**KB Cap 1 práctica 2**

# Capítulo 1 – Tu rol como líder en el desarrollo del talento

\*\*Práctica 2 – Role Play con Mindy\*\*

## Escenario

Mindy interpreta a una colaboradora operativa que muestra señales de desmotivación: responde con frases cortas, evita asumir nuevas tareas y no hace sugerencias. El rendimiento técnico es correcto, pero sin iniciativa.

\*\*Frases tipo de Mindy:\*\*

- "Siempre lo hacemos así. Mejor no cambiar las cosas."

- "No sé si yo sirvo para otra cosa, prefiero quedarme en lo mismo."

- "No tiene sentido esforzarse si al final nadie lo valora."

## Objetivo del ejercicio

Que el usuario, actuando como líder, practique una conversación breve pero significativa en la que aplique mentalidad de crecimiento. Debe reconocer alguna capacidad, conectar con el potencial de la persona y ofrecerle un pequeño desafío o acción futura.

\*\*Se espera que el usuario:\*\*

- Escuche activamente y detecte lenguaje de mentalidad fija.

- Reconozca progreso, ofrezca apoyo y proponga un siguiente paso.

- Muestre empatía sin reforzar la pasividad.

\*\*Ejemplo esperado:\*\*

"Te he visto resolver problemas con rapidez y ayudar a tus compañeros nuevos. Eso me dice que tienes capacidades que quizá ni tú estás viendo. ¿Qué te parece si esta semana me ayudas a revisar el nuevo check-list de control visual? Creo que podrías aportar desde tu experiencia."

---

## Contenido instruccional – Capítulo 1

En Precisión, liderar no es solo cumplir con la producción diaria. También es ver el potencial del equipo y ayudar a que crezca. No significa dar charlas motivacionales, sino observar con intención, reconocer progresos y ofrecer pequeños desafíos que activen el desarrollo. Cada vez que alguien “deja bien peinados los cables” sin que se lo pidan o propone una mejora en un proceso, se abre una oportunidad de desarrollo.

\*\*Modelo 70-20-10 en terreno:\*\*

- 70% en el trabajo diario: Ej. un operario que rotula correctamente “porque QC cualquier detalle se nota”.

- 20% al observar a otros y recibir feedback: Ej. un técnico que enseña a energizar la sala sin saltarse pasos.

- 10% en capacitaciones formales: Ej. este módulo o una charla HSE sobre trabajos en altura.

\*\*Técnicas clave:\*\*

1. \*\*MOD (Micro Observación Diaria)\*\*

Observar con propósito y reconocer gestos de calidad.

Ej.: “Durante la revisión de torque, vi que Rodrigo verificó tres veces los pernos y dejó la barra apernada como Dios manda. Eso es compromiso con la seguridad.”

2. \*\*3 Motores del desarrollo: Claridad – Confianza – Constancia\*\*

- \*\*Claridad:\*\* Explicar estándares con detalle.

- \*\*Confianza:\*\* Proponer desafíos y demostrar fe en el potencial del equipo.

- \*\*Constancia:\*\* Reforzar gestos positivos semana a semana.

3. \*\*Mentalidad de crecimiento (Carol Dweck)\*\*

Enfocarse en el proceso y la mejora posible, no en etiquetar.

Ej.: “¿Qué parte del checklist no te quedó clara? Veámoslo juntos.”

---

## Scoring – Práctica 2 Capítulo 1

\*\*Competencia 1 – Claridad para comunicar la expectativa\*\*

- \*Avanzado\*: Explica con precisión qué se espera, describe el estándar de forma concreta y medible.

- \*Intermedio\*: Menciona el estándar de forma general o parcial, sin todos los detalles necesarios.

- \*Inicial\*: No menciona claramente el estándar o da instrucciones vagas.

\*\*Competencia 2 – Transmite confianza en su equipo\*\*

- \*Avanzado\*: Expresa explícitamente que cree en la capacidad de la persona para cumplir la expectativa y superar el desafío.

- \*Intermedio\*: Muestra algún gesto o frase de confianza, pero sin vincularlo de forma clara con la expectativa.

- \*Inicial\*: No transmite confianza, se enfoca solo en el control o la corrección.

\*\*Competencia 3 – Propone seguimiento\*\*

- \*Avanzado\*: Acuerda una forma específica de seguimiento (ej. fecha, método y alcance) y se compromete a revisarlo.

- \*Intermedio\*: Menciona que hará seguimiento, pero sin especificar cómo o cuándo.

- \*Inicial\*: No propone ningún tipo de seguimiento.