Habilidades interpersonales

Comprender los juegos de actores e influir con integridad

Una jornada para leer el funcionamiento real de una organización y pesar en las decisiones sin manipular. Los participantes trazan el mapa de los actores de un asunto, sus intereses, sus márgenes de maniobra y sus relaciones, y después eligen palancas de influencia legítimas: calidad del argumento, interés compartido, reciprocidad, alianzas, elección del momento. El límite entre influencia y manipulación se trabaja de forma explícita, sobre casos reales que aporta el grupo.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar por qué la organización real difiere del organigrama: intereses, zonas de incertidumbre, alianzas
2. Construir el mapa de actores de un asunto: posición, capacidad de influencia, intereses, relaciones
3. Identificar las palancas de influencia disponibles y las que no son aceptables
4. Aplicar una estrategia de influencia adaptada a cada actor clave de un asunto
5. Evaluar sus propias prácticas según criterios de integridad: transparencia, lealtad, respeto de las reglas

Programa

Día 1 — mañana

• Organigrama y organización real: poder formal, influencia informal, recursos escasos

• Lo que cada actor busca proteger u obtener: intereses, limitaciones, márgenes de maniobra

• Mapa de actores: apoyos, opositores, indecisos, actores capaces de bloquear

• Ejercicio: mapa de actores de un asunto aportado por un participante

Día 1 — tarde (taller)

• Palancas de influencia: fuerza del argumento, interés compartido, reciprocidad, coalición, elección del momento

• Influencia o manipulación: criterios para trazar el límite y mantenerlo bajo presión

• Reaccionar ante los juegos de los demás: retención de información, rodeos, alianza contra un proyecto

• Taller: estrategia de influencia sobre su propio asunto y simulación con un actor reticente

Metodología

• Casos reales aportados por los participantes, anonimizados si es necesario

• Mapa de actores sobre una matriz de influencia y posición

• Juegos de rol con un interlocutor reticente u opuesto al proyecto

• Debate sobre dilemas: ¿hasta dónde llegar para sacar adelante un asunto que se considera bueno?

• Cuestionario de autodiagnóstico de sus prácticas de influencia

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y análisis de un caso al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado numerado y verificable en línea; la empresa recibe el informe de formación.

Materiales bilingües para cada participante; cada formación presencial incluye su gemelo digital en OmniLearn.

Conviene saber

Este módulo prolonga «Hacer avanzar sus proyectos en la organización», centrado en la dirección del proyecto. Para los dilemas de valores en el trabajo, la media jornada «Ética profesional y valores en el trabajo» completa la reflexión sobre la integridad.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Cuadros, jefes de proyecto, directivos y expertos que deben obtener la adhesión de interlocutores sobre los que no tienen autoridad
Requisitos previos	Sin requisitos previos; la experiencia en asuntos transversales es útil
Número de participantes	Grupos de 6 a 12 participantes, en la empresa
Formato	En la empresa, presencial en sus instalaciones
Idioma	Francés, darija o inglés; materiales bilingües
Financiación	Contratos especiales de formación de la OFPPT (TFP), GIAC, Maroc PME: preparamos los expedientes con usted, sin coste adicional.
Personalización del programa	Programa adaptado a sus procedimientos, sus equipos y su público

Preguntas frecuentes

¿Se trata de aprender a manipular?
No. La formación enseña a comprender los juegos de actores para no padecerlos, y a influir con medios que pueden asumirse abiertamente. Un criterio sirve de hilo conductor: ¿podría explicar su proceder a la persona afectada?

¿A quién se dirige en primer lugar?
A los cuadros y expertos que llevan asuntos transversales, a los mandos intermedios situados entre la dirección y el terreno, y a las funciones de apoyo (calidad, recursos humanos, compras, control de gestión) que deben hacer aplicar reglas sin autoridad directa.

¿Las situaciones expuestas siguen siendo confidenciales?
Sí. Los casos se anonimizan y el informe de formación no recoge las situaciones expuestas. En la propia empresa, recomendamos no reunir en el mismo grupo a un participante y a su superior directo.