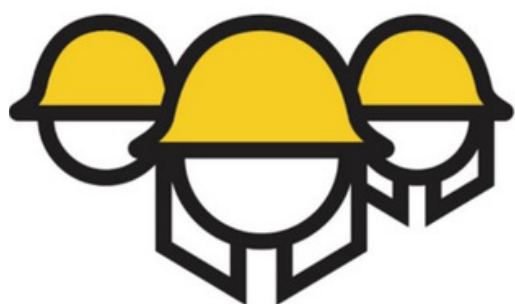


DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO EN LA
COMUNIDAD:

HABILIDADES BLANDAS



CEREAL

Centro de Reflexión y
Acción Laboral

ÍNDICE

➔ INTRODUCCIÓN —————→ 1-2

➔ METODOLOGÍA —————→ 6-7

➔ DIDÁCTICA —————→ 8

➔ HABILIDADES BLANDAS:

① COMUNICACIÓN —————→ 10

② FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA AL CAMBIO —→ 12

③ LIDERAZGO —————→ 14

④ MOTIVACIÓN —————→ 16

⑤ PACIENCIA —————→ 18

⑥ PERSUACIÓN —————→ 20

⑦ CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS → 22

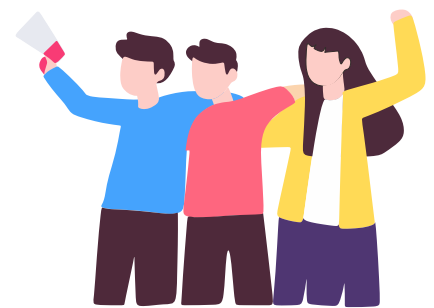
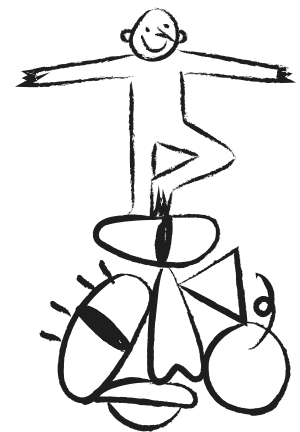
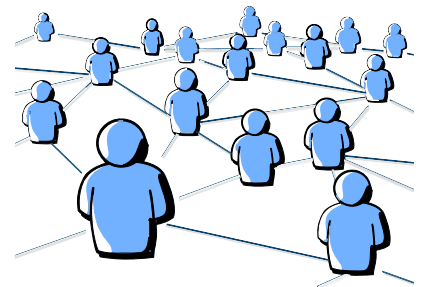
⑧ TRABAJO EN EQUIPO —————→ 24

INTRODUCCIÓN

Toda comunidad requiere de personas comprometidas y capacitadas para poner al servicio de los demás sus talentos y habilidades que se requieren para todo proceso organizativo y que deberán estar centradas en favorecer, tanto los procesos relacionales como los conocimientos técnicos y la preparación académica de la persona y de la comunidad.

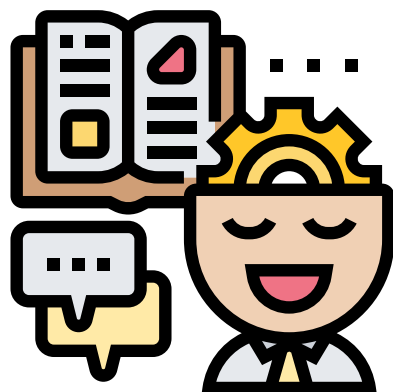
Dichas habilidades se distinguen en dos ámbitos:

Por un lado, tenemos las habilidades blandas, que son aquellas competencias sociales que desarrolla una persona para favorecer la comunicación y las relaciones intrapersonales. Estas habilidades son intangibles, son difíciles de evaluar pero dan mucha ventaja porque hacen la diferencia del resto de las organizaciones. Algunas habilidades blandas que podemos mencionar son: Comunicación, Flexibilidad, Liderazgo, Motivación, Paciencia, Persuasión, Capacidad de resolución de problemas, Trabajo en equipo.



