— EL VIAJE DEL LÍDER · OPERACIONES —

Antes de liderar a otros, un viaje hacia uno mismo.

25 líderes de nuestros centros de distribución de Ayllón y Los Olivos se quedaron después del turno para hacer algo que casi nunca habían hecho en su vida laboral: **detenerse a mirarse.** Cinco paradas, cinco preguntas y una certeza al final: el viaje no los hizo solo mejores jefes. Los hizo sentirse más completos como personas. **Y el viaje continúa: hoy, con «Líderes que dejan huella».**

Aquí, los protagonistas fueron ellos



Líderes de Operaciones con su diploma en el Centro de El Viaje del Líder.

25	5	30	95%
líderes de Operaciones Encargados, Coordinadores y Supervisores de Ayllón y Los Olivos.	paradas del viaje Cada una con una pregunta y una metáfora.	horas de trabajo En sus propias series, al terminar la jornada.	se declaró satisfecho Encuesta al cierre del programa.

— EL PUNTO DE PARTIDA —

Llegaron como «cachimbos» de un viaje que no sabían que necesitaban.

Muchos creyeron desde la operación conocen cada rack, cada ruta y cada riesgo, pero nunca habían pasado por una escuela de liderazgo. El primer día recibieron su cuaderno de viaje, su polo y una bienvenida de la **Escuela Yichang.**

Y la metodología lo hizo distinto: desde la ubicación experiencial, aquí no se aprende escuchando una clase, **se aprende viviendo.**



— CÓMO NACIÓ —

No compramos un taller: lo creamos juntos

El Viaje del Líder no salió de un catálogo. Nació de una conversación en la que Yichang y La Licuadora, una escuela de convivencia humana, **se sentaron a construir algo pensado en la necesidad real de estos líderes.**

LO QUE TRAÍAN
Un taller de habilidades de liderazgo
Una propuesta conocida, de las que se aplican en cualquier empresa.

LO QUE PIDIERON
Construirlo desde nuestra gente
Las contramaestres quienes somos, quienes escuchamos, quienes decidimos cuándo habla mostrando la escucha. Y los retamos a co-crear.

LO QUE NACIÓ
El Viaje del Líder
Un taller-metáfora para mirarse antes de mirar al otro, que se realiza fuera del centro y apunta a lo que el grupo necesitaba.

«¿Cómo iban a aprender a escuchar, reconocer o acompañar a otros si quizás nunca lo habían sentido?»
La pregunta que cambió el proyecto

Aprendieron nuestros líderes
A mirarse, a ponerle nombre a lo que sienten y a ser el otro como un ser humano.

La Licuadora también la consultora
La Licuadora se sorprendió por cómo lo abordamos: llegó con una idea y se encontró con una empresa que la retó a construir algo a la medida de su gente.

— CÓMO SE VIVE CADA PARADA —

Un mismo ritmo: primero se vive, después se convierte

01	02	03	04	05
Bombardeo de sensaciones Juegos para romper la rutina y llegar presentes.	**Dinámica vivencial** Un juego o desafío que se convierte en la mesilla de clase.	**Conversación** Qué nos pasó en la dinámica y qué tiene que ver con nuestro día a día.	**Atentajoe** Fichas y papelógrafos para llevarlo a su realidad como líderes.	**Círculo de cierre** Cada uno comparte lo más valioso que se lleva.

— EL VIAJE, PARADA POR PARADA —

Cinco preguntas que nadie les había hecho antes



1 PARADA UNO
Álbum de fotos
¿Quién soy?

Una pausa en medio de la rutina para recorrer la propia historia en cinco escenas:

- Haciendo lo que más disfruto
- Feliz con alguien que quiero mucho
- Celebrando un logro importante
- Con un gran maestro de mi vida
- Superando algo difícil que me hizo más fuerte

Al final, cada uno escribió **cinco características que lo definen** y su propio código de líder.



2 PARADA DOS
Mochila de viaje
¿Qué tengo?

«No somos robots, somos humanos.» Cada uno dibujó la mochila invisible que carga todos los días: sus emociones, sus talentos, sus aprendizajes y un mundo con tres sueltos.

La parada cerró con una ceremonia: «Abrazo mi mochila».



3 PARADA TRES
Compañeros de viaje
¿Quién es el otro?

Si ya cargo una mochila, el otro también. Construyeron un **mapa de empatía** de su equipo, escribieron una **carta de peticiones** y compartieron en un círculo de sabiduría.

«El otro no es un robot: es un humano con emociones y una vida personal.»



4 PARADA CUATRO
Brújula del líder
¿Cómo nos acompañamos?

Actitud proactiva y comunicación efectiva. Trabajaron a partir de lo que ellos mismos dijeron que necesitaban para acompañar mejor a sus equipos.

«Tu actitud se contagia. La actitud de tu equipo mucho veces es el reflejo de tu actitud.»



5 PARADA CINCO
Alimento para el viaje
¿Cómo nutrimos al equipo?

Herramientas para dar feedback y reconocer: nutrir al equipo en medio del gran viaje cotidiano de la operación.

