Habilidades interpersonales

Perseverar ante los obstáculos

Media jornada para mantener un objetivo cuando los obstáculos se acumulan: retraso de un proveedor, una avería que vuelve, un cliente que rechaza, un proyecto que no avanza. Los participantes aprenden a separar lo que depende de ellos, a dividir un objetivo lejano en etapas asumibles, a analizar un revés sin desanimarse y a reconocer el momento en que conviene cambiar de método en lugar de insistir. El trabajo se centra en un obstáculo real que aporta cada uno.

Duración : 0,5 día

Objetivos

1. Distinguir, ante un obstáculo, lo que depende de uno mismo, lo que se puede influir y lo que hay que aceptar
2. Dividir un objetivo lejano en etapas cortas, con puntos de control visibles
3. Analizar un revés a partir de los hechos para extraer una acción, sin buscar culpables
4. Identificar el momento en que la perseverancia se convierte en obstinación y el plan debe ajustarse
5. Construir su plan para superar un obstáculo real de su puesto

Programa

Media jornada

• Lo que desgasta la perseverancia: obstáculos repetidos, resultados que tardan, discursos desalentadores alrededor

• Clasificar: lo que depende de uno, lo que se puede influir, lo que se acepta

• Repartir el esfuerzo: hitos cortos, pequeñas victorias, seguimiento visible del avance

• Continuar, cambiar de método o parar: tres preguntas para decidir tras un fracaso

• Taller: plan de acción sobre el obstáculo que aporta cada participante, contrastado en parejas

Metodología

• Trabajo sobre un obstáculo real que aporta cada participante: proyecto bloqueado, objetivo retrasado, expediente rechazado

• Casos breves de la industria y los servicios: arranque de línea que acumula averías, licitación perdida dos veces seguidas

• Autodiagnóstico de sus reacciones habituales ante un fracaso

• Intercambios en parejas para poner a prueba el plan de cada uno

• Ficha de seguimiento a 30 días entregada a cada participante

Evaluación y documentos

Prueba de conocimientos al final de la media jornada y 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

La media jornada «Pasar a la acción: de la intención a la ejecución» trata del arranque; este módulo trata de lo que viene después, cuando el esfuerzo debe durar. Ambos pueden encadenarse en una misma jornada.

Información práctica

Duración	0,5 día
Público	Colaboradores y mandos que afrontan proyectos largos, objetivos difíciles o reveses repetidos
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

¿Qué diferencia hay con «Pasar a la acción: de la intención a la ejecución»?
«Pasar a la acción: de la intención a la ejecución» ayuda a dar el primer paso: decidir, empezar, dejar de aplazar. Este módulo parte del momento en que ya se ha empezado pero los obstáculos se repiten y los resultados tardan: se trata de sostener el esfuerzo y saber cuándo ajustarlo.

¿Es una formación de motivación personal?
No en el sentido de un discurso motivador. El módulo ofrece métodos concretos: clasificación de factores, división en hitos, análisis de un revés, criterios para continuar o cambiar de método. Cada uno se va con un plan aplicado a su propia situación.

¿Hay que acudir con una situación concreta?
Sí: un obstáculo actual de su puesto, como un proyecto que no avanza o un objetivo retrasado. Sirve de hilo conductor del taller. Los detalles confidenciales pueden quedar anónimos.

¿Puede organizarse para todo un equipo?
Sí, en la propia empresa y en sus instalaciones, para un grupo de 6 a 12 personas. El taller puede centrarse entonces en un obstáculo común al equipo, por ejemplo un objetivo anual retrasado.