

## Alcanzando un liderazgo habilitante que crea un clima de trabajo saludable y productivo

Las organizaciones necesitan asegurarse de contar con personal que dirija y conduzca a sus grupos de trabajo hacia el logro de los objetivos y estrategias de la empresa, alcanzando resultados superiores. Enfrentando eficazmente los desafíos que se les presentan en el día a día de trabajo.

El programa DHS® permite a los gerentes y supervisores entrenarse practicando un conjunto de habilidades para responder a situaciones inherentes a su rol. De esta manera, encuentran soluciones prácticas para lograr los objetivos, incrementar la productividad y mejorar significativamente las comunicaciones con el equipo.

### Propósito

Este programa ayuda a los participantes a desarrollen habilidades de supervisión y liderazgo que habilitan a los trabajadores y trabajadoras a responsabilizarse y rendir cuenta por sus acciones, creando relaciones, uno a uno, efectivas y un ambiente de trabajo saludable y productivo.

### Resultados clave

DHS® ayuda a gerentes, supervisores y líderes de grupo a:

- Conocer las responsabilidades clave del rol supervisorio y su impacto en la construcción de relaciones de trabajo respetuosas y de apoyo.
- Desarrollar habilidades de supervisión y de liderazgo que causan un efecto positivo en el círculo de influencia del supervisor y facilitan ser un líder eficaz al satisfacer las necesidades personales y del rol de los trabajadores y trabajadoras.
- Obtener recursos (técnicas, herramientas) para ejercer el rol de supervisor con eficacia.
- Interactuar con otros colegas estableciendo redes de aprendizaje y generando acciones para el logro de resultados deseados.
- Mantener conversaciones efectivas con los colaboradores que motiven o dirijan hacia la adopción de comportamientos efectivos expresados en el desempeño individual, del grupo y de la organización.
- Planificar y sostener reuniones enfocadas en la mejora del desempeño individual, que proporcionan una *oportunidad de aprendizaje y retroalimentación motivacional* al colaborador para la mejora del rendimiento.

### Competencias que desarrolla

- Proveer apoyo motivacional.
- Facultar a otros.
- Gerenciar el cambio.
- Desarrollar a otros.
- Gerenciar el desempeño.
- Comunicación oral.
- Conciencia interpersonal.
- Influencia.
- Construir relaciones colaborativas.
- Orientación a resultados.
- Sentido de impecabilidad.

## Metodología de Enseñanza-Aprendizaje

El enfoque formativo se fundamenta en una tecnología de entrenamiento de comprobada validez: "Modelaje de Roles Conductuales." Combina estrategias de enseñanza-aprendizaje derivadas de enfoques instructivistas y meta-cognitivos que son efectivos para la adquisición y desarrollo de habilidades y competencias.

Contiene objetivos de aprendizaje claramente definidos, presentaciones en video de ejemplos modelo de comportamientos que realizan líderes exitosos, y ejercicios de ensayos de roles tanto en situación simulada como de casos reales. Finaliza con la elaboración de planes de acción para practicar la habilidad en situaciones reales, durante el tiempo que media entre un módulo y el siguiente, los cuales serán revisados al inicio de cada sesión. Constituyendo la formación directa un 20% y la práctica un 80%.

En este ciclo, el conocimiento se construye en forma conjunta facilitador-entrenante. El facilitador proporciona experiencias de aprendizaje significativas y guía la reflexión en acción, lo cual incide en el incremento de la motivación de quienes aprenden para alcanzar las metas de aprendizaje y aplicar el conocimiento en el contexto laboral.

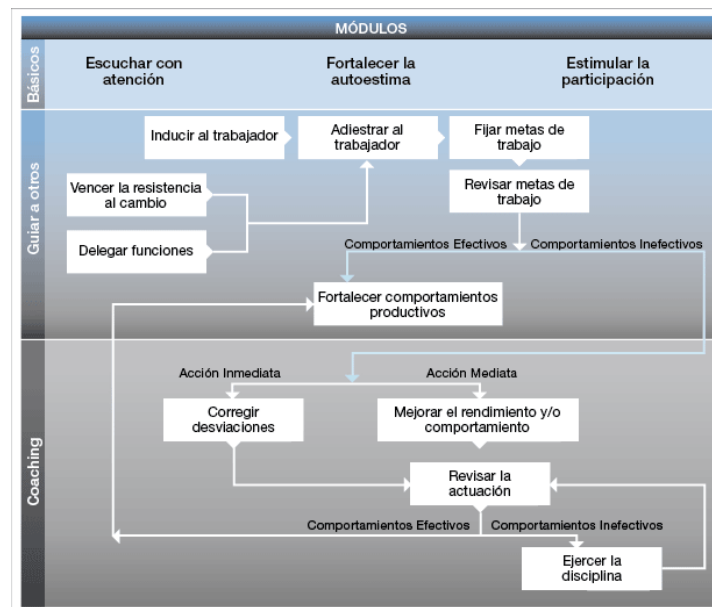
El programa tiene una estructura modular: doce (12) módulos; cada uno se corresponde con una unidad de aprendizaje completa e interrelacionada con las demás.

Además, el sistema de aprendizaje provee a los entrenantes, de material didáctico en cada módulo, con los contenidos, ejercicios prácticos, actividades de evaluación, planes de acción y ayudas memoria y un Plan de Acción Integrado (PAI) asociado a metas desempeño para convertir las habilidades en acciones que impacten favorablemente el desempeño.



