



Formación a Distancia

Programa de desarrollo de habilidades para la maduración de la Cultura de Calidad e Inocuidad

Introducción

¿Habilidades "blandas" (soft skills)?

Venimos hablando de cultura de inocuidad. ¡Y no podemos dejar de hacerlo!

Hemos señalado cómo esa cultura de inocuidad está vinculada a la cultura organizacional, a la que frecuentemente se define como "la manera en que hacemos las cosas aquí"...

Y esa manera de hacer las cosas, esos comportamientos, tienen impacto en los resultados de la organización (incluso en la rentabilidad), de eso no hay dudas.

Hemos observado que se ha puesto, en general, mucho énfasis en los aspectos técnicos, lo cual es muy valioso, desde ya, para ver qué hacer frente a esos resultados que en ocasiones no son los deseados. ¿Habrá quedado algo por revisar? Es posible.

Esos comportamientos (que llevan a determinados resultados), tienen que ver con los valores que se viven en una organización y con sus creencias, lo que en conjunto conforman nuestros "anteojos" con los que vemos la realidad... A partir de allí, aparecen distintas emocionalidades a lo largo de una jornada laboral... En ocasiones nos enojamos, en otros momentos sentimos confianza o alegría, también puede aparecer culpa y hasta vergüenza... ¡A veces buscamos conectar desde la empatía! No todo genera el mismo impacto... ¿Hay algo que podamos hacer?

Todo "eso" que vivimos en el día a día en el trabajo suele ser etiquetado como habilidades "blandas", en ocasiones relegadas a un segundo plano frente a las competencias y habilidades técnicas.

Vaya paradoja, ya que son esas habilidades supuestamente blandas las que nos permiten conectar con otros, estar presentes, gestionar emociones, desarrollar autoestima, asumir compromisos, innovar... Son indispensables a la hora de liderar nuestra vida o con y para otros (lo que es imposible hacer sin conectar con esos otros) ... Permiten alcanzar el bienestar dentro de la organización, que se vuelva "saludable".

Algunos autores invitan a llamarlas "habilidades humanas esenciales" o "competencias core": las podemos aprender (y aprehender) y desarrollar.

En conclusión, podemos afirmar entonces que necesitamos integrar ambos tipos de competencias / habilidades: las técnicas y las "core" o humanas básicas para nuestro quehacer.

Esa es la invitación que hacemos desde QCS cada vez que emprendemos una actividad sobre cultura de inocuidad: desarrollar estas habilidades humanas esenciales.

1 | Av. Sgto. Mayor Cayetano Beliera 3025 (Ex RN 8). Edificio M3, 2° Piso.
Parque Austral. Pilar. CP 1629. Buenos Aires. Argentina. TE +54 11 22424241
Av. Pbro. Torres Leiva 835. Nueva Palmira. Colonia. Uruguay. TE +598 99261101
www.qcsconsultora.com



Para ello les hacemos llegar la siguiente propuesta que está conformada por talleres cortos (2 horas de duración), donde ayudaremos a desarrollar estas habilidades que te ayudarán no solo a madurar la cultura organizacional, sino a trascender a tu tarea y conectar de verdad.

Son encuentros mensuales y podés tomarlos de manera individual o en su totalidad.

Contenidos

Valores y creencias

¿Qué son las creencias? ¿Cómo impactan en nuestra vida? Quizás, decir que vivimos a la altura de nuestras creencias y no de nuestros conocimientos pueda dar dimensión a este tema. Están en nuestro inconsciente. Forman parte de la cultura organizacional. Entonces, necesitamos “escucharlas” ... ¿Cómo podemos identificarlas? Algunas nos impulsan y son recursos; otras nos limitan y podremos cambiarlas. ¿Cómo cambiar creencias?

Los valores son creencias. Forman parte de la cultura organizacional. Tipos de valores: valores enriquecedores y valores de autoprotección del ego. Su impacto en la vida y en las organizaciones. Cómo identificarlos. Valores en acción. Jerarquía de valores. Valores e integridad personal.

Presencia y escucha

Se trata de dos competencias centrales en la vida personal y organizacional. Sin presencia, no hay una “buena” escucha.

¿Qué nos quita presencia? ¿Dónde va nuestra mente cuando no estamos presentes? Su impacto en la emocionalidad. “Savoring”, un recurso para el bienestar. Ejercicios para desarrollar presencia.

¿Qué es escuchar? ¿Qué “escuchamos” cuando escuchamos? Lenguaje verbal y no verbal. Tipos y niveles de escucha. Su impacto en las conversaciones. ¿Para qué escuchamos?: compromiso al escuchar.

Vulnerabilidad y empatía

Vulnerabilidad: ¿qué es? Su relación con la autenticidad. ¿Cómo conectar conmigo o con otros si no transito mi vulnerabilidad? ¿Y si no queremos mostrarnos vulnerables? Uso de máscaras y corazas. Impacto de su utilización.

Perfeccionismo y otros ejemplos de máscaras y corazas. Los dones de la imperfección.

Distinción entre simpatía, empatía y compasión. Escucha empática. Impacto en la vida personal y organizacional. Empatía y resiliencia a la vergüenza.

Confianza

Es algo sobre lo que hablamos mucho... Para algunos es pura intuición. Pero, ¿qué es la confianza? Distinción entre hechos e interpretaciones aplicado a este concepto. Los “anteojos” de la confianza: ¿qué tener en cuenta? Consecuencias de tener poca confianza o excesiva confianza.



Impulsores de la confianza: empatía, autenticidad y lógica.

¿Para qué invertir en vínculos de confianza? ¿Es la confianza “la moneda de la nueva economía”? Relaciones = Resultados. ¿Cómo medirla?

