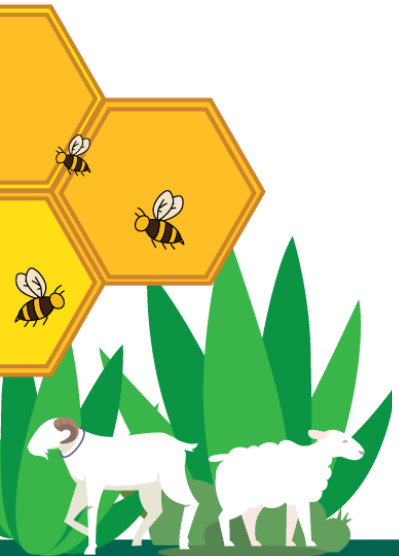


Programa: Talento-Agro

“Construyendo competencias y herramientas de impacto para los gestores de agronegocios sostenibles”

Diplomado 1. Técnicas y herramientas para el acompañamiento efectivo de personas productoras

Tema: Habilidades Blandas



Torre infinita

- ¿Qué tipo de comportamientos o cualidades pudieron identificar en sus compañeros?
- ¿Qué emociones experimentaron durante el ejercicio?
- ¿Lograron alcanzar el objetivo? Sí o no, ¿cómo los hizo sentir?



OJO: Ustedes juegan un papel fundamental en la transferencia de conocimientos y tecnologías a comunidades rurales. Su éxito depende no solo de conocimientos técnicos, sino también de habilidades blandas como la comunicación efectiva, empatía y capacidad de trabajo en equipo

HABILIDADES BLANDAS

¿Qué son?

Son un conjunto de **competencias** conductuales, rasgos de personalidad, actitudes, capacidades innatas, habilidades sociales y hábitos personales que facilitan la motivación, la empatía, la comunicación y el desarrollo de objetivos, de manera conjunta con otras personas.



Capacidad interpersonal, social o emocional que facilita las relaciones en todos los ámbitos

OJO no es lo mismo habilidades blandas y valores



≠



**¿Cuál creen
que sea la
diferencia?**

Habilidades Blandas

Son prácticas y sociales

Se pueden desarrollar con entrenamiento

Se relacionan con competencias específicas

Valores

Son principios éticos y morales

Son intrínsecos y arraigados

Guían el comportamiento y las decisiones

Ejemplo de habilidades blandas

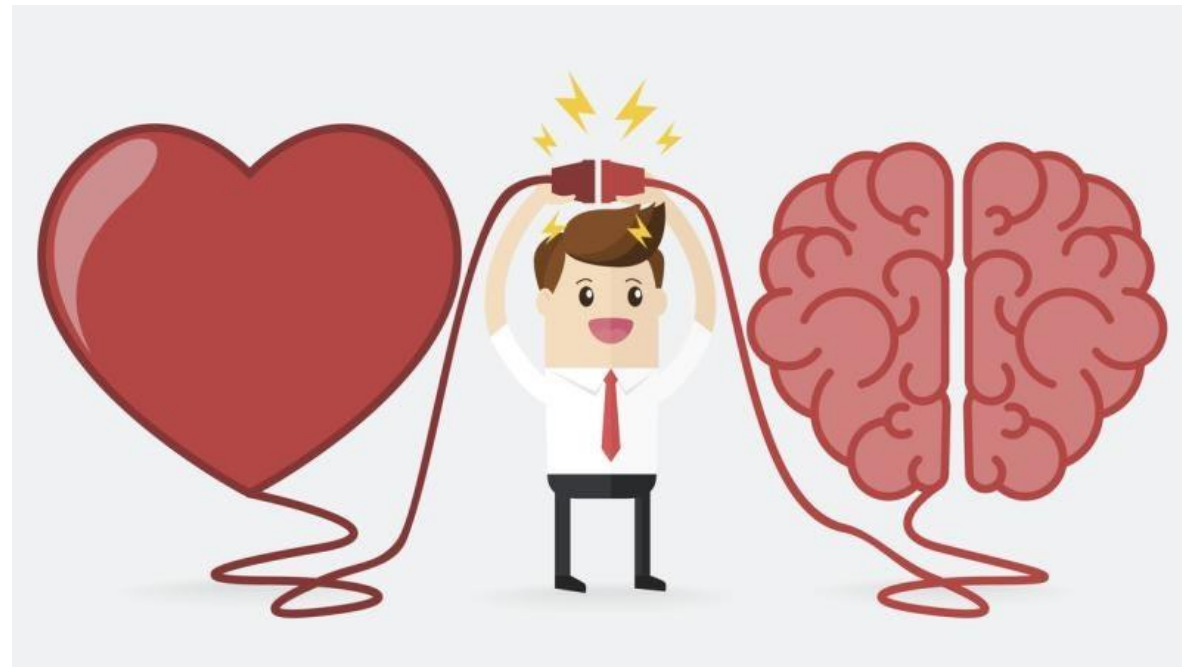
- Comunicación y escucha activa
- Orientación a resultados
- Negociación
- Liderazgo
- Planificación
- Gestión del tiempo
- Flexibilidad
- Manejo del estrés
- Comunicación asertiva
- Inteligencia emocional
- Servicio al cliente
- Autoconocimiento
- Trabajo en equipo
- Resolución de problemas
- Creatividad e innovación
- Capacidad para escuchar

