

# Programa Integral e Integrado

El arte de dirigir personal orientado a  
resultados

**DESARROLLO  
SUPERVISORIO**



**Programa**  
**Desarrollo Supervisorio**  
**-Efectividad ante los nuevos retos-**

**¿Están los supervisores preparados para afrontar los retos de una organización cambiante?**

**¿ Cree Ud. que un buen trabajador sea automáticamente un buen supervisor?**



## Justificación

Muchas organizaciones son gerenciadas por supervisores que no poseen el adiestramiento adecuado para asumir este nuevo reto, con las consecuencias que esto trae para la moral y el desempeño de los trabajadores.

En el contexto actual de cambio, incertidumbre e inestabilidad, los enfoques del pasado que fueron exitosos, hoy no funcionan. Nuevas formas de pensar y de actuar deben incorporarse si queremos organizaciones que se adecuen a las nuevas realidades.

Esta complejidad, además de las exigencias de la gente por mayor bienestar, por la búsqueda permanente de significado, por la cooperación y el trabajo en equipo, le plantean al supervisor retos y oportunidades que debe saber responder.





## Dirigido a...

**Quienes supervisan personal y tienen potencial gerencial. Los participantes obtendrán conocimientos y herramientas, que le permitirán repensar su rol e iniciar los cambios necesarios a nivel individual y organizacional.**



# Estructura

El programa integral e integrado **DESARROLLO SUPERVISORIO** consta de **SEIS** módulos de dos días c/u. Cada sesión de trabajo pretende avanzar en nuevos contenidos y reforzar, bajo el principio de la repetición espaciada, los temas trabajados anteriormente.

En cada módulo se revisarán los avances y acuerdos de funcionamiento asumidos en la sesión anterior, se analiza su pertinencia y validez, y se definirán nuevos mapas de acción diaria.



## DESARROLLO SUPERVISORIO - GERENCIAL Modelo Conceptual

### ADENTRO

Partimos del desarrollo de nuestra grandeza interna para guiar y potenciar a otros. ¿Qué somos?, ¿Qué queremos?, ¿Con qué contamos?, ¿Hacia dónde vamos?

El rol supervisorio está en etapa de transición. Ya no somos "jefes". Estamos llamados a ser líderes visionarios y potenciadores de equipos humanos cada vez más complejos.

El fin último de nuestra función como supervisores es integrar, cohesionar y consolidar equipos de trabajo altamente productivos y satisfechos.



Somos seres únicos y valiosos que vivimos en bienestar. Nos sabemos cuidar y llevamos una relación armónica con nosotros mismos, con la familia y con el trabajo.

La comunicación afecta la posibilidad de establecer conexiones positivas y nutrientes entre el supervisor y su equipo humano.

La tutoría y la delegación se hacen cada vez más relevantes en estos tiempos de cambio. Actualizar y potenciar a nuestro equipo de trabajo es un ejercicio de liderazgo.

### AFUERA

# Estructura



Módulo Uno:	<b>Supervisión desde el Liderazgo</b>
Módulo Dos:	<b>Planificación Estratégica Personal</b>
Módulo Tres:	<b>Autoconocimiento</b>
Módulo Cuatro:	<b>Interacción Humana</b>
Módulo Cinco:	<b>Potenciando el activo humano</b>
Módulo Seis:	<b>Equipos de alto rendimiento</b>

Producto de lo detectado en el primer módulo, y a medida que avanza el programa, los participantes irán definiendo su propio camino y el nivel de apoyo que desean para responder a sus retos y desafíos.



# Módulo Uno: Supervisión desde el Liderazgo

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

## **Contenidos:**

- ✓ Los nuevos paradigmas de la supervisión
- ✓ Roles del supervisor
- ✓ Supervisión situacional
- ✓ El supervisor: de jefe a líder
- ✓ El dilema de la supervisión: Relación y Desempeño
- ✓ El poder del cambio: desafíos y dilemas
- ✓ Supervisión jerárquica vs. orgánica

*Acuerdos y planes de acción para el día a día*

# Módulo Dos: Planificación Estratégica Personal

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

## Contenidos:

- ✓ Misión y sentido de vida
- ✓ Propósito y dirección personal
- ✓ Acciones de transformación personal
- ✓ Visión sistémica: ver el bosque
- ✓ Diagnóstico y decisiones sistémicas
- ✓ Gerencia de nuestro tiempo
- ✓ Manejo de prioridades e imprevistos
- ✓ Hacerse cargo. Ética y responsabilidad



