

LIDERAZGO
SUPERVISORXS
2025

Herramientas del Programa

(módulo 1 y 2)

Ishikawa

¿Qué es?

Es una herramienta de análisis de problemas creada por Kaoru Ishikawa



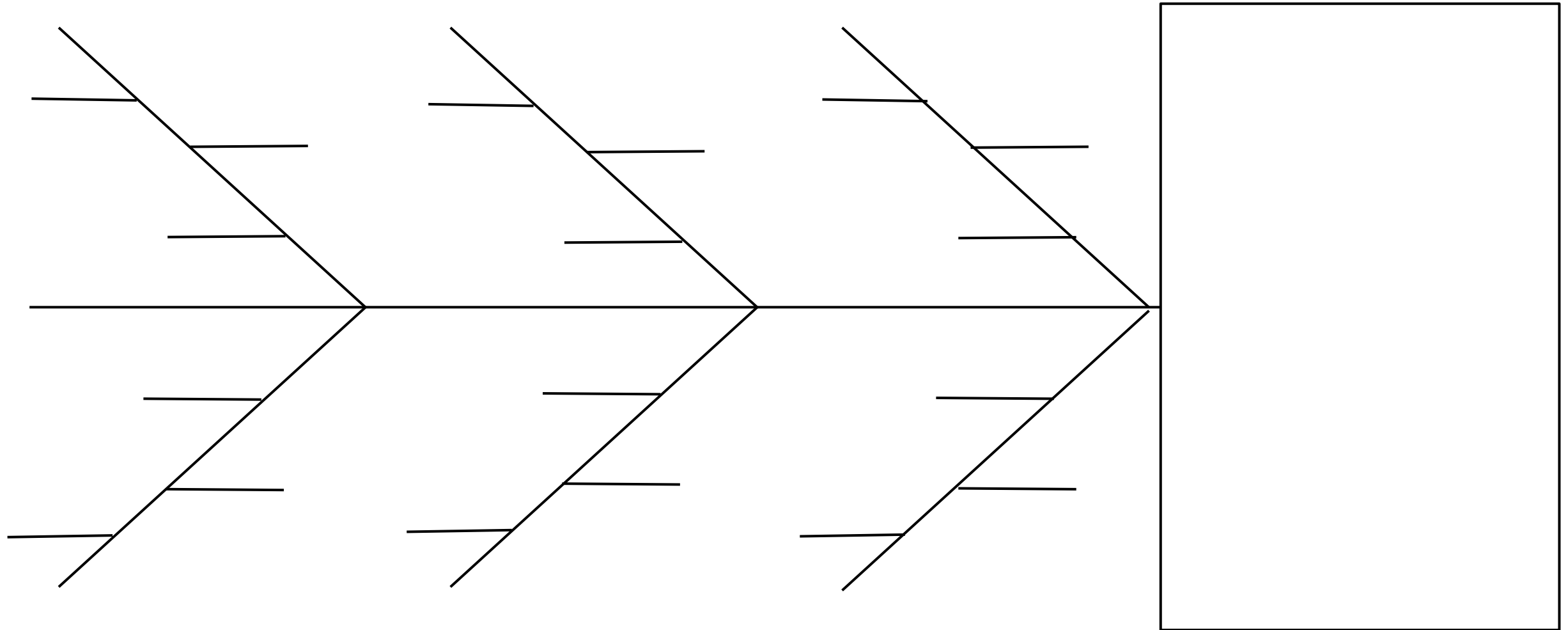
¿Qué beneficio genera?

- Ir más allá de la perspectiva que habitualmente adoptas para analizar y resolver un problema
- Identificar las causas de un problema, sistematizarlas y agruparlas para tener una visión global del mismo.
- Identificar la causa raíz del problema y poder tomar decisiones efectivas para resolverlo.

¿Cómo se aplica?

- Selecciona el problema que vas a analizar; escríbelo en la “cabeza” de la espina
- Dibuja las “espinas mayores” en las que escribirás las causas del problema, usando alguno de estos sistemas:
 - » Métodos 6M: Mano de obra, Maquinaria, Métodos, Medición, Materia prima, Medio ambiente
 - » Método 4S: Entorno (Surroundings), Habilidades (Skills), Sistemas (systems), Proveedores (Suppliers)
 - » crea tu propio Sistema de clasificación de causas de problemas
- Analiza el problema desde cada una de las espinas mayores
- Añade más subespinas (subcausas) si es relevante
- Una vez finalizado el diagrama, revisa las causas obtenidas y determina en cuáles se va a actuar
- Crea un Plan de Acción para las causas escogidas

Ishikawa



Cambio de perspectiva

¿Qué es?

Es una herramienta de pensamiento creativo



¿Qué beneficio genera?

- Ayudar al individuo a adoptar perspectivas nuevas y diferentes a las que habitualmente utiliza
- Aumentar la empatía con personas que piensan-sienten de forma diferente y/o que viven

circunstancias compartidas desde un punto de vista diferente

¿Cómo se aplica?