**Antes de ser
buenos
profesionales
debemos ser
buenas personas...**



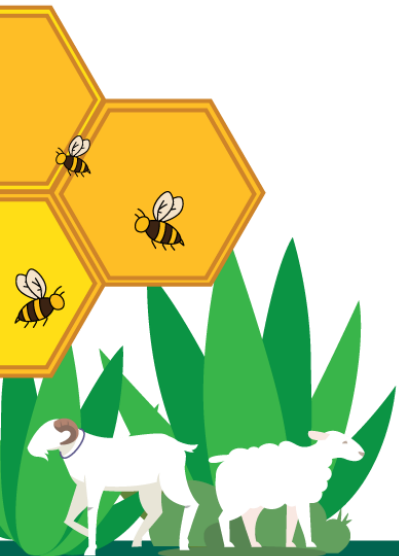
Vamos a explorar en este espacio

- Habilidades para la vida
- Habilidades para el trabajo
- Habilidades profesionales

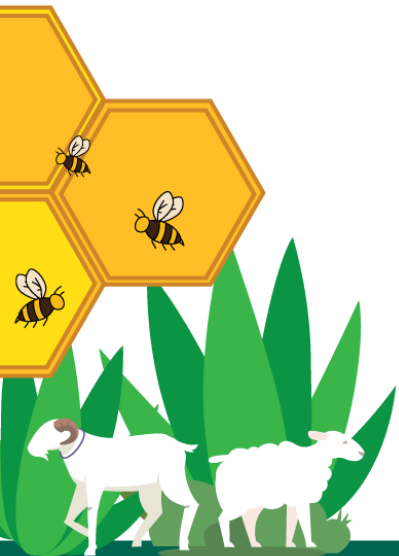


Habilidades para la vida

“Habilidades de una persona para enfrentarse exitosamente a las exigencias y desafíos de la vida diaria.” Se puede hablar de que se componen de las reacciones habituales y las pautas de conducta que se han generado durante el proceso de aprendizaje de conocimientos específicos, desarrollo de potencialidades y habilidades requeridas para una adecuada participación en la vida social. Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1999



