Habilidades interpersonales

Motivar y comprometer a su equipo

Una jornada para comprender qué motiva realmente a sus colaboradores y actuar sobre lo que depende del directivo: sentido del trabajo, autonomía, reconocimiento, perspectivas de progreso. Los participantes analizan los signos de desimplicación en su equipo, practican el reconocimiento del trabajo bien hecho y la conducción de una entrevista de remotivación. Último módulo del ciclo Mando de proximidad, también puede cursarse por separado.

Duración : 1 día

Objetivos

1. Distinguir motivación, satisfacción y compromiso, y lo que el mando de proximidad puede influir realmente
2. Identificar las palancas de motivación de cada colaborador más allá de la remuneración
3. Detectar las señales de desimplicación: ausencias repetidas, retraimiento, pérdida de iniciativa, cinismo
4. Practicar un reconocimiento preciso y regular del trabajo realizado
5. Construir un plan de motivación para su equipo, colaborador por colaborador

Programa

Día 1 — mañana

• Lo que motiva en el trabajo: necesidades de autonomía, de competencia y de pertenencia
• Las palancas al alcance del mando de proximidad y las que no lo están
• Señales de desimplicación y causas frecuentes: objetivos difusos, trabajo no reconocido, falta de perspectivas
• Ejercicio: mapa de las palancas de motivación de su equipo

Día 1 — tarde (taller)

• Reconocimiento: agradecer con precisión, valorar un esfuerzo, dar visibilidad a un éxito de equipo
• Simulación: entrevista de remotivación con un operario experimentado que ya no se implica
• Taller: plan de motivación individualizado para su equipo
• Prueba de conocimientos y compromisos de cada directivo para las cuatro semanas siguientes

Metodología

• Mapa de las palancas de motivación aplicado al equipo real de cada participante
• Juegos de rol sobre la entrevista de remotivación y la expresión del reconocimiento
• Estudios de caso: equipo de preparación de pedidos en temporada alta, servicio posventa tras una reorganización
• Intercambio de prácticas entre directivos de sedes o servicios distintos

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la jornada, evaluación en caliente a D+1. Cada participante recibe un certificado de formación numerado y verificable en línea; el informe de formación se entrega a la empresa.

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

Conviene saber

Los cuatro primeros módulos del ciclo Mando de proximidad son «Dar instrucciones claras y obtener resultados», «Delegar eficazmente: confiar, dar seguimiento y responsabilizar», «Decir las cosas: feedback difícil y valentía directiva» y «Gestionar los conflictos y los desacuerdos».

Información práctica

Duración	1 día
Público	Mandos de proximidad, jefes de equipo, mandos intermedios, responsables de servicio
Requisitos previos	Dirigir un equipo, aunque sea desde hace poco
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

¿Forma parte este módulo de un itinerario?
Sí, cierra el ciclo Mando de proximidad: instrucciones, delegación, feedback, conflictos, motivación, es decir, cinco jornadas repartidas a lo largo de un semestre. También puede cursarse por separado.

¿La motivación no depende sobre todo del salario?
La remuneración cuenta, pero rara vez depende del mando de proximidad. La formación se centra en las palancas que domina cada día: claridad, autonomía, reconocimiento, progresión, ambiente de trabajo.

¿Qué diferencia hay con «Comprender las motivaciones y los comportamientos de los demás»?
Esa otra jornada ayuda a descifrar las necesidades y las reacciones de cualquier persona: compañero, cliente o superior. Aquí el objetivo es operativo: remotivar a su propio equipo y mantener su compromiso en el tiempo.

¿Se puede medir el efecto de la formación?
Es posible un diagnóstico de 360° antes y después de la sesión. Las competencias adquiridas figuran además en el pasaporte de formación del participante.