- Selecciona el problema que vas a analizar
- Identifica cuántas personas/roles diferentes participan o son afectadas por dicho problema; también puedes escoger roles que no tengan que ver con dicho problema para ampliar el número de perspectivas
- Plantéate 3 preguntas:
 - » ¿Cómo vería esa persona / ese rol el problema?
 - » ¿Cómo lo analizaría?
 - » ¿Qué solución aportaría?
- Analiza las respuestas y soluciones aportadas y escoge las que te parezcan más adecuadas
- Crea un Plan de Acción para las causas escogidas

Preguntas desafiantes

¿Qué es?

Es una herramienta de pensamiento creativo

¿ y si...?
¿por qué no...?

¿Qué beneficio genera?

- Romper el paradigma de pensamiento habitual de la persona
- Atreverse a salir de la zona de confort

¿Cómo se aplica?

- Selecciona el problema que vas a analizar
- Plantéate preguntas utilizando estas dos fórmulas:
 - » ¿Y SI...? → ejemplos: ¿Y si cambiáramos el orden de las piezas? ¿Y si la causa de este problema está en los materiales y no en la estructura? ¿Y si observáramos el problema como si fuéramos un cliente?
 - » ¿POR QUÉ NO...? → ejemplos: ¿Por qué no hablamos con los diseñadores del proceso? ¿Por qué no intercambiamos el paso 1 y el 3? ¿Por qué no dejamos de hacer esta acción en el proceso X?
- Analiza las respuestas y soluciones aportadas y escoge las que te parezcan más adecuadas
- Crea un Plan de Acción para las causas escogidas

Espacios de seguridad psicológica

¿Qué es?

Es un “espacio” de confianza y comunicación que se crea en un equipo a partir de una serie de normas de comportamiento y respeto mutuo

Las 3 reglas de Amy Edmonson

Tod@s tienen derecho a expresarse y a ser escuchad@s

El error está permitido y es necesario para aprender

No hay represalias ni castigos por mostrar puntos de vista diferentes

¿Qué beneficio genera?

- Reducir el miedo de las personas a expresarse de forma abierta
- Mejorar la escucha en el equipo

- Aceptar mejor el error al considerarlo como una fuente de aprendizaje
- Reducir o eliminar el uso del castigo como herramienta de gestión del equipo
- Favorecer la aparición de pensamiento diverso y mayor creatividad en el equipo

¿Cómo se aplica?

- Explica a tu equipo qué es un “espacio de seguridad psicológica” y cuáles son sus beneficios
- Invita a tu equipo a crearlo; puedes hacerlo de 2 maneras:
 - » Compartiendo las 3 normas que propone Amy Edmonson
 - » Creando con tu equipo las normas que darán lugar al espacio de seguridad psicológica
- Genera conversaciones de calidad con tu equipo expresando aprecio, reconociendo aportaciones, no castigando el error...

G.I.R.O.

¿Qué es?

Es una herramienta desarrollada por Success Mind para la gestión efectiva de las emociones

G	generar
I	ideas
R	resilientes
O	(y) oportunidades

¿Qué beneficio genera?

