
TALLERES DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

*Habilidades blandas imprescindibles para
todos los niveles de la empresa.*



El aprendizaje es la fuente de la juventud. No importa qué edad tengas, no debes dejar de crecer. No pienses que la creatividad es sólo para artistas, escritores y músicos. La creatividad es un elemento esencial para todos. A diferencia de la creatividad dirigida hacia el exterior del hacer arte, resolver problemas, o escribir, la creatividad en la que todos pueden participar es el aprendizaje. Mientras continuemos aprendiendo, acojamos nuevas ideas y formas de hacer las cosas, y expandamos continuamente nuestra comprensión de nosotros mismo y del mundo que nos rodea, estamos participando en la máxima creatividad del yo. Si uno observa cuidadosamente a esos mayores que son participantes permanentes y vitales en la vida, uno verá que un hábito común es el continuo aprendizaje e interés. Esos mayores no son los mismos que fueron en su juventud. Han encontrado nuevas maneras de aprender y actuar. Al entrar en cada nueva fase de nuestras vidas, los parámetros cambian. Si tenemos sesenta, no podemos hacer las mismas actividades que hicimos cuando éramos adolescentes. Por lo tanto, necesitamos renovarnos a nosotros mismos de acuerdo a nuestra situación. Ese continuo acto de creatividad nos mantiene jóvenes.

EL TAO TE CHING, ESCRITO POR LAO TSE.

¿QUÉ SON Y POR QUÉ ES VITAL DESARROLLAR LAS HABILIDADES BLANDAS?

Conoces las "habilidades duras" y "habilidades blandas", ¿verdad?

Las habilidades duras generalmente se definen como habilidades técnicas de negocio necesarias para lograr un trabajo (como habilidades informáticas o habilidades analíticas). Las "habilidades blandas" tienen que ver con "intangibles", como nuestra inteligencia emocional, o la capacidad para escuchar, resolver conflictos y colaborar.

Ahora bien, Jeremy Hunter, quien es profesor asociado en la Escuela de Administración Peter F. Drucker y miembro principal de la facultad del Programa MBA interior, ofreció un excelente cambio de nombre de las habilidades duras y blandas. Según Jeremy, **"hay habilidades difíciles, y luego están las habilidades más difíciles"**.

Creo que su término es muy acertado, pues muchas veces, cuando la gente se refiere a las habilidades interpersonales como "blandas", de alguna manera parece que devalúan este conjunto esencial y muy tangible de habilidades tan importantes para tener éxito en nuestras relaciones interpersonales, en el trabajo, en los negocios, en nuestro liderazgo y en la vida en general.

Cada vez más, las organizaciones se dan cuenta de que el tener habilidades que fomenten una comunicación abierta y honesta, en donde la retroalimentación sea constante, directa y transparente, por ejemplo, no es un accesorio, sino un elemento vital de la efectividad. También se van percatando de que es más importante la inteligencia emocional que el coeficiente intelectual para convertirse en elementos clave dentro de cualquier organización. O que el lograr equipos unificados, alineados, adaptables, comprometidos e inspirados no es tan fácil como todos quisiéramos y que requiere un esfuerzo que no todos los jefes saben cómo realizar. Todas estas son habilidades bastante difíciles que cualquiera de nosotros necesita, pero que no todos dominamos a pesar de que podamos ser muy buenos en nuestro trabajo y tengamos muchísima experiencia en él.

Estamos en la era de las personas, en la era de las Habilidades Blandas, que deberían más bien llamarse Habilidades Humanas

Para desempeñar bien un trabajo, es necesario tener habilidades duras. Sin embargo, según un estudio de la Universidad de Harvard junto a la Carnegie Foundation y el Stanford Research Center, las **habilidades blandas producen el 85% del éxito en las carreras**, mientras que las duras sólo el 15%.

