Habilidades interpersonales

Delegar eficazmente: confiar, dar seguimiento y responsabilizar

Una jornada para decidir qué delegar, a quién y con qué nivel de autonomía, y después confiar, dar seguimiento y reconocer el trabajo sin volver a tomar las riendas. Directivos, jefes de servicio y jefes de proyecto trabajan sobre sus propios asuntos: cada participante sale con su plan de delegación, los puntos de seguimiento previstos y las fórmulas para enmarcar la primera entrega.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Distinguir lo que se delega, lo que se comparte y lo que sigue siendo responsabilidad del mando
2. Elegir el nivel de autonomía adecuado a la competencia y al compromiso de cada colaborador
3. Conducir una entrevista de delegación: resultado esperado, margen de maniobra, medios, plazos
4. Establecer un seguimiento proporcional al riesgo, sin control permanente ni abandono
5. Reconocer el trabajo delegado y extraer lecciones de una delegación que se ha torcido
6. Construir un plan de delegación personal sobre sus asuntos reales

Programa

Día 1 — mañana

• Por qué los mandos se lo quedan todo: falta de tiempo, miedo al error, apego a su propia pericia

• Inventario de sus actividades: lo que corresponde a su función, lo que puede confiarse, lo que hace progresar a un colaborador

• Cuatro niveles de autonomía, desde «aplica lo previsto» hasta «decide y mantenme informado»

• Asignar la misión adecuada a la persona adecuada: competencia, carga de trabajo, ganas de progresar

Día 1 — tarde (taller)

• Enmarcar una delegación: resultado esperado, criterios de éxito, límites, recursos, puntos de control

• Dar seguimiento sin controlar: rituales breves, indicadores, derecho de alerta; reconocer el resultado obtenido

• Juego de rol: entrevista de delegación y después punto de control con un asunto que se ha retrasado

• Taller: plan de delegación personal sobre sus asuntos reales, con niveles de autonomía y plazos

• Prueba de conocimientos y ronda final sobre las primeras delegaciones previstas

Metodología

• Inventario guiado de sus actividades y de sus asuntos, preparado antes de la sesión

• Juegos de rol en tríos: mando, colaborador, observador

• Casos extraídos de situaciones de taller, almacén, oficina técnica y atención al cliente

• Guion de entrevista de delegación entregado y utilizado durante la jornada

• Grupos de 6 a 12 participantes, con dinamización en francés, en darija o en inglés

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la sesión y observación de la entrevista de delegación representada en el taller, con 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

Segundo módulo del «Ciclo Mando de proximidad», después de «Dar instrucciones claras y obtener resultados». Para acompañar luego el desarrollo de cada colaborador, véase «Desarrollar las competencias de su equipo: mando-coach».

Información práctica

Duración	1 día
Requisitos previos	Dirigir un equipo o coordinar a colaboradores en un proyecto
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 «Dar instrucciones claras y obtener resultados»?
Una instrucción indica cómo realizar una tarea. Delegar es confiar un resultado y una parte de la decisión sobre cómo lograrlo. Los dos módulos se suceden en el ciclo Mando de proximidad, pero cada uno puede cursarse por separado.

¿Hay que acudir con asuntos concretos?
Sí. Antes de la sesión, cada participante enumera las actividades de una semana tipo y dos o tres asuntos que duda en confiar. El taller de la tarde se centra en ellos.

¿Sirve para un jefe de proyecto sin vínculo jerárquico?
Sí. El jefe de proyecto confía paquetes de trabajo a colaboradores que no dependen de él. La jornada trata este caso: obtener la disponibilidad a través del superior del colaborador y seguir el avance sin autoridad directa.

¿Puede financiarse esta formación?
Puede incluirse en su plan de formación al amparo de los contratos especiales de formación (CSF) de la OFPPT, según las normas vigentes. Preparamos el expediente con usted; la cobertura depende de su situación.