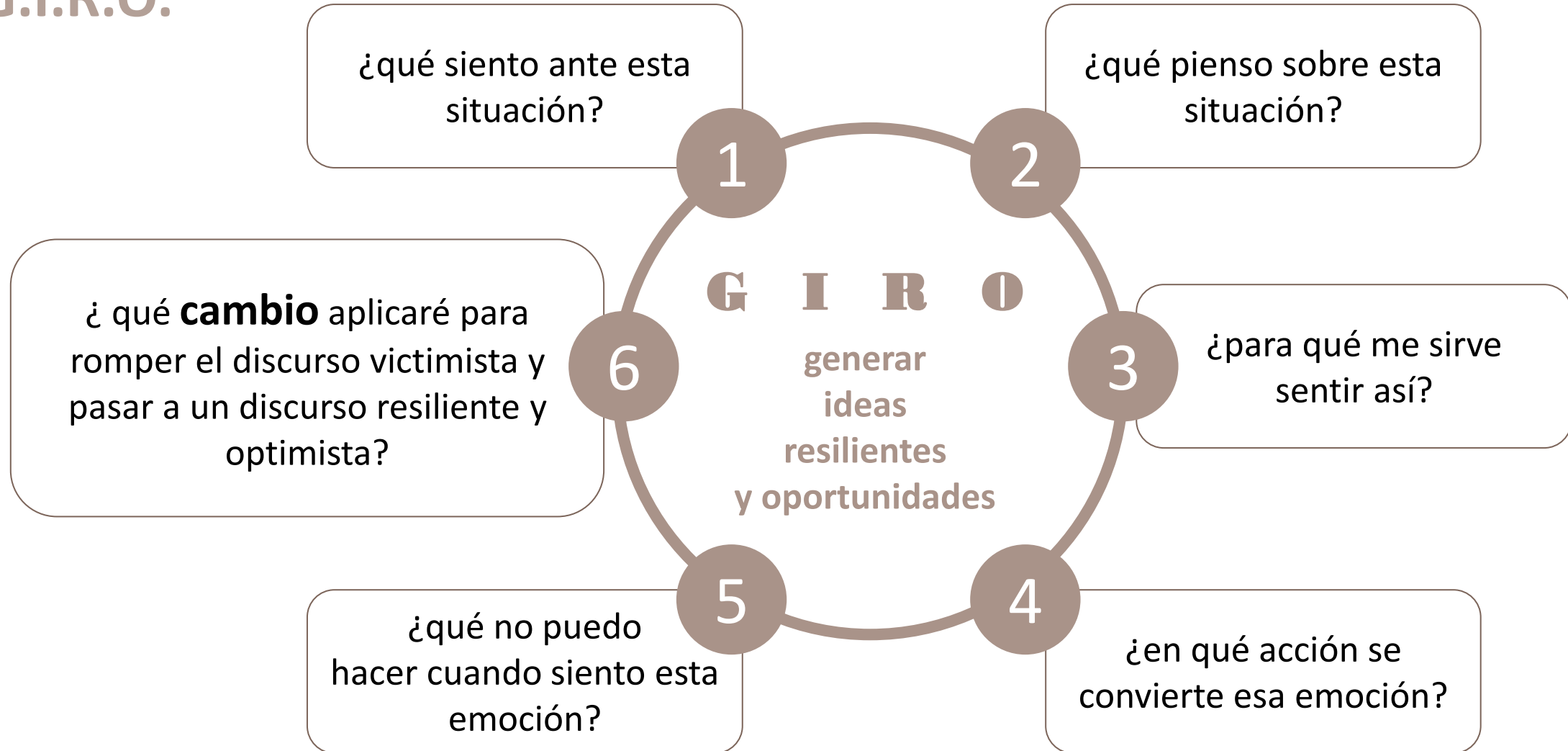
- Romper el bucle emocional espontáneo que nos obliga a actuar de forma improductiva
- Eliminar el discurso victimista y pasar a ser “propietarios de nuestro comportamiento”

- Activar el Sistema 2 del pensamiento que nos permite reflexionar sobre lo que sentimos, pensamos y hacemos

¿Cómo se aplica?

- Identifica qué sientes ante una situación que te desestabiliza → “¿Qué siento?”
- Identifica qué creencia sustenta esa reacción emocional → “¿Qué pienso sobre esta situación?”
- Valora la utilidad de esa emoción → “¿Para qué me sirve sentir así?”
- Identifica qué haces o no haces cuando sientes así → “¿En qué acción se convierte esa emoción?” o “¿Qué no puedo hacer cuando siento esta emoción?”
- Decide qué cambio en tu forma de pensar vas a hacer para generar una emoción que te permita comportarte de otra manera → “¿Qué cambio aplicaré?”

G.I.R.O.



Generar autodesarrollo

¿Qué es?

Es un conjunto de actividades que podemos llevar a cabo para hacer crecer los equipos basado en el método Grow del coach John Whitmore

GROW + DO

¿Qué beneficio genera?

- Reforzar la autoestima de las personas
- Potenciar el crecimiento personal y la exploración fuera de la zona de confort
- Aumentar la conciencia sobre las fortalezas y las áreas de mejora
- Favorecer el aprendizaje informal

¿Cómo se aplica?

- Identifica para cada persona:
 - » sus fortalezas → “¿En qué es destaca / qué hace bien?”
 - » sus áreas de desarrollo → “¿En qué no llega a lo esperado / qué le frena?”
- Reconoce sus fortalezas para reforzar su autoestima
- Inicia una conversación sobre las áreas de mejora aplicando el método GROW con el que harás preguntas sobre 4 aspectos:
 - **GOAL** (objetivo)
 - **REALITY** (realidad, limitaciones, obstáculos)
 - **OPTIONS** (opciones de autodesarrollo)
 - **WILL** (compromiso para la acción)
- Cierra la conversación pasando a la acción y poniendo a prueba el compromiso
 - **DO** (demostración, experimentación)

Generar autodesarrollo

GROW + DO



GOAL
(objetivo)

¿qué quieres conseguir en relación a tu área de mejora?

REALITY
(realidad)

¿qué sucede concretamente? ¿cuándo sucede concretamente?
¿puedes explicar el caso concretamente? ¿por qué sucede?

OPTIONS
(opciones)

¿qué podrías hacer? ¿qué podrías dejar de hacer?

WILL
(compromiso)

¿qué harás? ¿cuándo? ¿dónde? ¿cómo?

DO
(hacer)

“hazlo ahora conmigo” → repitiendo hasta que lo haya
aprendido