O sea que **es más importante desarrollar las habilidades blandas que las duras**. ¿No conoces personas brillantes en sus áreas de especialización pero que no logran tener éxito? Puede ser porque no saben cómo armar su carrera, o no tienen la capacidad para socializar, o no saben trabajar en equipo. La buena noticia, es que estas habilidades pueden desarrollarse si no se tienen de forma innata; sólo se requiere de una estrategia coherente, que comprenda que este tipo de habilidades requieren más tiempo y esfuerzo que una simple lectura de un manual, o de una clase o conferencia aislada.

El tener y aplicar estas habilidades, requiere un alto nivel de autoconciencia y de responsabilidad individual, abrimos a cuestionar paradigmas existentes, aprender a comunicarnos de manera muy diferente, arriesgarnos a decepcionar a las personas, involucrarnos en conflictos directa y constructivamente. Implica darnos cuenta de nuestro impacto en todas las personas a nuestro alrededor, en todos los elementos del sistema al que pertenecemos, ya sea positivo o negativo, nunca neutral; y así poder gestionarlo. Si te das cuenta, **estas son las únicas habilidades que la Inteligencia Artificial no podrá arrebatarnos**. Son nuestra única oportunidad de seguir siendo relevantes, pues son estas las únicas habilidades que nos hacen únicos y diferentes, o que nos hacen sobresalir.

En mi experiencia, aprendemos las habilidades más difíciles cuando decidimos valorarlas porque queremos una organización con mejores personas, y entonces decidimos dedicarles tiempo, recursos y esfuerzo. Porque queremos personas socialmente conscientes, más resilientes, preparadas para un verdadero éxito personal y profesional, con mayor satisfacción. Y como cereza del pastel, esto necesariamente **mejora la productividad de la organización**. Es un ganar-ganar.



Las habilidades blandas más importantes

No existe un listado oficial de habilidades blandas. Para unas personas o empresas, algunas de estas habilidades son más o menos importantes que para otras. Según un estudio de la Eastern Kentucky University, el listado a continuación contiene las 10 más requeridas.

Comunicación

La capacidad de establecer puntos en común con otras personas. Resume todas las habilidades necesarias para poder interactuar con clientes, proveedores, colegas, empleados, superiores y el público en general.

Cortesía

Se refiere a los buenos modales como saludar, estrechar la mano, decir gracias y pedir permiso. Es decir, saber manejarse de forma cortés con los demás.

Flexibilidad

Es la capacidad a adaptarse al cambio. De no tener una mirada pesimista cuando el contexto se altera. Estar dispuesto a cambiar la forma de trabajar y aprender de forma autónoma para adaptarse.

Integridad.

En esta habilidad se juntan los valores personales y la ética profesional. La honestidad es también clave aquí.

Habilidades interpersonales

Estos tipos de competencias tienen que ver con entrar en contacto con los demás desde un punto de vista positivo y más humano. Tener paciencia, desarrollar empatía y tener buen sentido del humor son ejemplos válidos. Guiar a los que recién comienzan es también una habilidad interpersonal.

Las habilidades blandas de esta lista pueden englobarse las unas a las otras; todas se relacionan entre sí y si bien no ofrecemos entrenamiento en cada una de ellas, todas se ven fortalecidas gracias a la estructura de todos nuestros talleres.

Actitud positiva

Algo que perjudica mucho a las personas en su carrera profesional y en su vida, es ser profundamente pesimista. La actitud positiva se manifiesta en el entusiasmo en cuanto al futuro y la confianza en las tareas que se realizan, como así también los pronósticos precisos que se hacen.

Profesionalismo

Hacer las cosas con profesionalismo implica tener el conocimiento adecuado para hacerlas bien, con las actitudes correctas, de acuerdo con los requerimientos del rol, y generalmente produciendo resultados que exceden las expectativas.

