



## **SUPERVISIÓN, LIDERAZGO Y GRUPO SANO**

**Rodrigo Alberto Vindas Araya**

[kaizen@grupokaizen.com](mailto:kaizen@grupokaizen.com)

### **INTRODUCCIÓN**

La idea de la supervisión como imposición, control o coerción responde a un concepto superado, para dar lugar a un nuevo paradigma que la entiende como expresión de liderazgo, en un contexto organizacional democrático, participativo y cooperativo, propiciador de un clima psicológico en el que la gente se sienta bien, cómoda y a gusto. En este paradigma cobra relevancia el desarrollo de grupos de trabajo sanos.

### **SUPERVISIÓN Y LIDERAZGO**

El liderazgo es en sí mismo una función que debe ser ejercida en todas las fases del proceso administrativo, especialmente al dirigir, coordinar y supervisar. En la gestión de supervisión ese liderazgo se logra si el supervisor es capaz de:

- (a) Crear autoseguridad (descubrimiento de fortalezas) por medio del automejoramiento de sus subordinados.
- (b) Respetar los valores, deseos y sentimientos, generando confianza en los subordinados.
- (c) Estructurar relaciones solidarias y cooperativas, creando una adecuada moral de trabajo.
- (d) Resolver conflictos y tomar decisiones mediante la participación y el aporte de ideas de los subordinados.
- (e) Estimular y promover el pensamiento y el comportamiento hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales.
- (f) Transformar la supervisión en una acción educativa.

### **SUPERVISIÓN Y GRUPO SANO**

En la medida que la supervisión se constituya en un real proceso democrático, participativo y cooperativo, propiciará el desarrollo de grupos de trabajo sanos. Grupo sano es aquel que promueve la salud y estimula el crecimiento personal de sus miembros, alienta los aspectos positivos del individuo potenciando su creatividad y pensamiento libre. En el grupo sano prevalece un clima de solidaridad, la cohesión se produce por factores afectivos de signo positivo. Es el grupo donde la gente siente que puede ser “ella misma”.

En estos grupos prevalece un clima de confirmación y aceptación de sus miembros, la persona no se ve obligada a estar “a la defensiva” o abriéndose camino en medio de un clima hostil. Prevalece un clima de cooperación antes que un clima de competencia. Estos



**grupos sanos se sustentan en una matriz comunicacional solidaria, caracterizada por el predominio de una actitud de apoyo mutuo en la búsqueda mancomunada de objetivos conjuntos. Esa matriz permite que todos los miembros resulten simultánea y parejamente confirmados.**

## **CONCLUSIÓN**

**El responsable de la supervisión debe ser un verdadero líder, y basar su acción en este liderazgo más que en la autoridad formal que le es dada por su “status” dentro de la organización. En esta medida la supervisión será aceptada con agrado, reconocida en su naturaleza amable y convincente, e interpretada como una oportunidad para la perfección y la dignificación del trabajo.**