Algunos ejemplos



Veamos el siguiente video



- <https://www.youtube.com/watch?v=DtujJRFuli0>

Reflexión

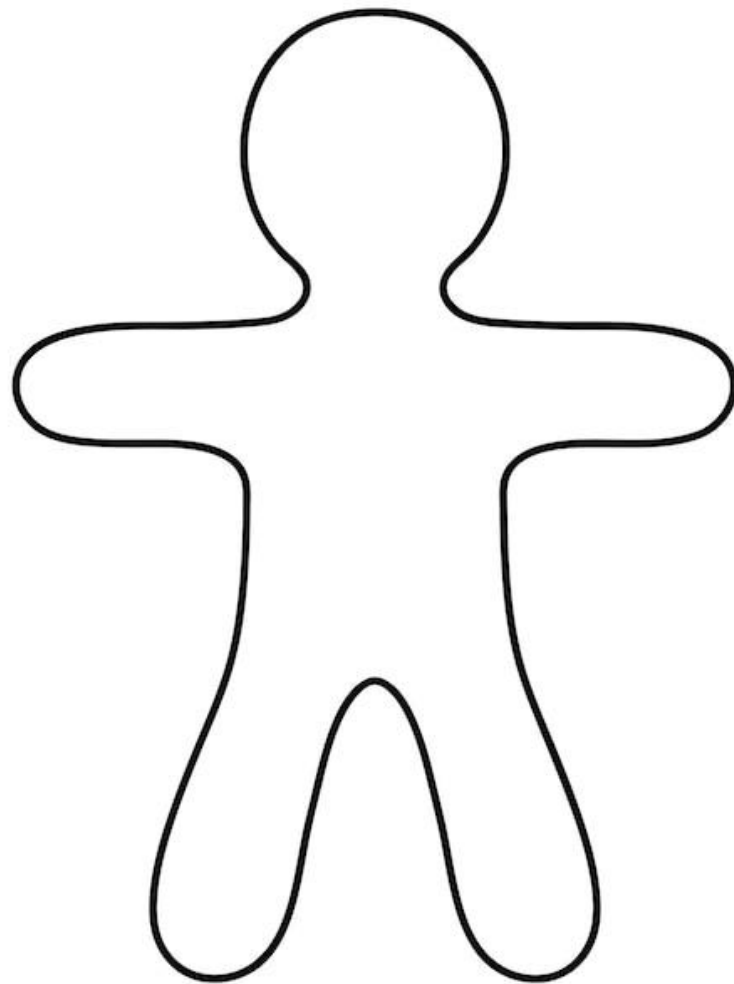
No necesariamente necesitamos dinero para ayudar a las personas

Nuestras manos están para ayudar a los demás

Las habilidades blandas son importantes en todos nuestros ámbitos, especialmente cuando trabajamos con personas en situaciones vulnerables

Tómese unos minutos

- ¿Cuáles habilidades para la vida debe reforzar o crear?



- ¿Cuáles habilidades para la vida considera que usted posee?

Los críticos más duros que encontraremos en la vida **somos nosotros mismos**, de vez en cuando es necesario mirarnos desde lo positivo para **reforzar nuestras habilidades, reconocer nuestras carencias y comprometernos** con nosotros mismos **a mejorar**, la buena noticia es que las habilidades blandas se pueden desarrollar



Habilidades blandas para el trabajo

Están asociadas con las **capacidades prácticas** y **habilidades cognitivas**, principalmente con el concepto de **inteligencia**, que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral, el **procesamiento de información** y la **toma de decisiones**. CAF 2015



Algunos ejemplos

Trabajo en equipo
Flexibilidad
Pensamiento crítico
Capacidad de decir no
Gestión del tiempo
Toma de decisiones
Resiliencia
Liderazgo



Tipos de liderazgo

Liderazgo autocrático: El líder toma decisiones sin consultar al equipo.

Liderazgo democrático: El líder involucra al equipo en la toma de decisiones.

Liderazgo transformacional: Motiva e inspira al equipo hacia objetivos compartidos.

Liderazgo transaccional: Se basa en la idea de que los seguidores son motivados principalmente por incentivos externos, como recompensas monetarias o reconocimiento. Los líderes transaccionales establecen metas específicas, proporcionan retroalimentación y administran los recursos para alcanzar esas metas.

Liderazgo situacional: Adapta el estilo de liderazgo según la situación y las necesidades del equipo.

¿Es lo mismo ser líder que ser jefe?

Líder

Inspirar, motivar y guiar a otros hacia un objetivo común, fomentando el desarrollo personal y profesional del equipo

Influir positivamente en sus seguidores



En resumen, el líder inspira, mientras que el jefe dirige y administra.

Jefe

Tener autoridad y responsabilidad sobre un grupo de personas, principalmente para supervisar el cumplimiento de tareas y garantizar el rendimiento.