Responsabilidad

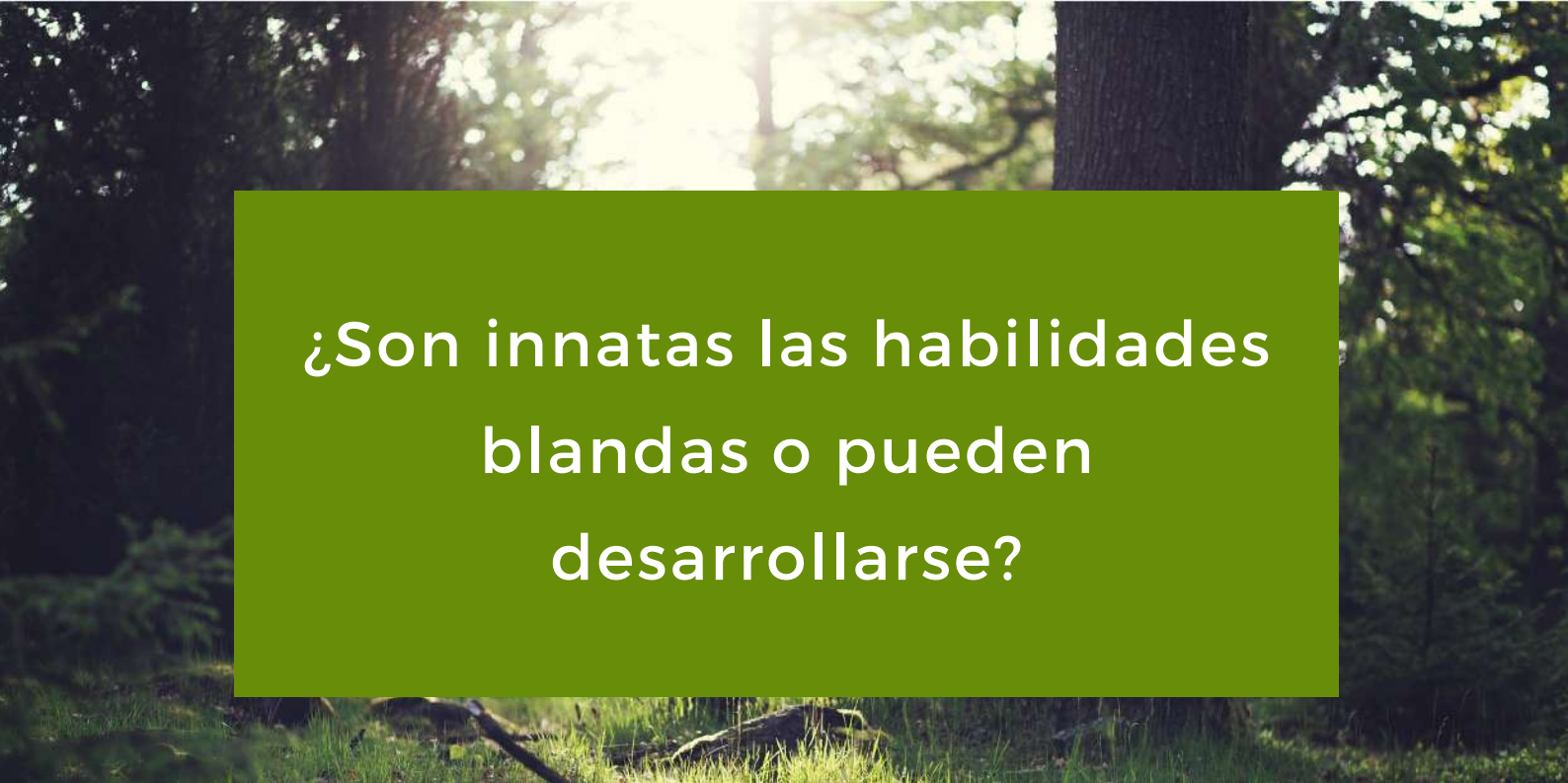
La responsabilidad se manifiesta con la puntualidad o al cumplir con plazos y acuerdos. La autodisciplina, la proactividad, el trabajar a conciencia, poner atención al detalle, y asumir las consecuencias del propio actuar, son otros buenos ejemplos de esta habilidad.

