Habilidades interpersonales

Dirigir con equidad

Media jornada para tomar decisiones que el equipo percibe como justas: reparto de tareas y de horarios, vacaciones, horas extra, evoluciones, sanciones, reconocimiento. Los participantes distinguen igualdad y equidad, detectan el favoritismo involuntario, fijan criterios explícitos para las decisiones recurrentes y aprenden a explicar una decisión a quien se siente decepcionado. Los casos tratan de los arbitrajes reales de su equipo.

Duración : 0,5 día

Objetivos

1. Distinguir igualdad de trato y equidad, y las situaciones en que se aplica cada una
2. Detectar las formas de favoritismo involuntario: afinidades, cercanía, colaboradores más visibles
3. Establecer criterios explícitos para las decisiones recurrentes: planificación, vacaciones, tareas penosas, acceso a la formación
4. Explicar una decisión a un colaborador que se considera perjudicado
5. Aplicar las reglas y las sanciones de forma coherente de un colaborador a otro

Programa

Media jornada

• El sentimiento de injusticia: sus efectos sobre el compromiso, el absentismo y los conflictos

• Igualdad y equidad: tratar a todos igual, o según la situación de cada uno

• Sesgo de afinidad, efecto halo, colaboradores discretos olvidados: lo que distorsiona el juicio

• Criterios conocidos por todos para las decisiones recurrentes del equipo

• Taller: arbitraje de un caso real y anuncio de la decisión a un colaborador decepcionado

Metodología

• Autodiagnóstico de sus decisiones de los últimos tres meses: quién obtuvo qué, y por qué

• Casos de equipos de producción y de logística: planificación de fin de semana, asignación de horas extra, elección de un jefe de equipo

• Simulaciones: explicar una denegación de vacaciones, una promoción concedida a otro

• Construcción de reglas de reparto para compartir con el equipo

• Matriz de decisión equitativa entregada a cada uno

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos y simulación de anuncio de una decisión, evaluación en caliente a D+1. Certificado 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

Para la no discriminación y la dinamización de equipos diversos, la jornada «Dirigir la diversidad y la inclusión» amplía el tema. Para anunciar una decisión difícil, véase «Decir las cosas: feedback difícil y valentía directiva».

Información práctica

Duración	0,5 día
Público	Directivos, jefes de equipo y mandos intermedios
Requisitos previos	Dirigir un equipo
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

¿Ser equitativo es tratar a todos de la misma manera?
No siempre. Las reglas deben ser las mismas para todos, pero su aplicación puede tener en cuenta las situaciones: una adaptación de horario por motivos de salud no es un privilegio. El módulo ayuda a marcar la diferencia y a explicarla al equipo.

¿Qué diferencia hay con «Dirigir la diversidad y la inclusión»?
Este módulo trata de la justicia de las decisiones diarias del directivo hacia cada uno de sus colaboradores. La jornada sobre diversidad trata de los sesgos ligados a las diferencias de edad, de género, de origen o de discapacidad, y del marco de no discriminación.

¿Y cuando el directivo no decide solo las evoluciones o las primas?
Es frecuente. La formación se centra entonces en lo que propone, en los criterios que defiende ante su jerarquía y en cómo explicar al equipo una decisión tomada en otra instancia.