Enfocarse más en el control y la gestión de recursos

LÍDER

VS

JEFE

Aconseja
y guía

Inspira
entusiasmo

Dice
nosotros

Se
preocupa
por las
personas

Comparte
éxitos

Tiene un
equipo de
trabajo

Manda y
ordena

Inspira
miedo

Dice
yo

Se
preocupa
por las
cosas

Presume
de éxitos

Tiene
empleados



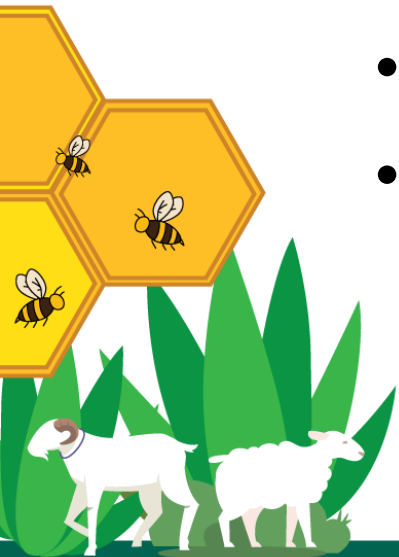
Diferencias

Habilidades blandas profesionales

Muy valoradas en la actualidad en el mundo laboral, todos quieren a personas que sean capaces de:

- Innovar
- Ofrecer soluciones creativas
- Iniciativa
- Negociar
- Resolver problemas

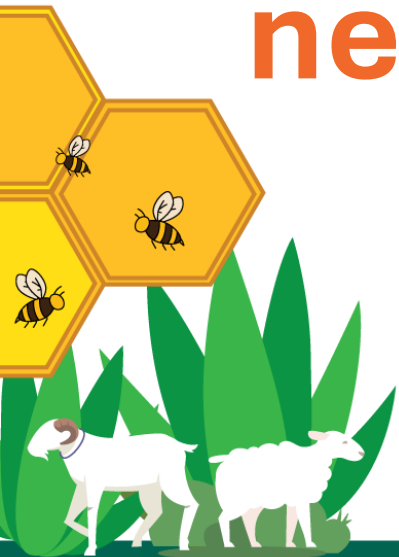
**¿Qué las hace tan valiosas?
¿Se traen o se pueden
desarrollar?**



