



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 está muy bien! 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 requiere otro tipo de habilidades, las que suelen etiquetarse como habilidades "blandas". Desde esa perspectiva, en ocasiones no se valoran y quedan 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" o también "power skills". Lo importante es que 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, integrándolas con las técnicas.

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 quincenales y podés tomarlos de manera individual o en su totalidad:

Contenidos

Valores y creencias

¿Qué apalanca todos esos comportamientos que deseamos cambiar en la organización? Una mirada profunda en las creencias y valores de la organización.

¿Qué son las creencias? Quizás, decir que vivimos a la altura de nuestras creencias y no de nuestros conocimientos pueda dar dimensión a este tema. ¿Cómo impactan en nuestra vida? Algunas nos impulsan y son recursos a utilizar ¿Cómo podemos identificarlas? Otras nos limitan y podremos cambiarlas. ¿Cómo hacerlo? Superación del umbral de convicción como factor crítico de éxito.

¿Qué son los valores? ¿Cuáles son más valiosos para nosotros? Cómo identificar los 2 o 3 que resultan centrales en tu organización. Cómo bajar los valores a la acción. Jerarquía de valores. Valores e integridad personal. Integración de valores personales y organizacionales: pasos para lograrlo.

Presencia y escucha

¿Cómo lograr conexión dentro de la organización?

Desarrollo de competencias centrales para la comunicación: presencia y escucha.

Se trata de dos competencias centrales en la vida personal y organizacional para la comunicación. Cómo desarrollar presencia para estar al 100 para el otro: para escucharlo. ¿Qué nos quita presencia? Alternativas para entrenar esta competencia: ejercicios para ganar presencia. Su impacto en la emocionalidad. “Savoring”, un recurso para el bienestar.

¿Qué es escuchar? Escucha sistémica. ¿Qué “escuchamos” cuando escuchamos? Escuchar lo que se dice y lo que no se dice. Lenguaje verbal y no verbal. Tipos y niveles de escucha. Su impacto en las conversaciones. Compromiso al escuchar.



Vulnerabilidad y empatía

¿Cómo lograr que la gente se sienta segura en la organización?

Vulnerabilidad y empatía, competencias indispensables para alcanzar una cultura saludable.

Vulnerabilidad relacional: ¿debilidad o valentía? Autenticidad. Uso de máscaras y corazas cuando no queremos transitar nuestra vulnerabilidad: su impacto. Perfeccionismo y otros ejemplos de estas máscaras y corazas. Los dones de la imperfección. Relación entre vulnerabilidad, confianza y conexión. ¡Let's rumble! Vulnerabilidad en las organizaciones. Distinción entre simpatía, empatía y compasión. Escucha empática. Impacto en la vida personal y organizacional. Empatía y resiliencia a la vergüenza.

Confianza

¿Confianza o control?

La confianza como acelerador de los procesos de maduración cultural.

Es algo sobre lo que hablamos mucho... Para algunos es pura intuición. Hay quienes piensan que es cuestión de confiar o no confiar.

¿Qué es la confianza? Metáfora de la batería de la confianza. Identificación de cómo funciona para cada uno. Distinción entre hechos e interpretaciones aplicado a este concepto. Los “anteojos” de la confianza: ¿qué tener en cuenta para elegir confiar? Impulsores de la confianza: empatía, autenticidad y lógica. Inversión en vínculos de confianza para la transformación cultural. Relaciones de confianza = Resultados. ¿Cómo medirla?

Autoliderazgo

Primeros pasos en el camino del liderazgo.

El camino del liderazgo. Primera etapa: el autoliderazgo.

Autoobservación y autoconocimiento: indispensables en el autoliderazgo. Modelo de observador como fuente de información para el autoconocimiento: cuerpo/ lenguaje y emoción.

¿Cuáles son mis estilos de pensamiento y valores personales que impulsan mi propio liderazgo? Creencias PCM: de posibilidad, capacidad y merecimiento. Mirada de abundancia: “soy suficiente”. Autoconfianza y autonomía: pasos para alcanzarlas.