INTRODUCCIÓN

En cambio, las habilidades duras son las competencias relacionadas con el conocimiento técnico que se adquiere con una formación académica o formal. Estas habilidades se pueden medir mediante pruebas, entrevistas o demostraciones orales o escritas. Algunas habilidades duras que podemos mencionar son: Expresión oral, Habilidades lingüísticas, Pensamiento matemático-contable, Manejo de recursos tecnológicos, Conocimientos de contenido específicos, entre otras.



Una vía para fortalecer el caminar de los grupos, los colectivos y las cooperativas es la capacitación en habilidades blandas y duras que garanticen, tanto en conocimientos como en el desarrollo de una cultura sólida de organización, el futuro y la consolidación colectiva orientada a alcanzar el bien común de la comunidad.



LAS HABILIDADES BLANDAS QUE ABORDAREMOS DE MANERA GENERAL SON:

1. **Comunicación**, tanto oral como escrita.
2. **Flexibilidad y tolerancia al cambio**, para poder reaccionar de forma acertada ante las crisis.
3. **Liderazgo**, para ser el guía designado y no el impuesto; el guía que se gana su lugar por ser propositivo, proactivo y disciplinado.
4. **Motivación**, pues quienes poseen esta habilidad la encuentran en su interior, no en su entorno, trabajando por convicción y no por los reconocimientos externos.
5. **Paciencia** para saber cuándo tomar pausas, analizar las situaciones y repensar el camino trazado para lograr objetivos.

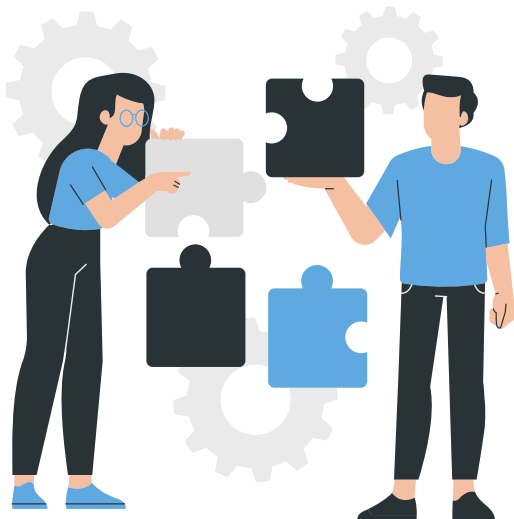


LAS HABILIDADES BLANDAS QUE ABORDAREMOS DE MANERA GENERAL SON:

6. Persuasión, entendida como el arte de convencer a los otros para que se unan a los proyectos del líder, la que debe darse desde el conocimiento y la verdad.