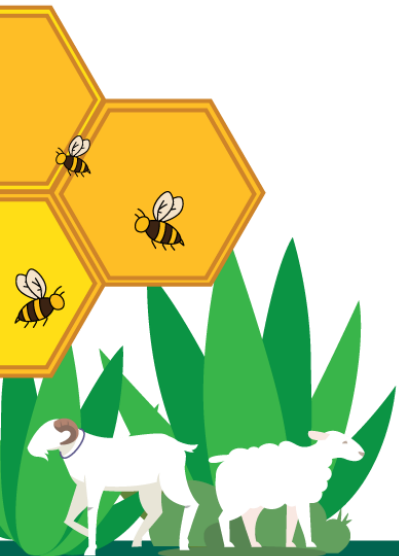
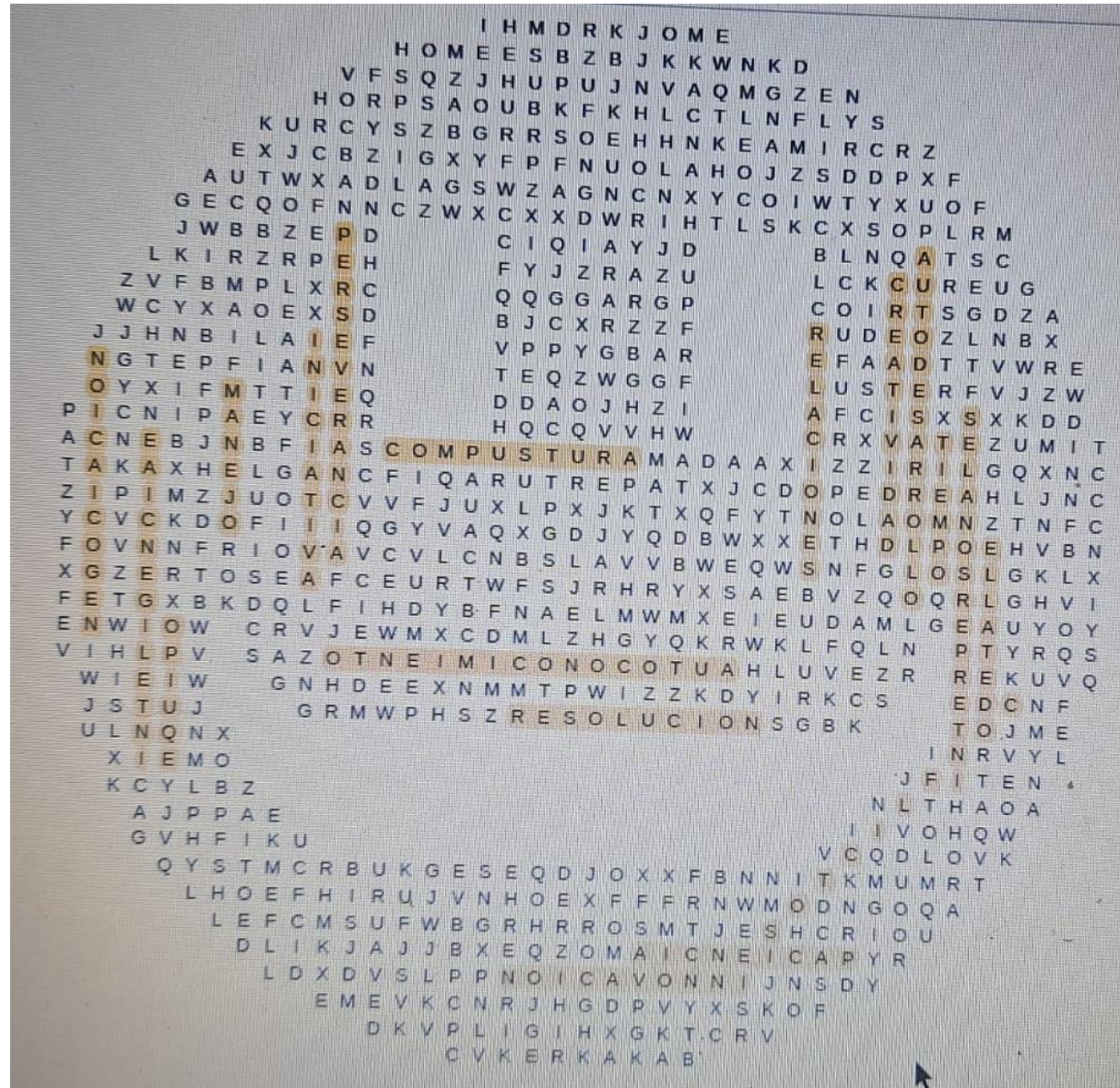
Hagamos nuestro Plan de Desarrollo Personal

Habilidad Blanda que debe fortalecer	Acciones que debe tomar	Recursos que requiere	¿Cómo medirá que está logrando su objetivo?	¿Cuánto tiempo le tomará lograr esto?

¿Qué tan difícil es
lograr desarrollar o
fortalecer una
habilidad blanda
necesaria?



¿A quién le gusta jugar sopa de letras?

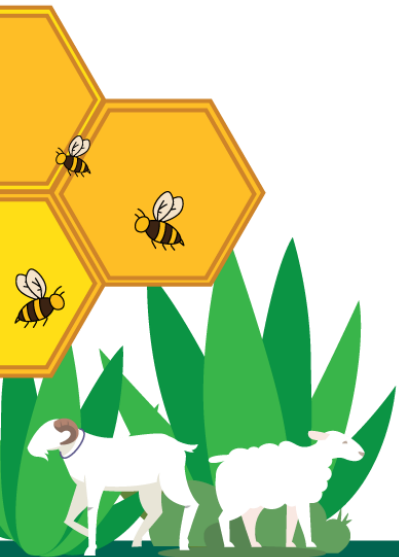


Proyecto para fortalecer la cadena del agave-mezcal

En Puebla, México, el sector del mezcal enfrenta desafíos que amenazan su sostenibilidad. La escasez de agave, resultado de la sobreexplotación y falta de prácticas agrícolas sostenibles, ha reducido la calidad y cantidad de la materia prima disponible. La competencia desleal de productores que no cumplen con estándares de calidad ha erosionado la reputación de la región. La falta de infraestructura y apoyo gubernamental también obstaculiza el desarrollo del sector, con dificultades en transporte y acceso a financiamiento. Ante esta situación, contrataron a un grupo de expertos para que desarrollara un proyecto que debe contener un objetivo estratégico y 3 líneas de acción con diferentes actividades a desarrollar, las cuales se deben realizar a lo largo de 3 años, el presupuesto de este proyecto es de 5 millones de dólares.