«Dar feedback es un regalo, porque le está ayudando a crecer.»

Hecho con ellos: las tres últimas paradas no estaban cerradas de antemano. Se diseharon con lo que el grupo fue mostrando en las primeras. Hasta la forma de aprender fue una manera de escucharlos.

— ASÍ SE VIVIÓ —

Líderes de almacén jugando, construyendo y confiando en el otro



— EN SUS PROPIAS PALABRAS —

Lo que escribieron al cerrar cada sesión

«Recordar que soy un ser humano me ayuda a ver a los otros como seres humanos.»

«Mientras más me conecte con mi esencia, mi liderazgo será más auténtico.»

«Me voy vacío de mi pasado. Yo elijo lo que quiero mantener en mi presente.»

«Aunque no haya estado en una escuela de liderazgo, más años de experiencia como líder me han enseñado cosas muy valiosas.»

— MÁS ALLÁ DEL ALMACÉN —

Un viaje que también llega a casa

En el cierre, cuando cada uno contó qué había sido esta escapa para él, lo que más se repitió no fue una herramienta o de trabajo. Fue **cómo el viaje los iba a ayudar en su vida personal.**

Y tiene sentido: nombrar una emoción antes de reaccionar, escuchar sin verdad o decir «gracias» a tiempo no son habilidades que se quedan en la puerta de la sede.

Con su familia
Una nueva manera de escuchar en el diálogo que quieren mucho.

Con sus cuates
Menos prejuicios, más pistas, escribeyy compartiendo en el mundo

Contigo mismos
Aprendiendo lo que ahora conocen y pueden ofrecer

— EL ORGULLO DE LLEGAR —

Terminaron el viaje con su diploma en la mano

Para muchos, fue su primera escuela de liderazgo.
Se graduaron por la Escuela Yichang, frente a sus compañeros, con sus familias y su gafete colgando. **Un cacé que llevarán en el de su familia.**

— LO QUE CAMBIÓ EN SUS EQUIPOS —

Cuando el líder se mira, el equipo lo siente

94	98%	98%	96%
puntos CPTW 2025 Por encima del promedio de las empresas de Operaciones de Yichang a nivel nacional, antes y después de los programas.	siente intenso sincero De la 'Hora de conversación' con personas, en ambas sedes.	va agradecimiento Ya sea agradeció el buen trabajo (96 % y 96 %).	recibe feedback De su líder directo (96 % y 90 %).

Nueva edición: Líderes que dejan huella

La que empezó con 25 líderes sigue creciendo. En Ayllón y Los Olivos, un nuevo grupo de supervisores y coordinadores empezará su propio recorrido con la misma forma de aprender: desde la experiencia, construido con La Licuadora y pensado en su realidad.

«Como líderes, si o si dejaremos una huella en nuestro equipo. El reto está en elegir qué huella queremos dejar.»
El propósito de la nueva edición

SESIÓN 1	SESIÓN 2	SESIÓN 3	SESIÓN 4
La huella del líder Qué huella quiero dejar en mi equipo y en mis gestos, acciones y decisiones la estén construyendo.	**Comunicación efectiva** Comunicar bien no es decir algo, es que el otro lo reciba como necesita recibirlo.	**Gestión de emociones** Reconocer desde qué emoción reacciono y evitar enseñarlas lo cabalgar que dañan el círculo.	**Feedback y reconocimiento** Que el feedback deje de ser una queja cotidiana y se convierta en herramienta de transformación.
Marca personal Liderazgo consciente Propósito	Conflictos Valdar mensajes Conflictos	Inteligencia emocional Diálogo interno	Inteligencia conversacional Reconocimiento

CLAUSURA
Un «viaje memorias» por todo lo vivido. Juntos ordenan sus aprendizajes, comparten sus compromisos y se agradecen por el camino recorrido.

ASÍ ES CADA SESIÓN

9:00	Bienvenida y rompehielo de conexión
9:20	Actividad lúdico-vivencial: el juego se vuelve la metáfora
10:00	Team coaching: qué nos pasó y qué tiene que ver con nuestro día a día
10:50	Cierre: una idea fuerza, con ejemplos de su realidad
11:15	Trabajo de aterrizaje: cómo lo ajustar como líder
11:50	Círculo de cierre y foto del grupo

MÁS ALLÁ DE LA SALA

- **Entrevistas antes de empezar** con participantes, para recoger sus expectativas y necesidades.
- **Retos semanales** ligados a sus tareas diarias como líderes, no un esfuerzo extra.
- **Una pieza después de cada sesión** con bus 3 ideas fuerza.
- **Fotos y videos** de cada sesión para volver a la vivida.

Del «¿quién soy?» al «¿qué huella quiero dejar?»: el viaje sigue, y cada edición llega a más líderes.

Para poder mirar al otro, primero hay que mirarse.
Y quien aprende a mirarse vuelve a casa siendo un poco mejor.