

## Curso: El Ciclo de Conducción de Equipos de Trabajo

**Departamento: Recursos Humanos.** El concepto central de este curso es el de aportar **conocimientos, herramientas y experiencias** que faciliten alcanzar objetivos definidos en la **Conducción de Equipos de Trabajo**. Quizá uno de los errores más frecuentes que observamos en las empresas es el de conducir a **TODAS** las personas de la misma forma, sin tener en cuenta sus personalidades, estilos, capacidades y motivaciones. Si estos aspectos son diferentes en cada uno, lo serán también las formas de **conducirlas para ayudarlas y que nos ayuden a alcanzar los objetivos comunes.**



### Descripción general del Curso

#### El Ciclo de la Conducción de Equipos de Trabajo

**a) Realización de un test sobre Estilos de Liderazgo.** La idea de este trabajo es que usted reflexione y reconozca el estilo que mejor lo representa. Le haremos llegar una devolución previa al inicio del curso, con nuestros comentarios y, tal conocimiento, nos indicará mejor el material de apoyo que particularmente le sugeriremos leer.

**b) Una Introducción General en donde mostramos las diferencias entre MANDO e INFLUENCIA y**

**c) Desarrollo de Cuatro etapas que son:**

- 1) La asignación
- 2) La supervisión propiamente dicha
- 3) La orientación
- 4) La evaluación

Veremos las distintas instancias que cada una de ellas tiene.

---

---

### **Primera etapa: Asignación**

- a) Criterio
- b) Propósito
- c) Procedimiento
- d) Recursos y apoyo
- e) Recomendaciones
- f) Supervisión y Evaluación
- g) Con qué cuento?

Resultados esperados: conocer cómo ASIGNAR a partir de las diferentes variantes de MOTIVACIÓN y COMPETENCIA de cada persona.

---

---

### **Segunda etapa: Supervisión propiamente dicha**

#### **ASPECTOS**

- a) TÉCNICO (control de la tarea)
- b) PERSONAL (seguimiento de la persona)

Resultados esperados: conocer cómo SUPERVISAR a diferentes personas con capacidades y conocimientos diferentes.

---

---

### **Tercera etapa: Orientación**

- a) Recomendaciones para dar RECONOCIMIENTO POSITIVO.
- b) Guía para el análisis de problemas de desempeño.
- c) Recomendaciones para dar ORIENTACIÓN CORRECTIVA.

Resultados esperados: conocer cómo poner en práctica diferentes herramientas para la gestión de personas.

---

---

#### **Cuarta etapa: Evaluación:**

Algunos errores habituales en las EVALUACIONES DE DESEMPEÑO (y cómo corregirlos).

Videos - Estudio de Casos

---

---

#### **Docente.**

Lic. Jorge Alberto Rucci - Director de Recursos Humanos de **Consultora Kayros**, empresa especializada en Servicios de Gestión Integral de Recursos Humanos y desarrollo de Sistemas Informáticos para Pymes. - Responsable de Contenidos de **Datos Pymes**. Antes de fundar la consultora, se desarrolló profesionalmente como Jefe de Personal de TAMET S.A., Jefe de Recursos Humanos de Acindar S.A. y Director de Recursos Humanos de SUR MÉDICA S.A.

Es autor de artículos sobre su especialidad que regularmente son publicados en diversos sitios especializados en Gestión de Recursos Humanos. Algunos de sus trabajos pueden ser vistos en el blog: [Recursos Humanos en las Pymes](#).