Habilidades interpersonales

Desarrollar las competencias de su equipo: mando-coach

Dos jornadas para pasar del directivo que resuelve los problemas al que hace progresar a su equipo. Aprenderá a identificar el nivel real de cada colaborador, a conducir una entrevista de coaching mediante preguntas, a organizar el aprendizaje en el puesto y a seguir los progresos. Los ejercicios parten de su matriz de competencias y de situaciones vividas en el taller, el almacén o la atención al cliente; saldrá con el plan de desarrollo de dos colaboradores.

Duración : 2 días

Objetivos

1. Distinguir las posturas de directivo experto, prescriptor y coach, y elegir la que conviene al colaborador y a la situación
2. Evaluar el nivel de competencia y de autonomía de cada miembro del equipo con una matriz de polivalencia
3. Conducir una entrevista de coaching estructurada: objetivo, situación actual, opciones, compromiso
4. Construir un plan de desarrollo individual apoyado en el trabajo diario: tutoría, parejas, misiones confiadas
5. Seguir los progresos y dar un feedback que refuerce el aprendizaje

Programa

Día 1 — mañana

• Lo que hace un mando-coach y lo que no hace: diferencia con el formador, el tutor y el referente técnico

• Cuatro posturas del mando según la competencia y el compromiso del colaborador

• Autodiagnóstico: su reacción espontánea ante un error o una pregunta de un colaborador

• Por qué las competencias se construyen ante todo en el puesto de trabajo

Día 1 — tarde

• Matriz de competencias y de polivalencia: construir la de su equipo

• Falta de saber hacer, falta de práctica o falta de motivación: establecer el diagnóstico correcto

• Identificar las competencias críticas y los saberes que posee una sola persona

• Ejercicio: prioridades de desarrollo de su equipo para los próximos seis meses

Día 2 — mañana

• La entrevista de coaching en cuatro tiempos: objetivo, realidad, opciones, compromiso

• Preguntas abiertas, silencio, reformulación: dejar que el colaborador construya su solución

• Juegos de rol sobre situaciones aportadas por los participantes

• Trampas frecuentes: dar la respuesta demasiado pronto, convertir el coaching en control

Día 2 — tarde (taller)

• Plan de desarrollo individual: objetivo, acciones en el puesto, acompañamiento, plazo, prueba de progreso

• Organizar tutoría y parejas sin desorganizar la actividad

• Puntos de seguimiento breves y retorno sobre los progresos

• Taller: plan de desarrollo de dos colaboradores de su equipo y después prueba de conocimientos

Metodología

• Autodiagnóstico de la postura directiva al inicio de la sesión

• Construcción de la matriz de competencias de su propio equipo

• Entrevistas de coaching representadas en tríos, observadas y analizadas

• Casos extraídos de la producción, la logística y los servicios: un jefe de línea que forma a un nuevo operario, un responsable de almacén que prepara a su adjunto

• Plan de aplicación individual redactado al final de la sesión

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y entrevista de coaching observada en un juego de rol, con evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado numerado y verificable en línea, y la competencia adquirida se registra en su pasaporte de formación Inspirra; la empresa recibe el informe de formación.

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

Conviene saber

Un diagnóstico de 360° antes y después de la sesión permite medir la evolución de la postura directiva. Para confiar responsabilidades y no solo competencias, la formación «Delegar eficazmente: confiar, dar seguimiento y responsabilizar» completa este módulo.

Información práctica

Duración	2 días
Público	Directivos, jefes de equipo, responsables de servicio, mandos intermedios
Requisitos previos	Dirigir un equipo, aunque sea reducido
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 «Ser el referente técnico de su oficio y transmitir»?
El referente técnico transmite su propio saber hacer. El mando-coach hace progresar a cada colaborador, incluso en competencias que él mismo no domina, haciéndole reflexionar y organizando el aprendizaje en el puesto.

¿Hay que dirigir ya un equipo?
Sí. Los ejercicios se basan en su equipo real: matriz de competencias, prioridades de desarrollo, planes individuales. Un directivo que asume sus funciones puede empezar por «Dar instrucciones claras y obtener resultados».

¿Qué hay que preparar antes de la sesión?
La lista de los puestos de su equipo, una matriz de polivalencia si existe y algunas fichas de puesto. Los nombres de los colaboradores pueden sustituirse por iniciales.

¿Puede financiarse esta formación?
Puede figurar en su plan de formación y ser objeto de un expediente al amparo de los contratos especiales de formación de la OFPPT. Preparamos ese expediente con usted; la elegibilidad depende de la situación de su empresa.