Habilidades interpersonales

Construir la confianza en su equipo

Una jornada para comprender de qué está hecha la confianza en un equipo y reconstruirla cuando se ha deteriorado. Los directivos trabajan sobre lo que la hace nacer cada día: cumplir los compromisos, compartir la información, aceptar que los errores salgan a la luz, tratar a cada uno con equidad. Evalúan el nivel de confianza de su propio equipo y salen con un plan de acciones a tres meses.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Explicar los componentes de la confianza: fiabilidad, competencia, benevolencia, coherencia entre discurso y actos
2. Identificar los comportamientos directivos que construyen la confianza y los que la erosionan sin ruido
3. Evaluar el nivel de confianza de su equipo a partir de señales observables
4. Conducir una conversación de reparación tras una promesa incumplida o una decisión mal entendida
5. Construir un plan de acciones a tres meses para reforzar la confianza en su equipo

Programa

Día 1 — mañana

• Confianza concedida, confianza merecida: lo que un colaborador espera de su jefe y de sus compañeros

• Los cuatro componentes de la confianza y sus señales en la vida de un equipo

• Lo que la deteriora: promesas olvidadas, información retenida, trato desigual, errores ocultos

• Autodiagnóstico: plantilla de observación de la confianza en su equipo

Día 1 — tarde (taller)

• Hacer aflorar los errores y los incidentes sin buscar un culpable

• Simulación: reparar la confianza tras un compromiso de planificación incumplido con el equipo de expedición

• Taller: plan de acciones a tres meses para su equipo, con señales de seguimiento

• Prueba de conocimientos y puesta en común de los planes

Metodología

• Autodiagnóstico del clima de confianza en el equipo de cada participante

• Estudios de caso: reorganización de un servicio, llegada de un nuevo jefe a un almacén, defecto de producción no comunicado

• Juegos de rol sobre la conversación de reparación, observados y analizados en grupo

• Trabajo personal guiado sobre el plan de acciones, revisado en parejas

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Certificado de formación numerado y verificable en línea para cada participante; informe de formación entregado a la empresa.

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

Conviene saber

Puede realizarse un diagnóstico de 360° antes y después de la sesión para medir la evolución percibida por el equipo. La media jornada «Autenticidad y transparencia del directivo» profundiza en la actitud personal que sostiene esta confianza.

Información práctica

Duración	1 día
Público	Directivos, jefes de equipo, responsables de servicio, jefes de proyecto
Requisitos previos	Sin requisitos previos; una primera experiencia de mando facilita los ejercicios
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

¿Qué diferencia hay con «Autenticidad y transparencia del directivo»?
La media jornada sobre autenticidad trata de la actitud personal del directivo: decir lo que sabe, lo que ignora, lo que ha decidido. Esta jornada aborda la confianza como un modo de funcionamiento del equipo, entre el directivo y sus colaboradores y entre compañeros.

¿Se puede cursar la formación tras una crisis en el equipo?
Sí, suele ser el mejor momento. Los casos se ajustan a la situación vivida, con la discreción necesaria, y el taller ayuda a elaborar un plan de reconstrucción realista.

¿Se comunica a la dirección el diagnóstico del equipo?
La plantilla de autodiagnóstico sirve para el trabajo personal del participante durante la sesión. Lo que comparta después con su jerarquía queda a su elección.