

## Desarrollo de competencias para supervisores



El rol del supervisor adquiere cada día mayor relevancia en las organizaciones, puesto que constituye el engranaje natural entre los objetivos estratégicos, la cultura organizacional, las actitudes y las capacidades de quienes están llamados a ejecutar las actividades. Los supervisores efectivos necesitan conocimientos y habilidades relevantes para lograr los resultados esperados a través de otros, así como también ciertas cualidades personales que no solo los doten de coherencia técnica, sino también afectiva, de forma tal que los resultados puedan ser alcanzados sin necesidad de imposiciones, en un ambiente laboral caracterizado por la concordia, la responsabilidad y el espíritu de equipo.

### CONTENIDO

#### Día 1

- Diagnóstico de actitudes y competencias supervisorias
- Ejes de supervisión (Job methods / Job relations / Job instructions)
- Efectividad intra-personal (Autoconfianza, Autocontrol, Motivación personal)
- El papel de las creencias personales en el desempeño profesional

#### Día 2

- Efectividad inter-personal (Empatía, Liderazgo, Comunicación)
- Motivación para el cambio y gestión de resistencias
- Gestión de conflictos (modelo de 5 fases)
- Autoridad, poder e influencia
- El sentido y significado de la evaluación en la función supervisoría

#### Día 3

- Identificación de brechas de rendimiento personal y organizacional
- Determinación de las causas principales y secundarias
- Generación de propuestas de acción para incrementar el rendimiento personal y del equipo de trabajo
- Reflexiones finales y cierre

### CONTACTO

[cieg@grupocieg.org](mailto:cieg@grupocieg.org)

[www.grupocieg.org](http://www.grupocieg.org)

### PROPÓSITO

Fortalecer las competencias para el liderazgo, la eficacia personal y la de los equipos de trabajo en el contexto de las responsabilidades profesionales de supervisores y gerentes de nivel medio; todo ello mediante el desarrollo de las habilidades para la comunicación, la asertividad hacia sus colaboradores, la evaluación de los factores críticos de desempeño, el empoderamiento y la gestión de conflictos, en concordancia con los objetivos estratégicos y los valores culturales de la Organización.

### OBJETIVOS

1. Aplicar los conceptos de autoridad, poder e influencia, sustentados en las competencias personales y profesionales de los supervisores, en su credibilidad como líderes y en la forma como orientan y apoyan al equipo de colaboradores.
2. Desarrollar habilidades de liderazgo situacional, tomando en consideración la complejidad de las tareas, la experiencia del equipo, las condiciones del entorno y la cultura organizacional.
3. Desarrollar habilidades prácticas para combinar estrategias de comunicación y motivación, que conduzcan a la conformación de equipos de trabajo, armónicos y eficientes.
4. Manejar un modelo de gestión de conflictos que mantenga abierta la comunicación y asegure el compromiso de los colaboradores con las metas de la organización.
5. Generar iniciativas de cambio que permitan solventar las brechas en el desempeño y las deficiencias detectadas, identificando las competencias que deben ser reforzadas para incrementar la contribución y el compromiso de los equipos de trabajo, en relación con los objetivos estratégicos de la organización