



Desarrollo de Habilidades de Supervisión, Liderazgo y Trabajo en Equipo para Mandos Medios.



Sion Organization Development Consulting, S.A. de C.V.

Informacion@sion.org.mx

www.sion.org.mx

Descripción

Hoy más que nunca el supervisor representa el eslabón crítico entre las necesidades de la empresa y las de los empleados. Suele suceder que estas necesidades van en direcciones diferentes lo cual resulta una prueba de fuego, no solo para el supervisor nuevo, sino también para los experimentados. A menudo el supervisor es ascendido por haber demostrado ser capaz de obtener buenos resultados pero en lo sucesivo su función cambia y tiene que ver los mismos problemas desde una óptica diferente, es decir, antes era empleado, ahora es la empresa.

Como tal, se encuentre en situaciones nada fáciles como son el trato que debe mantener con quienes hasta ayer eran compañeros de trabajo, y muchas veces amigos, pero que ahora, uno es el jefe del otro. Que hasta ayer se quejaba, alguna vez con razón, de alguna política vigente en la empresa contraria a sus intereses y ahora ante una situación similar de alguno de sus nuevos subalternos tiene que defenderla.

Son cambios que le presionan y van a presionar todos los días y que la empresa no puede esperar que los resuelva a base de lógica e intuición, nada más.

Este seminario enfoca a estos y muchos otros aspectos prácticos que con frecuencia ponen al supervisor contra la pared, proporcionando una metodología práctica para establecer unas relaciones efectivas que aseguren una más alta productividad. El Grid se ha especializado en facilitar a los supervisores las herramientas para tratar temas incómodos, relacionados con el trato entre las personas, que muchas veces los supervisores evaden en vez de solucionarlos.

El lenguaje común de la teoría Grid proporciona una manera objetiva de medir los comportamientos personales, los procesos, procedimientos y definir las diferencias entre un comportamiento efectivo y otro que no lo es.

Cuando los gerentes y supervisores en la organización hablan el mismo lenguaje de gestión y comparten los mismos valores, se hace posible el trabajar bajo normas de excelencia que aseguran a la empresa no solo un presente exitoso sino que un futuro seguro.

¿A quién va dirigido?

Supervisores y mandos medios con experiencia o recién promovidos. Candidatos a ascenso a corto plazo.



Diseño del Seminario

El Seminario provee un ambiente de aprendizaje a través del cual el participante examina como sus acciones y comportamientos afectan a otros en su lugar de trabajo.

Específicamente, el seminario muestra formas efectivas de establecer mediciones de aspectos críticos e intangibles de su labor. Las actividades del seminario examinan cómo pueden ejercerse efectivamente las responsabilidades de la supervisión, mediante la práctica de las siguientes habilidades clave:

- Comunicación
- Dar órdenes
- Manejo de fallas y errores
- Manejo de quejas
- Manejo de sentimientos hostiles
- Establecer metas
- Apreciación del desempeño
- Desarrollo del empleado
- Delegación
- Liderazgo

La crítica y la retroalimentación refuerzan el aprendizaje como una forma práctica y efectiva para dar y recibir comentarios objetivos y constructivos, que promueven el progreso y la sinergia.

Ambiente de aprendizaje

El 90% del equipo del seminario es dedicado al trabajo en equipo en actividades específicas. Las sesiones generales proveen oportunidades de reforzamiento de la teoría, medición de actividades, discusiones cruzadas entre equipos y crítica. La clave es la generación de un ambiente de aprendizaje donde la responsabilidad es compartida, se fomenta la franqueza, el respeto, la iniciativa y la creatividad.

Los participantes trabajan en equipos para desarrollar un entendimiento compartido en cuanto a las mejores prácticas para la eficiencia del supervisor. Cada participante aprende y practica las habilidades de supervisión clave como:

- Resolución de conflictos
- Toma de decisiones
- Establecimiento de metas
- Crítica

Cada participante también recibe una retroalimentación personal de acuerdo a sus habilidades, y desarrolla planes de mejora y metas específicas para su aplicación en su ámbito de trabajo.

Resultados medibles.

Los resultados son medidos a lo largo del seminario a diferentes niveles. La contribución de los miembros es evaluada en comparación con el desempeño general del equipo. El desempeño del equipo es evaluado en comparación con el de otros equipos en el seminario, y con las normas del seminario, si se llevan a cabo dentro de su compañía.