## Estructura del sistema DHS®

DHS® es un Sistema de Aprendizaje flexible, conformado por módulos para desarrollar habilidades de gerencia y supervisión.



## Resultados Clave de los Módulos

Módulos	
<b>Introductorio</b>	Distinguir los elementos clave del rol supervisorio, el liderazgo habilitante y las habilidades del D.H.S.
<b>Módulos Básicos:</b> desarrollan habilidades de interacción que satisfacen necesidades personales de responsabilidad, logro, escucha, reconocimiento, crecimiento, confianza y autoestima en los colaboradores.	
<b>Escuchar con atención</b>	Suspender barreras a la escucha y clarificar los mensajes verbales y no verbales de los otros para entenderlos y responder a los requerimientos y/o planteamientos de los colaboradores.
<b>Fortalecer la autoestima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciar comportamientos efectivos de los colaboradores y elogiarlos para reforzarlos mediante la habilidad de <i>Suministrar Reconocimiento</i>.</li> <li>• Influir en los resultados comunicando expectativas positivas con relación al desempeño futuro de los colaboradores, a través de la habilidad de <i>Expresar Confianza en el Trabajador</i>.</li> </ul>
<b>Estimular la participación</b>	Emplear preguntas pertinentes y mantener una actitud de curiosidad, abriendo la puerta a nuevas comprensiones para crear valor en forma colaborativa y fomentar el compromiso con el éxito organizacional.
<b>Módulos para Guiar a otros:</b> desarrollan habilidades específicas de supervisión que permiten enfrentar con éxito situaciones diarias de trabajo, guiando el desempeño de los trabajadores y colaboradores e influyendo positivamente en la motivación y en los niveles de rendimiento de la organización.	
<b>Inducir al trabajador</b>	Preparar actividades que tienen para lograr la adaptación de los nuevos colaboradores a la organización, de manera que se conviertan rápidamente, en miembros efectivos de la misma.
<b>Adiestrar al trabajador</b>	Desarrollar en sus colaboradores competencias necesarias para mejorar su potencial y lograr los resultados deseados.
<b>Fijar metas de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarificar el poder de las expectativas en el desarrollo de los comportamientos requeridos en los colaboradores para producir resultados.</li> <li>• Identificar los componentes de una conversación efectiva para definir conjuntamente metas retadoras, la responsabilidad por los resultados y los pasos necesarios para lograrlas.</li> </ul>
<b>Revisar metas de trabajo</b>	Hacer seguimiento y dar retroalimentación acerca del desempeño y la consecución de las metas establecidas, negociando acciones correctivas en caso de ser necesario.
<b>Vencer la resistencia al cambio</b>	Ayudar a la gente a asumir comportamientos adaptativos frente a los cambios, estimulando pautas de comportamiento para responder efectivamente ante los cambios.
<b>Delegar Funciones</b>	Transferir actividades, poder y recursos a los trabajadores y colaboradores, suministrando lineamientos y retroalimentación durante la ejecución, logrando compromisos "ganar-ganar", confianza mutua y liberando sus talentos para actuar y ser co-responsables por los resultados.
<b>Módulos de Coaching:</b> Desarrollan habilidades conversacionales que promueven el aprendizaje y brindan retroalimentación motivacional al intervenir comportamientos inefectivos y reencauzar el comportamiento de los colaboradores hacia los resultados.	
<b>Mejorar el rendimiento y/o comportamiento</b>	Desarrollar conversaciones oportunas, enfocadas en la mejora del desempeño, bien sea por deficiencias en el rendimiento o por comportamientos inefectivos, a fin de mantener los niveles de efectividad requeridos.
<b>Corregir desviaciones</b>	Actuar de forma inmediata ante errores de ejecución, actos inseguros e incumplimientos de normas, señalando los atascos o errores, indicando las consecuencias y logrando el compromiso con la superación de la desviación.
<b>Revisar la actuación</b>	Realizar seguimiento para apoyar la solución de problemas de desempeño que no han sido resueltos, sin afectar la motivación y los resultados del equipo de trabajo.
<b>Ejercer la disciplina</b>	Mantener un enfoque de supervisión consistente al aplicar medidas disciplinarias como consecuencia del incumplimiento de acuerdos previos.

# DHS®

Desarrollo de  
Habilidades de  
Supervisión

Supervisión  
Habilidades de  
Desarrollo de

## Especificaciones

Entregado por facilitadores CEDIN	
Perfil del Participante	Gerentes, supervisores, líderes de grupo o a quienes la organización visiona como supervisores potenciales que necesitan desarrollar habilidades de supervisión.
Duración	De 24 a 40 horas dependiendo del número de módulos
Tamaño del grupo	9 a 15 personas
Modalidad	Presencial
Actividad previa	Diagnóstico de fortalezas y áreas de mejora (Perfil DHS 360°)
Actividades de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sesiones de seguimiento al Plan de Acción Integrado (PAI) con base a los resultados obtenidos y al diagnóstico de fortalezas y áreas de mejora (Perfil DHS 360°).</li><li>• Evento Fortalecimiento de la Cultura Supervisoría.</li></ul> A convenir con el cliente

Entregado por facilitadores del cliente formados y certificados por CEDIN	
Formación y Certificación	Facilitadores DHS
Apoyo Gerencial	Seminario Ejecutivo
Recursos de aprendizaje	Videos. Material didáctico entrenantes. Ayudas Memoria. Ejercicios de Ensayo de Roles Guiados

## Para mayor información de este programa

Favor llamar al: 0212. 761.5321 o visítenos en: [www.cedin.com](http://www.cedin.com)

