Habilidades interpersonales

Convivialidad y humor como palancas de cohesión

Media jornada para utilizar la convivialidad y el humor como herramientas de cohesión, sin caer en la burla ni en la exclusión. Los directivos y jefes de equipo aprenden a distinguir el humor que une del que hiere, a instaurar rituales de equipo sencillos y a reaccionar ante una broma fuera de lugar. Las simulaciones parten de la vida real de un taller, un almacén o una plataforma de servicio.

Duración : 0,5 día

Objetivos

1. Distinguir el humor que acerca del humor que excluye, rebaja o crea bandos
2. Identificar los momentos en que la convivialidad refuerza la cohesión: acogida de un recién llegado, final de una obra, salida de un periodo difícil
3. Construir dos o tres rituales de equipo adaptados a los horarios, al trabajo por turnos y a la diversidad del equipo
4. Reaccionar con tacto ante una broma fuera de lugar, en público y en privado

Programa

Media jornada

• Lo que la convivialidad aporta a un equipo y lo que no sustituye: claridad de roles, equidad, reconocimiento

• Humor inclusivo, humor de exclusión: referencias para distinguirlos según el contexto, la jerarquía y la cultura del equipo

• Rituales sencillos para equipos por turnos o dispersos: café al comienzo del turno, objetivo alcanzado celebrado, acogida de un recién llegado

• Simulación: corregir una broma dirigida a un compañero durante el briefing de una línea de envasado

• Plan personal: un ritual que lanzar y un comportamiento que vigilar en las cuatro semanas siguientes

Metodología

• Intercambios a partir de situaciones vividas por los participantes en su equipo

• Análisis de escenas breves de trabajo: reunión de equipo, briefing al comienzo del turno, marcha de un compañero

• Juegos de rol sobre la reacción ante una broma fuera de lugar, repetidos con varias respuestas

• Diseño de un ritual de equipo que probar desde la vuelta al puesto

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la sesión, 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.

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

Conviene saber

Este módulo breve se combina con «Construir la confianza en su equipo» o con «Cuidar de su equipo en el día a día» para dedicar una secuencia completa al clima de equipo.

Información práctica

Duración	0,5 día
Público	Directivos, jefes de equipo, mandos intermedios, funciones de RR. HH.
Requisitos previos	Sin requisitos previos
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

¿El humor se aprende?

La formación no pretende hacer graciosos a los directivos. Enseña a reconocer lo que distiende y acerca a un equipo, a dejar espacio al humor de los demás y a poner un límite cuando una broma hiere.

¿Cómo tiene en cuenta la formación la cultura del equipo?

Las referencias se construyen a partir de las situaciones que aportan los participantes: equipos mixtos, varias generaciones, francés y darija en la misma sede. La dinamización puede hacerse en francés, en darija o en inglés.

¿Qué diferencia hay con «Gestionar los conflictos y los desacuerdos»?

Este módulo actúa antes, sobre el clima diario y las señales débiles. Cuando ya hay una tensión instalada entre dos personas, la formación sobre conflictos aporta los métodos de desactivación y de mediación.