Trabajo en equipo

Cooperar con los colegas para poder alcanzar objetivos comunes y lograr sinergias. Se enmarcan aquí habilidades como ayudar a los demás, negociar, ceder y acordar.

Ética laboral

Es una actitud de determinación y dedicación hacia el propio trabajo, exhibiendo sólidos principios morales. Trabajar a conciencia, ser proactivo y estar dispuesto y comprometido con el trabajo a realizar, estando convencido de la importancia del trabajo propio y el de los demás.



¿Son innatas las habilidades blandas o pueden desarrollarse?

Ya lo comentamos anteriormente, la buena noticia es que estas habilidades pueden desarrollarse. Y nosotros podemos apoyar en este proceso. No es que demos talleres de integridad o de ética de trabajo. Pero sí desarrollamos la autoconciencia necesaria para que cada líder y cada empleado asuman su propia responsabilidad en su proceso de aprendizaje, y al abrir los ojos ante el impacto que tienen en su entorno, naturalmente analizan estos temas y comienzan a hacer lo necesario para ajustar sus actitudes y comportamientos. Analizan su propia forma de trabajar e interactuar y la de sus equipos de trabajo y desarrollan propuestas de mejora para cumplir con los objetivos de la empresa de forma más fluida, armoniosa y productiva.

En nuestros talleres usamos metodologías teórico-vivenciales con actividades físicas e intelectuales, juegos, videos y autoevaluaciones individuales y de equipo, para comprender los conceptos abarcados de forma amena y profunda, y visualizar inmediata y naturalmente su utilidad. Utilizamos la música y el movimiento consciente como herramientas clave de transformación personal y organizacional.

En estos talleres vivenciales, los participantes pueden esperar:

- Desarrollar sus competencias necesarias para el liderazgo y el trabajo en equipo en todos los niveles organizacionales.
- Fortalecer sus relaciones interpersonales gracias a una mayor comunicación, confianza e integración.
- Interiorizar y cimentar la cultura ideal de la organización, de acuerdo con sus propios valores, prácticas y Misión.
- Reflexionar sobre su propia forma de ser y de trabajar y hacer compromisos de mejora que pueden implementar desde ese mismo día.

Incorporamos una metodología novedosa y altamente motivante llamada Diálogo Appreciativo (AI), que nos lleva a enfocarnos en las fortalezas de la organización y su gente para multiplicarlas, en lugar de enfocarnos negativamente en los problemas.

¿QUIÉN FACILITA ESTOS TALLERES?

Liliana Cerdio Gudiño

Lic. en Comunicación, y diplomada en Comunicación Organizacional por la Universidad Iberoamericana; MBA General por Hull University, Reino Unido, y estudios doctorales en la Universidad de Salamanca, España, en Psicología Social de las Organizaciones. Certificada en Heart Centered Facilitation, Ciencias de la Felicidad, Coaching Integral, y Life Coaching, Facilitación de Grupos a través de Música y Movimiento.

Desde los 90's, he trabajado como consultor, facilitador de procesos de integración y comunicación, capacitador en procesos de Desarrollo Organizacional, Coach y Tutor de ejecutivos.

En 2010 fundé Intervención Organizacional. Mis proyectos han incluido diagnósticos y planes de mejora de clima, cultura y comunicación interna, y otras áreas de Desarrollo Organizacional. He impartido más de 3000 horas de talleres de capacitación en más de 50 empresas y organismos gubernamentales en todo México.



**LLÁMAME PARA CONVERSAR SOBRE EL EQUIPO QUE QUIERES TRANSFORMAR
PARA TENER LA ORGANIZACIÓN QUE QUIERES Y NECESITAS,
Y exploremos posibilidades.**