Seis anteojos para pensar



Blanco: Aporta hechos y datos, números, estadísticas.

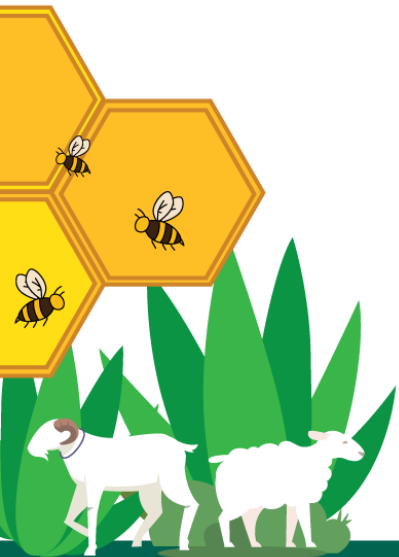
Negro: Son los pesimistas del equipo

Rojo: Son los que interponen las emociones

Amarillo: La persona positiva que siempre trata de que las cosas funcionen

Verde: Persona innovadora que se sale de lo habitual y lo lógico

Azul: Persona líder del grupo, dirige e inspira para lograr los objetivos



¿Qué tan diferente de su personalidad y habilidades blandas fueron los roles que les tocó asumir?

Para los sombreros blancos ¿qué tan bueno o difícil es aportar hechos, datos y pensamiento lógico a un proceso?
¿Les prestaron atención o no?

Para los del sombrero negro ¿Cómo se sintieron siendo los negativos y pesimistas del grupo, con cuántas personas así les toca trabajar y cómo se puede aprovechar ese recurso o mitigar y neutralizar el daño?

Para los del sombrero rojo ¿Cuánto se interponen las emociones en las decisiones, cuando esta característica puede aportar mucho y cuando no aporta nada?

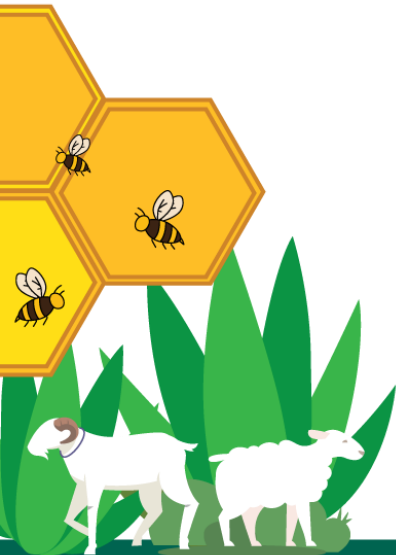
Para los sombreros amarillos: ¿Qué esfuerzo implicó tratar de ver siempre el vaso medio lleno?; ¿Cómo ser positivo sin perder la lógica y la realidad de vista? Y con tantas actitudes diferentes al lado

¿Cuánto les costó a los del sombrero verde estar siempre mirando fuera de la caja y presentando ideas nuevas, hasta subrealistas en el contexto del problema en el que estaban trabajando? ¿Qué esfuerzo demanda convencer a otros de probar cosas nuevas, de innovar?

Para el sombrero azul ¿Cómo fue el peso de llevar el control y coordinación de los otros sombreros? ¿Cómo condujeron el proceso, creen que lograron su cometido? ¿Pudieron organizar las ideas de todos y llegar a cumplir la meta establecida?

¿Creen que tienen que echarle un vistazo al plan que hicieron anteriormente, deben agregar habilidades, quitar alguna o revisar las que estaban seguros de que poseían?

Habilidad Blanda que debe fortalecer	Acciones que debe tomar	Recursos que requiere	¿Cómo medirá que está logrando su objetivo?	¿Cuánto tiempo le tomará lograr esto?



¡La confianza en sí mismos es el primer paso para el éxito!

