

Desarrollo del Liderazgo en la Línea de Frente



dss⁺

Protect. Transform. Sustain.



Desarrollo del Liderazgo de la Línea de Frente

Desarrollar a los supervisores de la línea de frente es la clave para transformar el desempeño, elevar la seguridad y sustentar la mejora.

79%

de los CEO están preocupados por la disponibilidad de habilidades clave.

60%

de los supervisores de la línea de frente tuvieron un desempeño deficiente en sus primeros dos años.

58%

de las barreras de un proyecto son atribuidas a las conductas y la capacidad del liderazgo.

Típicamente, los gerentes de la línea de frente supervisan a la mayoría de los empleados de una organización – y al hacerlo, tienen un impacto significativo sobre la producción en general, la moral de los empleados y la satisfacción del cliente. Ellos son el eje que impulsa la ejecución y el cambio. Sin embargo, con frecuencia las empresas hacen una inversión mínima para el desarrollo de estos líderes fundamentales.

Al trabajar con clientes de diversas industrias y en todo el mundo, hemos encontrado que las organizaciones que se enfocan en dar a los gerentes de la línea de frente las habilidades y recursos para enganchar a los empleados y desarrollar sus equipos, pueden cosechar las recompensas de una capacidad organizacional más grande, operaciones mejoradas, y una fuerza laboral más segura y productiva.

Las soluciones holísticas para el liderazgo son más efectivas para transformar y mantener el desempeño. Las estrategias más

efectivas para el desarrollo del liderazgo definen prioridades específicas para cada persona e integran las herramientas y los recursos en la rutina cotidiana de los gerentes.

Para dar un coaching efectivo y fortalecer la rendición de cuentas, los supervisores deben estar correctamente equipados con:

- Competencias
- Habilidades
- Herramientas
- Procesos

La nueva oferta de dss⁺ para el Desarrollo del Liderazgo de la Línea de Frente, está integrada por 31 módulos asociados con las competencias que cubren los aspectos de:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Recursos humanos
- Capacitación y coaching
- Seguridad y riesgo
- Planeación
- Ejecución
- Revisión
- Mejora

Esta estrategia sistémica basada en una aplicación entrega el aprendizaje a lo largo del tiempo, combinada con el coaching en el trabajo – que ha comprobado ser la manera más exitosa para incrustar las habilidades y sustentar el cambio.

El programa para el desarrollo del liderazgo de la línea de frente constituye un ecosistema de contenido flexible, combinado con formatos y servicios para la impartición, para que las organizaciones puedan diseñar jornadas de desarrollo personalizadas que satisfagan las necesidades únicas de sus diversos equipos.



Otorgue el poder a sus líderes de la línea de frente, asociando competencias y capacidades.

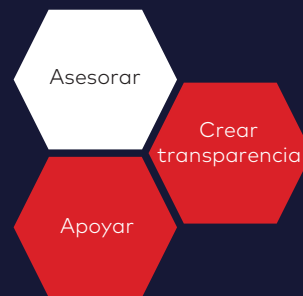


Marco de Trabajo para el Desarrollo de Competencias de dss*

Los supervisores con alto desempeño son capaces de...



Competencias de Soporte de dss* ¹



¹ Competencias requeridas por los supervisores en funciones de soporte tales como HSE, CI, etc.

² Competencias personalizadas adicionales requeridas por los supervisores en un rol de soporte

Fuente: estudio de dss* (+2,5 millones de puntos de datos)

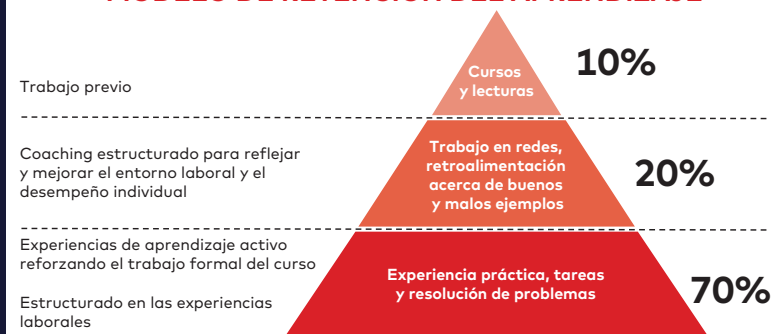
Nuestra estrategia mixta combina el aprendizaje experiencial con herramientas prácticas y coaching en el puesto de trabajo, para otorgar el poder para que los gerentes de la línea de frente puedan ser líderes exitosos.

- Capacitación en salón de clase, impartida por personal experimentado con ejemplos y ejercicios relevantes en la industria.
- Desarrollo e implementación de planes de coaching en el puesto de trabajo respaldados por coaches expertos.
- La estrategia "capacitar al capacitador" para permitir la rápida penetración y adopción en el grupo objetivo, y la efectividad del programa en un plazo más largo.
- Evaluaciones utilizadas desde la concepción y durante todo el programa para apoyar la retención e identificar oportunidades para mejoramiento adicional.

Esta estructura sistémica basada en una aplicación, imparte el aprendizaje a lo largo del tiempo y está combinada con el coaching en el puesto de trabajo – lo que ha comprobado ser la manera más exitosa de incrustar habilidades y sustentar el cambio.

Nosotros en dss*, ayudamos a que los clientes aseguren la transferencia de conocimiento combinando el aprendizaje con el coaching en el área de producción. Al enfrentar los problemas del mundo real en tiempo real, aceleramos el desarrollo de capacidad para un cambio perdurable.

MODELO DE RETENCIÓN DEL APRENDIZAJE



El desarrollo de las capacidades de los empleados mejorará sus resultados financieros

Al desarrollar en los líderes de su línea de frente las habilidades para que se adapten y tengan éxito, su organización obtendrá una ventaja competitiva a través de eficiencias más sólidas, una gestión mejorada el riesgo e innovación acelerada. Los resultados: una reputación empresarial más robusta, incremento en la satisfacción en el trabajo y mejor desempeño financiero.

24%

de aumento en los márgenes de ingresos que puede ser alcanzado por las empresas que invierten en capacitación (Fuente: The Huffington Post).

60%

de los empleados se quedarían por más tiempo en una organización si ésta invirtiera en su desarrollo de carrera (Fuente: Reporte de LinkedIn).

Para solicitar más información:
Email: comercial@consultdss.com
Website: www.consultdss.com/es



Protect. Transform. Sustain.

[linkedin.com/company/consultdss](https://www.linkedin.com/company/consultdss) 
x.com/consultdss 
youtube.com/consultdss 
www.consultdss.com/es 