*Acuerdos y planes de acción para el día a día*

## **Módulo Tres: Autoconocimiento**

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

### **Contenidos:**

- ✓ Liderazgo hacia adentro
- ✓ Pensamiento de éxito
- ✓ Autoestima - autovalor
- ✓ Salud e inteligencia emocional
- ✓ Manejo de la rabia, miedo y tristeza
- ✓ Productividad sin estrés
- ✓ De la dispersión a la focalización
- ✓ Las múltiples inteligencias

*Acuerdos y planes de acción para el día a día*

## Módulo Cuatro: Interacción Humana

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

**Contenidos:**

- ✓ Comunicación y respeto
- ✓ Coordinación de acciones
- ✓ Credibilidad y cumplimiento
- ✓ Reclamo asertivo
- ✓ Escucha activa y empática
- ✓ Dar y recibir feedback
- ✓ Dirección de reuniones
- ✓ Negociación: alcanzar acuerdos
- ✓ Manejo y mediación de conflictos



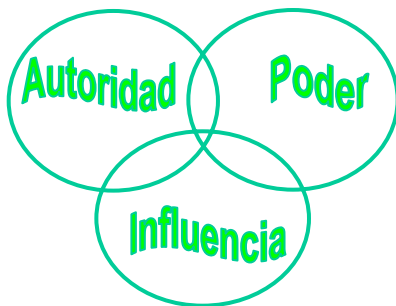
*Acuerdos y planes de acción para el día a día*

## **Módulo Cinco: Potenciando el Activo Humano**

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

### **Contenidos:**

- ✓ **Autoridad, poder e influencia**
- ✓ **Herramientas de influencia**
- ✓ **El modelaje como mensaje y contenido**
- ✓ **Herramientas de coaching y tutoría**
- ✓ **El poder de la valoración y el reconocimiento**
- ✓ **Adiestramiento en el trabajo**
- ✓ **Trascendencia de las tareas**
- ✓ **Delegación: ejercicio de liderazgo**



*Acuerdos y planes de acción para el día a día*

## **Módulo Seis: Equipos de Alto Rendimiento**

**Duración:** 16 horas en dos días continuos

### **Contenidos:**

- ✓ Liderazgo compartido
- ✓ Equipos sinérgicos
- ✓ Visión compartida
- ✓ Sentido de urgencia
- ✓ Redes sistémicas
- ✓ Integración y enfoque común
- ✓ Aprendizaje en equipo



*Acuerdos y planes de acción para el día a día*



## Administración del Programa

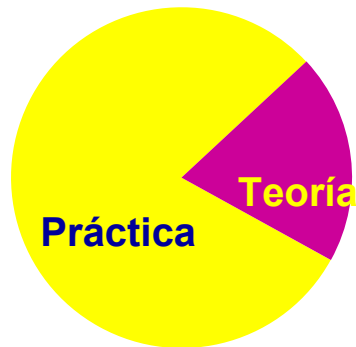
Es recomendable que la distancia entre módulo y módulo no sea superior a 30 días. De esta forma, desarrollar el Programa no tomará más de seis meses.

Las fechas de cada uno de los módulos se irán definiendo a medida que avance el programa.

Es importante asegurar la asistencia de todos los participantes a cada evento.

No más de 25 personas por Programa.





**Metodología:**  
80% práctico - 20% teórico  
Presencial – A distancia

## Principios

- "el que aprende es el que está activo"
- "la forma más seria de aprender es jugando"
- "el conocimiento es producto de la creación colectiva"

## Proceso

*Acción* → *Reflexión* → *Aprendizaje* → *Compromiso*

## E-mail

Entre Módulo y Módulo existen asignaciones y envíos vía mail para reforzar la intervención.

## Metodología:

Más que un curso, es una intervención.

El rol de los facilitadores es dinamizar el proceso de diálogo entre los participantes. A partir de ciertas dinámicas, se develarán los puntos de quiebre para su abordaje. Las situaciones vivenciales tienen sentido mientras ilustren el día a día de los supervisores con sus equipos.

Es un espacio donde la gente conversa y aprende sobre cómo hacerse un mejor supervisor.

La experiencia es multidimensional. Se interviene en varios dominios simultáneamente: pensar, sentir, actuar. Lenguaje, cuerpo, emoción, individuo, colectivo.



*El futuro no pertenece a los gestores o administradores, a los que hacen danzar los números, o a los que conocen a la perfección todas las jergas que utilizamos para parecer inteligentes...*

*"El mundo pertenecerá siempre a los apasionados, a los líderes. Esas personas que no sólo poseen enormes energías, sino que son capaces de transmitir esas energías a quienes dirigen"*

*Jack Welch*