Autoliderazgo

¿De qué hablamos cuando hablamos de liderazgo? ¿Qué es el autoliderazgo?

Autoobservación y autoconocimiento: su impacto en el autoliderazgo. Modelo de observador: cuerpo/ lenguaje y emoción y modelo mental.

¿Cuáles son mis estilos de pensamiento y valores personales que impulsan mi propio liderazgo? Gestión de emociones y su impacto en el autoliderazgo.

Creencias PCM: impacto en el autoliderazgo.

¿Cómo la autoobservación me permite elegir y trabajar en mí para avanzar hacia quién necesito ser para el logro de mis metas? ¿Qué hace que “algo” sea un problema para mí?

Líder como aprendiz ágil.

Indicadores de cultura

A la hora de diseñar el plan de maduración de Cultura, se han respondido alguna de estas preguntas:

¿Qué cultura necesitamos para alcanzar el propósito de la organización, alineada con nuestros valores?

¿Quiénes necesitamos ser para alcanzar ese nivel de madurez de la cultura de inocuidad?

¿Qué resultados queremos alcanzar? ¿Cómo nos vamos a dar a cuenta que avanzamos en la transformación?

Recomendaciones para la definición de los objetivos (¿Adónde queremos llegar?) e indicadores que nos permitan ir evaluando y nos estamos “moviendo” en la dirección correcta.

Análisis de Causa Raíz

Se trabajará de manera práctica con distintos ejemplos, una propuesta profunda para este análisis. Limitaciones y/o mal uso de herramientas “convencionales” para el análisis de causas.

Se desarrollará vivencialmente la herramienta “Niveles de aprendizaje y cambio”, de la Programación Neurolingüística, que permite generar / evocar conciencia acerca de lo que acontece, a partir del análisis de distintos niveles que van desde el contexto, las acciones que en él se realizan, las habilidades necesarias para hacerlas, las creencias y valores necesarios, la identidad y aquello que va más allá de nosotros (como clientes, por ejemplo).

Feedback

Conversaciones en la vida. Brecha entre lo que uno dice y lo que el otro escucha.

Conversaciones pendientes. Diseño de conversaciones.

Feedback: un tipo particular de conversación. Cómo dar y recibir feedback. Feedback “en ojotas”: como convertirlo en una práctica frecuente y saludable.

Distinción entre paradigma del aprendiz y paradigma del juzgador. Impacto de hacer preguntas en la vida desde la mirada curiosa del aprendiz. Feedforward.

Impacto de la presencia y la escucha en las conversaciones.



A quién va dirigido

Este programa está dirigido a:

Responsables de la gestión del cambio para el desarrollo de cultura de inocuidad.

Personas de empresas que deseen desarrollar o mejorar el nivel de cultura de inocuidad.

Responsables e integrantes de los equipos de inocuidad de empresas pertenecientes a la cadena alimentaria y Alta Dirección de dichas empresas.

Gerentes, Jefes, Supervisores, Coordinadores y Analistas de las áreas de Calidad, Diseño y Desarrollo, Proceso y Mantenimiento de empresas productoras de alimentos.

Asesores de la industria alimentaria.

Y a todo aquel que trabaja en empresas de producción y venta de alimentos que desee desarrollar estas habilidades humanas esenciales.

Modalidad de dictado

A distancia – 8 talleres de 2 horas cada uno.

Discusión de conceptos teóricos y actividades para los participantes utilizando casos y ejercicios prácticos.

Los participantes recibirán previamente el material para la actividad, vía mail, y el link para ingresar a la actividad.

Instructores

CLAUDIA DEGROSSI

Dra. en Química con Orientación Bromatología y Tecnología de Alimentos

Coach ontológico PCC (ICF).

Instructora de la Carrera de Coaching Ontológico.

Especialización en Coaching Transaccional, PNL y Equipos.

Coaching ejecutivo.

Consultora senior.

Más de 25 años dedicada a la investigación y docencia en temas de inocuidad.

PABLO BARBUTO – DIRECTOR DE LA CONSULTORA QCS

Ingeniero en alimentos con formación de postgrados.

Individuo calificado en controles preventivos por la FSPCA (Food Safety Preventive Controls Alliance).



Posee más de 25 años de experiencia en el diseño e implementación de sistemas de gestión en general y de inocuidad alimentaria en particular.

Se desempeñó en posiciones gerenciales en empresas de primer nivel. Ex Director Regional de Calidad y Procesos de AB-INBEV con responsabilidad sobre 23 plantas de Argentina, Bolivia, Uruguay, Paraguay y Chile.

Es profesor de Gestión de Calidad e Inocuidad Alimentaria en la Universidad Nacional de Luján.

Ha dictado más de 200 capacitaciones en el ámbito público y privado.

Fechas y horarios

Taller Valores y creencias - 5 de abril de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Presencia y escucha - 3 de mayo de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Vulnerabilidad y empatía - 7 de junio de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Confianza - 5 de julio de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Autoliderazgo - 2 de agosto de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Indicadores de cultura - 6 de septiembre de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Análisis de Causa Raíz - 4 de octubre de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Taller Feedback - 1 de noviembre de 2024, de 9 a 11:00 hs.

Arancel

Cada taller tiene un costo de \$ 32.000 + IVA. Países fuera de Argentina: u\$s 40.

Se ofrecen descuentos para quienes participen en más de un taller o se inscriban en el programa completo:

Si se inscriben en 2 o más talleres, tienen un 10 % de descuento en cada taller.

Por la inscripción al programa completo tendrán un 15 % de descuento en el monto total.

Consultas e inscripción

capitacion@qcsolutions.com.ar