Indicadores de cultura

¿Cómo evaluar si el proceso de transformación cultura va en la dirección correcta? Tipos de indicadores.

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 (¿A dónde queremos llegar?) e indicadores que nos permitan ir evaluando y nos estamos "moviendo" en la dirección correcta.

Análisis de Causa Raíz

Análisis profundo para llegar a las verdaderas causas. Encontrando el porqué de algunos comportamientos.

Se trabajará de manera práctica con distintos ejemplos y distintas herramientas para este análisis. Limitaciones y/o mal uso de herramientas "convencionales" para el análisis de causas. Otras alternativas. 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

El arte de llevar adelante conversaciones poderosas.

Conversaciones en la vida. Conversaciones pendientes. Diseño de conversaciones. Feedback. Cómo dar y recibir feedback. Pasos para un feedback muy humano.

Feedback "en ojotas": como convertirlo en una práctica frecuente y saludable. Reconocimiento: ¿lo DAS? Distinción entre el paradigma del aprendiz y el paradigma del juzgador. Importancia de hacer preguntas en la vida desde la mirada curiosa del aprendiz. Feedforward.

Seguridad psicológica

Cultura de la vulnerabilidad

Vínculo entre la seguridad psicológica y la vulnerabilidad relacional en los equipos de trabajo. Relación con la confianza y con la inteligencia emocional. Impacto de la seguridad psicológica en el desempeño de los colaboradores.

Las 4 etapas de la seguridad psicológica: seguridad de inclusión, de aprendizaje, de contribución y de reto. Pasos para avanzar en cada una de estas etapas.

Innovación y creatividad, sólo son posibles en un entorno seguro psicológicamente. Paternalismo y explotación: consecuencias.

Cómo construir seguridad psicológica.



Perseverancia y nuevos hábitos

Sostener compromisos en el largo plazo

Cómo ser perseverantes. Fuerza de voluntad: un músculo que se puede entrenar. Si no logro lo que quiero, ¿hasta cuándo perseverar? Importancia del autoconocimiento. Un cerebro y dos mentes que debemos conocer para ser perseverantes.

La ley del menor esfuerzo: pasos para superarla. Etapas en la construcción de hábitos deseables. Pasos para desactivar los que ya no elegimos. Importancia de la autocompasión y de nuestro diálogo interno. Conversaciones con mi yo futuro.

Preguntas poderosas

Salir del micromanagement y pasar al microcoaching

. ¿Doy pautas o pregunto? Un simple ejercicio para auto observarme. Creencias sobre el hacer preguntas ¿Para qué preguntar? ¿Cuándo hacerlo? ¿Cómo hacerlas para alinear intención e impacto? Importancia de hacer “buenas preguntas” al líder. Su relación con la autonomía de los miembros del equipo y el desarrollo de talentos.

Características de las preguntas poderosas: ¿qué las hace poderosas? Relación entre el arte de preguntar, la presencia y la escucha. Impacto de las buenas preguntas en la toma de conciencia y evolución personal y organizacional. Dinámicas para profundizar este concepto de modo de facilitar en los líderes la detección de cuándo están haciendo micromanagement y puedan pasar al microcoaching. Método Grow: coaching orientado al desarrollo de Liderazgo.

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 – 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). Especialización en Coaching Transaccional, PNL y Equipos. Instructora de la Carrera de Coaching Ontológico.

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 - 4 de julio de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Presencia y escucha - 18 de julio de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Vulnerabilidad y empatía - 8 de agosto de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Confianza - 22 de agosto de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Autoliderazgo - 5 de septiembre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Indicadores de cultura - 19 de septiembre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Análisis de Causa Raíz - 3 de octubre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Taller Feedback - 17 de octubre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Seguridad psicológica - 31 de octubre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Perseverancia y creación de nuevos hábitos - 14 de noviembre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Preguntas poderosas: salir del micromanagemente y pasar al microcoaching - 28 de noviembre de 2025, de 9 a 11:00 hs.

Arancel

Cada taller tiene un costo de \$ 70.000 + IVA. Países fuera de Argentina: u\$s 70

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

capacitacion@qcsolutions.com.ar