Habilidades interpersonales

Conocerse mejor para dirigir mejor

Una jornada para conocer mejor su estilo de dirección, sus preferencias, sus valores y sus reacciones bajo tensión, y medir sus efectos sobre el equipo. A partir de un cuestionario de autoevaluación, de los comentarios de los demás participantes y de situaciones vividas, cada directivo identifica sus puntos de apoyo y sus ángulos ciegos, y elige dos comportamientos que desarrollar. Un diagnóstico de 360° puede completar el proceso antes y después de la sesión.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Identificar sus preferencias de funcionamiento y su estilo de dirección dominante
2. Explicar el efecto de su estilo sobre colaboradores con perfiles y necesidades distintos
3. Detectar sus reacciones bajo tensión y lo que las desencadena
4. Vincular sus valores personales con sus decisiones de directivo
5. Construir un plan de progreso sobre dos comportamientos directivos observables

Programa

Día 1 — mañana

• Por qué conocerse cuando se dirige: el efecto del directivo sobre el clima y los resultados del equipo

• Cuestionario de autoevaluación de las preferencias de funcionamiento y de los estilos de dirección

• Lo que sé de mí, lo que perciben los demás: puntos de apoyo y ángulos ciegos

• Valores personales y decisiones de directivo: ejercicio de jerarquización

Día 1 — tarde (taller)

• Mi comportamiento bajo tensión: desencadenantes, reacciones, efectos sobre el equipo

• Ajustar su estilo ante un colaborador experimentado, un recién llegado, un colaborador en dificultad

• Comentarios cruzados entre participantes sobre las simulaciones

• Taller: plan de progreso sobre dos comportamientos y después prueba de conocimientos

Metodología

• Cuestionario de autoevaluación utilizado como punto de partida, sin etiquetas ni clasificación de las personas

• Comentarios cruzados entre participantes, con reglas de respeto establecidas desde el principio

• Simulaciones de dirección tomadas del día a día de los participantes

• Diagnóstico de 360° posible antes y después de la sesión

• Plan de progreso personal redactado durante la sesión

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado de formación numerado y verificable en línea; la empresa recibe el informe de formación, sin los resultados individuales del cuestionario.

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

Conviene saber

Cursada junto con «Comprender las motivaciones y los comportamientos de los demás», esta jornada forma un conjunto de dos días: comprenderse a uno mismo y después comprender a sus interlocutores.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Directivos, directivos noveles, responsables de servicio
Requisitos previos	Ejercer o estar a punto de ejercer una función de mando
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

¿Utilizan un test de personalidad?
Utilizamos un cuestionario de autoevaluación de las preferencias y de los estilos de dirección, como punto de partida de una reflexión. No sirve para clasificar a las personas ni para seleccionarlas, y sus resultados siguen siendo del participante.

¿Qué diferencia hay con «Comprender las motivaciones y los comportamientos de los demás»?
Aquí el directivo se mira a sí mismo: su estilo, sus valores, sus reacciones. La otra jornada dirige la mirada hacia sus interlocutores para comprender qué los mueve a actuar.

¿Es adecuada esta formación para un directivo novel?
Sí. Ayuda a instalar una actitud desde la toma del puesto. Un directivo experimentado encuentra en ella la ocasión de comprobar si su estilo ha seguido la evolución de sus responsabilidades.

¿En qué consiste el diagnóstico de 360°?
Un cuestionario sobre los comportamientos observables del directivo, completado por él mismo, su jerarquía, sus pares y sus colaboradores. Realizado antes y después de la sesión, muestra lo que ha cambiado a ojos de su entorno.