejo de conflictos.
- Simulación de resistencia al cambio.
- Diseño de plan de mejora con enfoque preventivo y correctivo.
- Presentación argumentada de propuesta de mejora.

Se enfatiza en liderazgo adaptativo y toma de decisiones estratégica.

3.3.4.3 Producto Esperado

Propuesta de Plan de Mejora Organizacional, que contenga:

- Diagnóstico del problema.
- Análisis de causas.
- Estrategias de mejora propuestas.
- Plan de acción (responsables y tiempos).
- Indicadores de seguimiento.



4. ACTIVIDAD DE TRANSFERENCIA

4.1 Liderazgo Personal e Inteligencia Emocional

4.1.1 Propósito

Aplicar herramientas de autoconocimiento, inteligencia emocional y manejo del estrés en situaciones reales o simuladas del entorno laboral o personal, fortaleciendo el liderazgo personal y la autorregulación emocional.

4.1.2 Descripción de la Actividad

El participante deberá identificar una situación real de su entorno laboral, académico o personal en la que haya tenido dificultades relacionadas con el manejo de emociones, comunicación, estrés o relaciones interpersonales.

Posteriormente realizará un análisis de la situación aplicando conceptos de inteligencia emocional, identificando:

- Emociones presentes.
- Reacción que tuvo.
- Consecuencias de esa reacción.
- Cómo habría actuado aplicando inteligencia emocional.
- Estrategias de mejora para situaciones futuras.

El aprendiz socializa su análisis en pequeños grupos y recibe retroalimentación.

4.1.3 Producto Esperado

Informe de Aplicación de Inteligencia Emocional, que contenga:

- Descripción de la situación.
- Análisis emocional de la situación.
- Error o dificultad identificada.
- Estrategia de manejo emocional.



- Lecciones aprendidas.
 - Plan de mejora personal.
-

4.2 Actividad de Transferencia

Coordinación y Gestión de Equipos

4.2.1 Propósito

Aplicar herramientas de planificación, organización, delegación y comunicación en la estructuración de un equipo de trabajo orientado al cumplimiento de objetivos.

4.2.2 Descripción de la Actividad

El participante deberá seleccionar una empresa, emprendimiento, área de trabajo o proyecto (real o simulado) y diseñar la estructura básica de un equipo de trabajo que permita cumplir un objetivo específico.

Debe aplicar:

- Definición de objetivo general.
- Objetivos específicos.
- Definición de roles.
- Delegación de funciones.
- Estrategia de comunicación.
- Estrategia de motivación del equipo.

Luego deberá presentar y sustentar la estructura diseñada.

4.2.3 Producto Esperado

Propuesta de Organización de Equipo de Trabajo, que incluya:

- Nombre del proyecto o área.
- Objetivo del equipo.
- Organigrama básico.



- Roles y funciones.
 - Matriz de responsabilidades.
 - Estrategia de comunicación.
 - Estrategia de motivación.
-

4.3 Actividad de Transferencia

4.3.1 Evaluación del Desempeño del Líder

4.3.2 Propósito

Aplicar herramientas de medición y evaluación del desempeño mediante la construcción y análisis de indicadores de gestión para la toma de decisiones.

4.3.3 Descripción de la Actividad

El participante tomará el equipo de trabajo diseñado en la actividad anterior y definirá indicadores de desempeño para evaluar el cumplimiento de los objetivos.

Debe:

- Definir mínimo 3 indicadores de gestión.
- Establecer metas.
- Simular resultados.
- Analizar si se cumplieron los objetivos.
- Proponer acciones correctivas.

Se busca que el aprendiz comprenda que el liderazgo también se mide por resultados.

4.3.4 Producto Esperado

Informe de Evaluación del Desempeño del Equipo, que contenga:

- Objetivos evaluados.



- Indicadores definidos.
 - Metas establecidas.
 - Resultados obtenidos (simulados o reales).
 - Análisis de resultados.
 - Conclusiones.
 - Recomendaciones.
-

4.4 Actividad de Transferencia

Gestión del Cambio y Acciones de Mejora

4.4.1 Propósito

Aplicar herramientas de análisis organizacional, solución de problemas, negociación y gestión del cambio mediante el diseño de un plan de mejora organizacional.

