

**EVALUACIÓN FINAL****CURSO FUNDAMENTOS DE LA SUPERVISIÓN Y HABILIDADES DE  
LIDERAZGO SITUACIONAL****Ficha del participante**

<b>Datos laborales:</b>	
<b>Nombre completo:</b>	
<b>Cargo:</b>	
<b>Área:</b>	
<b>Fecha:</b>	

**Instrucciones para Responder la Evaluación**

1. Lea cuidadosamente cada pregunta antes de responder. Asegúrese de entender lo que se pregunta antes de comenzar a escribir o seleccionar una respuesta.
2. Para las preguntas de desarrollo:
  - Escriba sus respuestas en el espacio provisto.
  - Sea claro y conciso. Exponga sus ideas de manera organizada y estructurada.
  - Incluya ejemplos específicos o experiencias prácticas, si es relevante.
  - No se requiere una extensión mínima, pero procure responder de manera completa y exhaustiva.
3. Para las preguntas de selección múltiple:
  - Lea todas las opciones antes de seleccionar una respuesta.
  - Marque la respuesta que considere correcta. Si hay dudas, elija la opción que más se ajuste a su conocimiento y comprensión del tema.
  - Solo una de las opciones es correcta para cada pregunta.

4. Revise sus respuestas: Antes de entregar su evaluación, revise sus respuestas para asegurarse de que no haya errores de interpretación y que todas las preguntas hayan sido contestadas.
5. Consultas y dudas: Si tiene alguna pregunta sobre las instrucciones o el contenido de la evaluación, no dude en consultarlo con el docente antes de comenzar.

## SECCIÓN A – PREGUNTAS ABIERTAS (Desarrollo)

1. Explica con tus palabras **qué significa supervisar** y cuál es la diferencia principal entre supervisión y gestión.

---

---

---

2. Describe brevemente las **cuatro funciones principales de la supervisión** (planificación, organización, dirección y control) y da un ejemplo de cada una.

---

---

---

3. Según el modelo **CATWOE**, identifica los seis elementos que intervienen en el análisis de un problema y explica brevemente cómo ayudan a encontrar soluciones efectivas.

---

---

---

4. Menciona y explica los **cuatro pasos de la técnica de empatía** que permiten establecer una comunicación efectiva con los miembros de un equipo.

---

---

---

5. A partir de los estudios de caso revisados en el manual, **describe una situación problemática que enfrente un supervisor** y señala cómo podría abordarla para mejorar los resultados del equipo.

---

---

---

6. Explica brevemente los **cuatro estilos de liderazgo situacional (S1 a S4)** y en qué circunstancias se recomienda aplicar cada uno.

---

---

---

7. Indica qué significa el **nivel de madurez del colaborador (M1 a M4)** y cómo influye en la elección del estilo de liderazgo.

---

---

---

8. Según el modelo de **Herón**, ¿cuáles son las categorías de intervención del supervisor? Explica cómo se diferencian los estilos de autoridad y de facilitador.

---

---

---

9. Menciona tres **acciones que fortalecen la motivación del equipo de trabajo** según el manual, y explica por qué son importantes.

---

---

---

10. Reflexiona: ¿cómo aplicarías los principios aprendidos sobre supervisión y liderazgo situacional en tu propio entorno laboral o educativo?

---

---

---

## SECCIÓN B – PREGUNTAS DE SELECCIÓN MÚLTIPLE

Marca con una "X" la alternativa correcta.  
(Solo una respuesta es correcta en cada pregunta).

1. ¿Cuál de las siguientes funciones **no** forma parte del proceso de supervisión?
- A) Planificación
  - B) Organización
  - C) Evaluación de desempeño
  - D) Codificación

2. El modelo **CATWOE** permite al supervisor:
  - A) Medir el rendimiento individual.
  - B) Analizar un problema desde distintas perspectivas.
  - C) Determinar los sueldos del personal.
  - D) Crear planes de motivación económica.
  
3. La técnica de empatía en cuatro pasos **se utiliza principalmente para:**
  - A) Resolver conflictos jerárquicos.
  - B) Establecer comunicación efectiva y relaciones de confianza.
  - C) Controlar la productividad del equipo.
  - D) Determinar el nivel salarial del personal.
  
4. En el liderazgo situacional, el estilo “**Directivo (S1)**” se caracteriza por:
  - A) Delegar totalmente las tareas.
  - B) Escuchar sin dar instrucciones.
  - C) Definir con precisión qué hacer y cómo hacerlo.
  - D) Fomentar la autonomía total del colaborador.
  
5. Un colaborador “**capaz pero no dispuesto**” corresponde al nivel de madurez:
  - A) M1
  - B) M2
  - C) M3
  - D) M4
  
6. Las **categorías de intervención de Herón** se agrupan en dos grandes enfoques:
  - A) Autoridad y facilitador
  - B) Control y castigo
  - C) Evaluación y sanción
  - D) Empatía y coerción
  
7. La motivación laboral, según el manual, **se refuerza principalmente a través de:**
  - A) Críticas públicas y correctivas
  - B) Incentivos económicos únicamente
  - C) Reconocimiento, delegación y desarrollo personal
  - D) Mayor carga de trabajo
  
8. ¿Qué representa el concepto de “**seguimiento y apoyo**” dentro del proceso de supervisión?
  - A) Evaluar al equipo solo cuando hay errores.
  - B) Acompañar, orientar y retroalimentar para mejorar el desempeño.
  - C) Aumentar los controles y sanciones.
  - D) Delegar totalmente las responsabilidades.
  
9. En el caso “La ocupada oficina de correos”, el principal desafío del supervisor fue:
  - A) Falta de recursos y necesidad de reorganizar tareas.
  - B) Falta de interés por los clientes.
  - C) Exceso de supervisores.
  - D) Falta de comunicación con la gerencia.
  
10. Según el manual, **un líder efectivo:**
  - A) Se enfoca solo en los resultados.

- B) Utiliza amenazas para obtener obediencia.
  - C) Motiva, comunica y adapta su estilo a cada situación.
  - D) Evita involucrarse en la toma de decisiones.
- 

### SECCIÓN C – VERDADERO / FALSO

Enunciado	Verdadero	Falso
1. La función de dirección en la supervisión incluye motivar y disciplinar al personal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. El modelo CATWOE se utiliza para analizar estilos de liderazgo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. La empatía facilita una comunicación efectiva dentro del equipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El liderazgo situacional indica que un solo estilo de liderazgo sirve para todos los casos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El estilo “Delegación (S4)” se aplica cuando el colaborador tiene alta competencia y compromiso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El modelo de Herón distingue entre intervenciones autoritarias y facilitadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La motivación puede fortalecerse mediante rotación, ampliación y enriquecimiento del trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Un supervisor efectivo debe centrarse tanto en las tareas como en las personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

***¡Gracias por tu participación en este curso!***