Esta medición a diferentes niveles revela cómo los equipos están usando los recursos ofrecidos por cada miembro. La medición concurrente con la acción y los resultados permite a los equipos comprender sus fortalezas y debilidades y desarrollar estrategias de mejoramiento. Finalmente, los miembros del equipo van más allá de los números para examinar cómo las conductas específicas destacan o impiden el progreso del equipo.



Estudio y Trabajo previo

La preparación previa requiere en promedio de 5 a 8 horas de trabajo.

Duración y Horarios

Dos días de inmersión total, iniciando a las 08:00 horas, terminando entre 21:00 y 22:00 horas, dependiendo del avance de los equipos en las actividades asignadas. El seminario se puede extender hasta 2.5 días dependiendo del tamaño del grupo y la experiencia y complejidad de los equipos.

Inversión

El seminario tiene un costo de **\$ 8,750.00** pesos más IVA por participante.

Si se registra** con 20 días de anticipación a la fecha del seminario, reciba un **20% de descuento**.

** El registro efectivo consiste en enviar la forma de registro correspondiente y haber depositado el 100% de la inversión.

Esta inversión Incluye:

- Material del participante
- Facilitación // Instrucción
- Constancia de participación
- Comida en el hotel sede
- Coffee break durante las sesiones

Objetivos (Metas de aprendizaje)

Actividad 1: Clarificación de los conceptos Grid

- Clarificar la comprensión de la teoría Grid y los estilos Grid
- Vivir la experiencia de trabajar en equipo
- Anotar y analizar la eficiencia del equipo.

Actividad 2: Crítica al trabajo en equipo durante la Actividad 1

- Examinar lo bien que el equipo transfirió los recursos disponibles en cada persona al resultado del equipo.
- Identificar los problemas que no permitieron al equipo alcanzar sus objetivos; desarrollar estrategias de mejoramiento para superar esos problemas.
- Vivir la experiencia del valor de la crítica a las acciones de equipo.

Actividad 3: Los estilos Grid en Acción

- Usar la comprensión de los estilos Grid para identificar las descripciones de conductas específicas.
- Llegar a apreciar mejor cómo las conductas impactan a quienes se supervisa y los resultados finales del equipo.
- Aplicar los pasos de mejoramiento

Actividad 4: Crítica al Trabajo en Equipo

- Examinar como el equipo tradujo los recursos disponibles en cada miembro del equipo en resultados de equipo.
- Identificar los problemas que no permitieron al equipo alcanzar sus objetivos; desarrollar estrategias de mejoramiento para superar esos problemas.
- Vivir la experiencia del valor de la crítica a las acciones de equipo.

Actividad 5: Identificar Estilos Grid en la Película “12 Hombres en Pugna” (12 Angry Man)

- Desarrollar la habilidad de observar, como en la vida real, episodios rápidos de conducta en la película 12 Hombres en Pugna.
- Evaluar la eficiencia del equipo para tomar decisiones.
- Evaluar la eficiencia del equipo para alcanzar sinergia.
- Practicar la crítica periódica.

Actividad 6: Crítica al trabajo en equipo.

- Examinar como el equipo tradujo los recursos disponibles en cada miembro del equipo en resultados de equipo.
- Identificar los problemas que no permitieron al equipo alcanzar sus objetivos; desarrollar estrategias de mejoramiento para superar esos problemas.
- Vivir la experiencia del valor de la crítica a las acciones de equipo.

Actividad 7: Las convicciones respecto de la supervisión efectiva.

- Lograr una percepción interior de las actitudes personales y de los colaboradores sobre lo que constituye una supervisión efectiva.
- Llegar al consenso en cuanto a la supervisión más efectiva.
- Examinar y acordar lo que constituye un enfoque efectivo suplente.
- Practicar la crítica concurrente para fortalecer la eficiencia del equipo.

Actividad 8: Crítica personal y Feedback

- Practicar la crítica constructiva y hacer sugerencias para mejorar, con la actitud de ayudar a otros a comprender y mejorar la conducta.
- Practicar la capacidad de aceptar la crítica de otros y ganar una comprensión más profunda de cómo su conducta les afecta.
- Comprender el valor de la confianza mutua, el respeto, y la sinceridad, para eliminar barreras e incrementar la eficiencia personal y del equipo.

Actividad 9: Estrategia de mejoramiento personal.