4.4.2 Descripción de la Actividad

El participante deberá identificar un problema real o simulado dentro de una organización, empresa, emprendimiento o equipo de trabajo y diseñar un plan de mejora.

Debe incluir:

- Descripción del problema.
- Análisis de causas.
- Impacto del problema.
- Propuesta de solución.
- Estrategias de negociación o manejo de conflicto (si aplica).
- Plan de acción.
- Indicadores de mejora.



Posteriormente realizará una socialización tipo presentación ejecutiva.

4.4.3 Producto Esperado

Plan de Mejora Organizacional, que contenga:

- Diagnóstico del problema.
- Análisis de causas.
- Objetivo de mejora.
- Estrategias propuestas.
- Plan de acción.
- Responsables.
- Cronograma.
- Indicadores de seguimiento.

Simulación organizacional: Cada equipo asumirá el rol de líder organizacional y deberá aplicar las herramientas aprendidas para resolver un caso empresarial relacionado con conflictos, bajo desempeño o resistencia al cambio.

4.4.4 Productos esperados:

- Evidencia de desempeño (ED): Aplicación práctica en simulación.
- Evidencia de producto (EP): Informe técnico con plan de liderazgo aplicado.

5. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

Evidencia de Conocimiento (EC): Evaluación escrita sobre conceptos de liderazgo, inteligencia emocional y gestión.

Evidencia de Desempeño (ED): Aplicación práctica en simulación de liderazgo.

Evidencia de Producto (EP): Plan de mejora y evaluación de desempeño documentado.



6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Liderazgo

Capacidad de influir, orientar y motivar a un grupo de personas para el logro de objetivos comunes, mediante la comunicación, el ejemplo y la toma de decisiones.

2. Inteligencia Emocional

Capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, para mejorar las relaciones interpersonales y la toma de decisiones.

3. Autoconocimiento

Capacidad de una persona para reconocer sus fortalezas, debilidades, emociones, valores y comportamientos, como base del liderazgo personal.

4. Empatía

Habilidad para comprender las emociones, pensamientos y situaciones de otras personas, facilitando la comunicación y las relaciones laborales.

5. Motivación Intrínseca

Impulso interno que lleva a una persona a realizar una actividad por satisfacción personal, compromiso o interés propio, sin necesidad de recompensas externas.

6. Trabajo en Equipo

Proceso mediante el cual un grupo de personas trabaja de manera coordinada y colaborativa para alcanzar objetivos comunes.

7. Delegación

Proceso mediante el cual un líder asigna responsabilidades y autoridad a los miembros del equipo para el cumplimiento de tareas específicas.

8. Comunicación Asertiva

Forma de comunicación clara, directa y respetuosa que permite expresar ideas, necesidades y opiniones sin generar conflicto o agresividad.

9. Indicadores de Gestión

Medidas cuantitativas o cualitativas que permiten evaluar el desempeño, el cumplimiento de objetivos y los resultados de un proceso o equipo de trabajo.



10. Evaluación del Desempeño

Proceso mediante el cual se mide el rendimiento de una persona o equipo de trabajo en relación con los objetivos establecidos.

11. Gestión del Cambio

Proceso de planificación, implementación y seguimiento de estrategias para adaptar una organización o equipo a nuevas condiciones, procesos o estructuras.

12. Resolución de Conflictos

Conjunto de estrategias y habilidades utilizadas para solucionar desacuerdos o problemas entre personas o equipos de trabajo de manera constructiva.

13. Plan de Mejora

Documento que contiene acciones, responsables, tiempos e indicadores orientados a corregir problemas o mejorar procesos dentro de una organización.

14. Objetivos SMART

Metodología para formular objetivos que sean:

Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y con Tiempo definido.

15. Clima Organizacional

Ambiente laboral generado por las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo dentro de una organización.

7. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

- Goleman, D. (2013). Inteligencia emocional.
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano.

8. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
--	--------	-------	-------------	-------



Autor (es)	MIGUEL ANGEL CARDONA ACEVEDO	INSTRUCTOR	PROGRAMAS COMPLEMENTARIOS	MARZO 08 DE 2026
-----------------------	------------------------------------	------------	------------------------------	---------------------

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					