



PHBE Programa de **entrenamiento vivencial**  
en habilidades blandas aplicado a la empresa

# iiinnovación en el hacer y las actitudes para mejorar la productividad

En este entrenamiento, la forma de trabajo planteada hace que las habilidades como el pensamiento crítico y autocrítico, la resiliencia, la creatividad, la empatía, la negociación inter y multicultural se entrenen de forma transversal acompañada por los valores de la humildad, la confianza y el candor.

## ¿Qué son las habilidades blandas?

Las habilidades blandas tienen que ver con lo intangible. Es decir, todo aquello que no vemos pero vivimos segundo a segundo y nos hace la diferencia presente y futura. Éstas generan la cultura que habitamos y son los fundamentos que definen a una persona, ciudad, país y el mundo. En los últimos años han pasado desapercibidas porque no se sabe cómo trabajar con ellas, pero son las que definen nuestro hacer. Son las que también determinan la calidad de las relaciones entre personas, empresas, organizaciones, instituciones, ciudades y países.

## ¿Cuáles son?

**Autonomía** (autogestión y autoliderazgo), **coherencia**, **integridad**, **curiosidad**, **responsabilidad**, **respeto**, **motivación**, **humildad**, **aprender a aprehender**, **lenguaje**, **creatividad**, **ética**, **presencia** (estar presente en el aquí y ahora). Reconocer que la emoción es el fundamento del hacer para movernos en el mundo no lineal ni lógico es la base para comprender las llamadas "habilidades blandas".



## ¿Para qué entrenarlas?

Para desarrollar y mejorar:

- a** La capacidad de atención y escucha.
- b** Permitir que lo genuino emerja y darle un lugar respetándolo.
- c** Conversar y reflexionar para comprender.
- d** Flexibilidad para aceptar lo que tenemos que soltar (creencias, apego a lo que conocemos, mitos y certezas).
- e** Tomar conciencia que el lenguaje genera acción.
- f** Achicar la brecha entre el conocer y el saber para entender y así poder relacionar.
- g** Evitar caer en los reduccionismos, simplificaciones y la frivolidad.
- h** Desarrollar una visión sistémica para tomar conciencia de las interrelaciones entre las partes que forman el todo, así como ver la singularidad en la generalidad y la generalidad como sistema.
- i** Ejecutar acciones adecuadas y oportunas.
- j** Acierto en la toma de decisiones.

## ¿Porqué tomar esta propuesta?

**“Porque las habilidades blandas son las que pagan las cuentas.”**

Los beneficios de la capacitación en habilidades blandas en una nueva investigación del MIT reveló que ésta genera un retorno del 250% de la inversión al comparar los costos finales del programa con el aumento de los ingresos luego de los 12 meses de su conclusión. Se producen mejoras sustanciales que beneficia a empleadores y empleados. (plan de 12 meses realizado en Bangalore, India).

[www.iinnovaccion.com](http://www.iinnovaccion.com) entrenamos desde hace 8 años las habilidades blandas en USA (MIT), Alemania, España y Chile haciendo una fusión de lo aprendido según la práctica y trajimos estas herramientas de vanguardia únicas en América Latina.



## Fundamentos biológico-culturales.



Detrás de todo experimento o actividad científica, informática, biológica, humanística o artística están las personas con sus visiones, preferencias, gustos, deseos, anhelos, creencias e historias inmersos en una determinada cultura.



Todo fundamento del hacer se encuentra en las emociones y éstas gestionan el comportamiento, la toma de decisiones y la navegación de las complejidades sociales.



Toda nuestra emocionalidad y lenguaje tiene un componente kinestésico y sensitivo.



El 95% de la productividad está vinculada a la inteligencia emocional. ¿Conoce cuánto pierde su empresa por este motivo?



El proceso de las emociones viaja primero a través del sistema nervioso, sistema límbico y luego tenemos una reacción emocional ante lo que sucede.... Por último nuestra razón participa.



El pensamiento modula la biología y la biología nuestra percepción y vice-versa por ello nuestras redes de conversaciones nos van modulando minuto a minuto.



Todo conocimiento científico se basa en los sentidos, y no obstante, las descripciones científicas de los procesos naturales carecen de todas las cualidades sensoriales.



Generamos la cultura en la que habitamos minuto a minuto.

"LOS VALORES Y LA CULTURA SON LOS QUE DAN  
MÁS GANANCIAS EN EL MEDIANO  
Y LARGO PLAZO  
PERO COMO LAS ORGANIZACIONES DESCONOCEN  
CÓMO HACERLO  
NO LE DAN EL VALOR QUE TIENE".

Tim Cook, CEO Apple.

**1) De tierra, capital y trabajo a los nuevos factores de la economía: talento, tecnología(s), tiempo y felicidad.**

**11) 3 de 4 ejecutivos globales creen que la falta de habilidades es un problema que enfrenta su industria. El 64% dice que este problema restringe la capacidad de innovación.**

**2) La moneda actual:**  
Aprendizaje continuo Y APLICADO dada la depreciación acelerada del conocimiento.

**10) 50% de la población no consume medios de ningún tipo y del 50% restante 2/3 no conoce la diferencia entre noticias falsas y apropiadas: ¿cómo analiza el contexto organizacional?**

**3) Demostrar EN ACCION** lo que sabemos hacer, los CVs quedan obsoletos.  
La clave aprender rápido.

**9) 47% de las empresas pierde datos en la nube y los algoritmos matemáticos excluyen el sesgo humano.**

**4) Perdemos oportunidades** por no ver el presente.  
La importancia de detectar nuestros puntos ciegos.

**8) Google dedica el 20% de su tiempo al arte de reflexionar y conversar sin tecnologías.**

**5) Utilizamos indicadores desactualizados** predispuestos por nuestros propios prejuicios y por desconocer técnicas de futuring.