- Aplicar las nuevas percepciones alcanzadas durante el seminario al lugar de trabajo real.
- Aumentar el nivel de aprendizaje continuo mediante la definición de una estrategia de implementación para cada objetivo.
- Practicar el dar y recibir crítica en relación con objetivos específicos.



Contenido Temático

Preparación previa para el seminario

- **Introducción**
- **Enfoque y objetivos del seminario**
- **Cómo hacer la preparación previa**
- **Diseño del seminario**
- **Objetivos del seminario.**
 - 1: Convicciones respecto a una supervisión efectiva.
 - Paso 1: Escoger alternativas
 - Paso 2: Anotación de sus respuestas.
 - 2: Aprender los conceptos Grid
 - Paso 1: Estudiar el texto, “El Grid para la Excelencia en Supervisión”
 - Paso 2: Completar la prueba de respuesta múltiple sobre conceptos Grid

Materiales del seminario

Actividad 1: Clarificación de los conceptos Grid.

- Enfoque y objetivos de la Actividad
- Paso 1: Acuerdo en equipos sobre los conceptos Grid
- Paso 2: Anotar y calcular la eficiencia de la producción
- Interpretación de las anotaciones

Actividad 2: Crítica al trabajo en equipo

- Enfoque y objetivos de la actividad.
- Antecedentes: Por qué usar escalas para medir
- Paso 1: Evaluación individual
- Paso 2: Evaluación del equipo
- Paso 3: Pasos de mejoramiento del equipo

Actividad 3: Los estilos Grid en Acción

- Enfoque y objetivos de la actividad
- Paso 1: Respuestas individuales a Estilos Grid en Acción
- Paso 2: Lograr el acuerdo en equipo
- Paso 3: Anotar y calcular la eficiencia de producción

Actividad 4: Crítica al trabajo en equipo

- Enfoque y objetivos de la actividad
- Paso 1: Evaluación Individual
- Paso 2: Evaluación del equipo
- Paso 3: Pasos de mejoramiento del equipo

Actividad 5: Identificar estilos Grid en la Película “12 Hombres en Pugna”.

- Enfoque y objetivos de la actividad
- Antecedentes
- Paso 1: Identificar los estilos de los miembros del jurado
- Paso 2: Evaluación en equipo de los estilos Grid de los personajes.
- Paso 3: Anotar y calcular la eficiencia de producción

Actividad 6: Crítica al trabajo en equipo.

- Enfoque y objetivos de la actividad
- Paso 1: Evaluación en equipo
- Paso 2: Anotación de la evaluación en equipo
- Paso 3: Pasos de mejoramiento del equipo

Actividad 7: Las convicciones respecto de la supervisión efectiva

- Enfoque y objetivos de la actividad.
- Alcanzar el acuerdo de equipos sobre la supervisión más efectiva

Actividad 8: Crítica personal y feedback

- Enfoque y objetivos de la actividad
- Paso 1: Auto-evaluación
- Paso 2: Tormenta de ideas en equipo
- Paso 3: Sugerencias para el mejoramiento personal
- Paso 4: Comparación de las percepciones y las oportunidades de mejoramiento individual.
- Paso 5: Resumen en equipo del feedback personal.
- Paso 6: Crítica a la calidad de los resultados de equipo.

Actividad 9: Estrategias de mejoras personales.

- Enfoque y objetivos de la actividad.
- Paso 1: Objetivos de Mejoramiento
- Paso 2: Evaluación en equipo de los objetivos de mejoramiento
- Paso 3: Revisar los objetivos de mejoramiento originales
- Paso 4: Revisar el aprendizaje del seminario

Programa

Día 1

- Introducción y orientación al seminario
- Conferencia: “Objetivos de este seminario, R1, R2, R3”
- Actividad 1: Clarificación de los conceptos Grid
- Actividad 2: Crítica al trabajo en equipo
- Conferencia “Revisión de los estilos Grid”
- Actividad 3: Los estilos Grid en acción
- Actividad 4: Crítica al trabajo en equipo
- Actividad 5: Identificar los estilos Grid en la película “12 Hombres en Pugna”

Día 2

- Actividad 6: Crítica al trabajo en equipo
- Actividad 7: Convicciones respecto de la supervisión más efectiva
- Conferencia: “El Desarrollo de la Franqueza”
- Actividad 8: Crítica personal y feedback
- Actividad 9: Planificación de las acciones personales.