**7) 85% de las consultorías en cambio organizacional no tienen resultado por incrustar recetas, metodologías o modelos y éstos están hechos para no pensar.**

**6) Los estudios de mercado no son eficaces** porque ponen foco en lo que sucedió y no en lo que está emergiendo.

## Herramientas



Método del iceberg



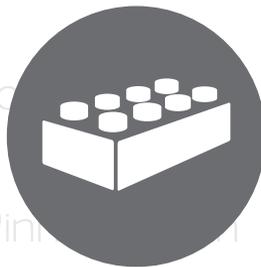
Biología cultural



Management intercultural



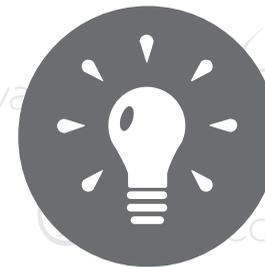
Conversaciones y reflexiones colaborativas



Lego Serious Play



Simulaciones sistémicas



Gestión de la innovación



Teoría U liderar desde el futuro que emerge



innovación en el hacer y las actitudes para mejorar la productividad

## ¿Cómo armar un programa a medida de habilidades blandas?



**a) Mini encuesta a toda la empresa.**

**b) Reunión con los tomadores de decisiones para entender:**

- expectativas
- objetivos
- desarrollo de temas a ser abordados

(incluiremos la mini encuesta en esta instancia)



En función de esta reunión 7 días después se realiza una propuesta a medida, estableciendo días y horarios por mes según las posibilidades de la Organización.

## Programa general tentativo

Igualmente adjuntamos un programa tentativo a título de ejemplo.

- 1) Identidad & pertenencia.
- 2) Valores clave y valores en la empresa hasta ahora.
- 3) La emoción como fundamento del hacer
- 4) Comunicación.

- 5) Conexiones relacionales.  
Análisis de las conexiones relacionales individuales y organizacionales.
- 6) Excelencia en la ejecución laboral. Prosperidad y crecimiento, ¿sabemos seguir creciendo?
- 7) Trabajo en equipo o sinergia laboral.
- 8) Toma de decisiones adecuadas y oportunas en función del contexto particular y general.
- 9) Resolución de problemas – actitudes proactivas, creatividad, generar ideas.
- 10) Gestión del tiempo y el estrés.
- 11) Educación financiera.
- 12) Alfabetización legal: derechos y deberes.
- 13) Liderar desde el futuro emergente, liderazgo siglo XXI.
- 14) Autonomía.
- 15) Contexto empresa y país: Cultura, interculturalidad y multiculturalidad.  
(edad, religión, cultura: factores que enriquecen)
- 16) PRESENCIA – A fines del siglo XX y siglo XXI hemos perdido la capacidad de estar y observar el momento presente. En función de ello se pierden oportunidades que suceden todos los días.



## Objetivos del programa:



Desarrollar habilidades blandas aplicadas a su hacer diario. (Gestión del presente)



Demostrar que las conductas pueden ser transformadas en beneficio de empleados y empleadores.



Desarrollar la sustentabilidad empresarial en el siglo XXI.



Identificar nuevas oportunidades de mejora, cambio o innovaciones.



Adaptarse a los cambios: flexibilidad & fortaleza.



Incorporar nuevas herramientas para generar sinergia laboral y personal alineado a la estrategia.

## Impacto:

- 1) Aumento de la productividad debido a la gestión emocional del presente.
- 2) Aumento de la motivación y mejora en la resolución de problemas.
- 3) Mejora la calidad de la comunicación adecuada y oportuna.
- 4) Mejora para realizar tareas complejas más rápidamente.
- 5) Ganancias a corto plazo (1-2 años).
- 6) Mayor retención durante la capacitación.
- 7) Mejora la calidad de los vínculos con clientes internos y externos.
- 8) Las personas se “reubican” en sus puestos de trabajo en los lugares donde aportan más valor pudiendo expresar sin restricciones sus talentos y capacidades.
- 9) Posibilidad de generar innovación o intraemprendimientos dentro de la organización.
- 10) Mejora en la vida individual personal de aquellos que toman el entrenamiento.
- 11) Liderazgo siglo XXI – visionario y sistémico.

innovación en el hacer y las actitudes para mejorar la productividad

## ¿Para quién?

Para empresas y organizaciones que quieran mejorar su performance productiva individual y general.

La participación de todos los tomadores de decisiones es clave para la buena ejecución del proceso de desarrollo del programa.

## ¿Cuánto tiempo y en qué formato?

1 o 2 veces por mes (dependiendo del programa) en workshops de 6 - 8 horas.

Se toman mediciones económicas antes de comenzar, al finalizar y luego de finalizado a los 6 y 12 meses siguientes.



Cerro Largo 1561, piso 1. MVD 11200 - Uruguay

**Tel.: (+598) 94309800**

**e-mail: [info@iinnovaccion.com](mailto:info@iinnovaccion.com)**

**Si su empresa no está en Uruguay vamos a realizar el entrenamiento a su país.**

**Escribanos a [info@iinnovaccion.com](mailto:info@iinnovaccion.com) o solicite una entrevista por Skype.**