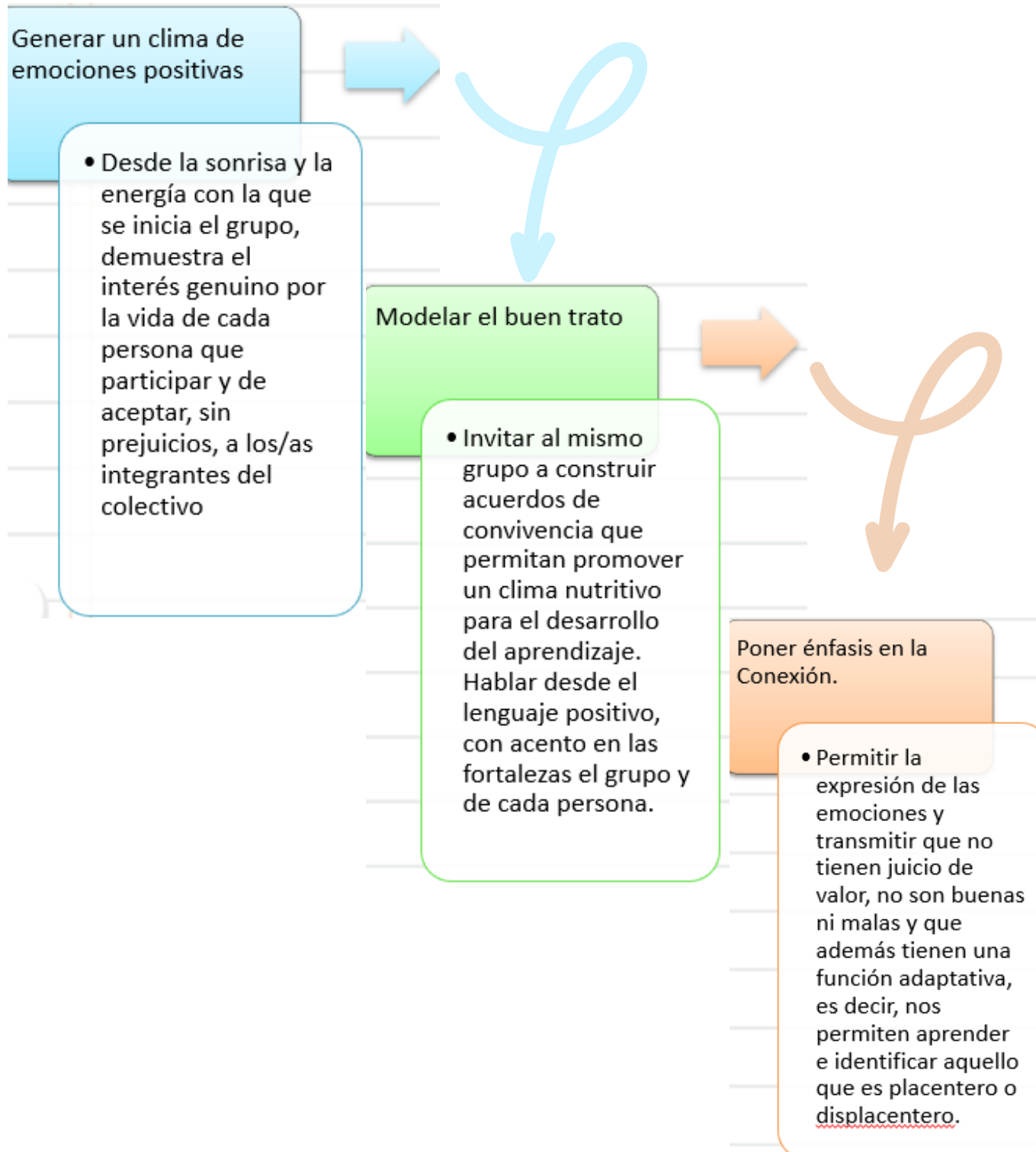
7. Capacidad de resolución de problemas, para proponer soluciones ante los problemas y alternativas ante las crisis.

8. Trabajo en equipo para superar cualquier obstáculo en busca de alcanzar los objetivos individuales y comunes. Como seres sociales, el trabajo en equipo permite que las redes de cooperación ante cualquier proyecto o situación sean tan sólidas como la capacidad de verdad y ética lo sean.



PREVIOS:

Para poder hablar de habilidades es necesario generar un clima de emociones positivas, modelar el buen trato y poner énfasis en la conexión con el colectivo.



METODOLOGÍA

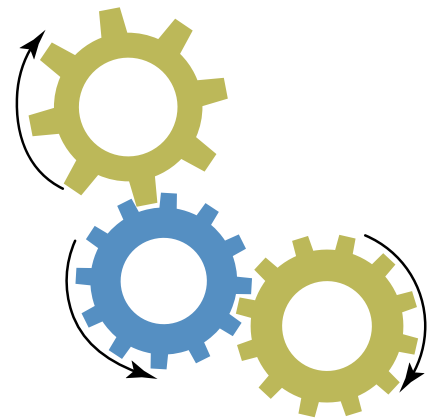
Se imparte en cada colectivo según el proceso en el que se encuentren sus integrantes, ya que es necesario que muestren interés por coordinar, planear o dirigir alguna actividad colectiva que indique que requieren formación.

Instrumentos

Se diseñaron 6 fichas de contenidos en las que, de manera presencial y dinámica, se capacitará a las personas líderes en las habilidades y las herramientas que se son necesarias para ejercer un liderazgo comunitario.

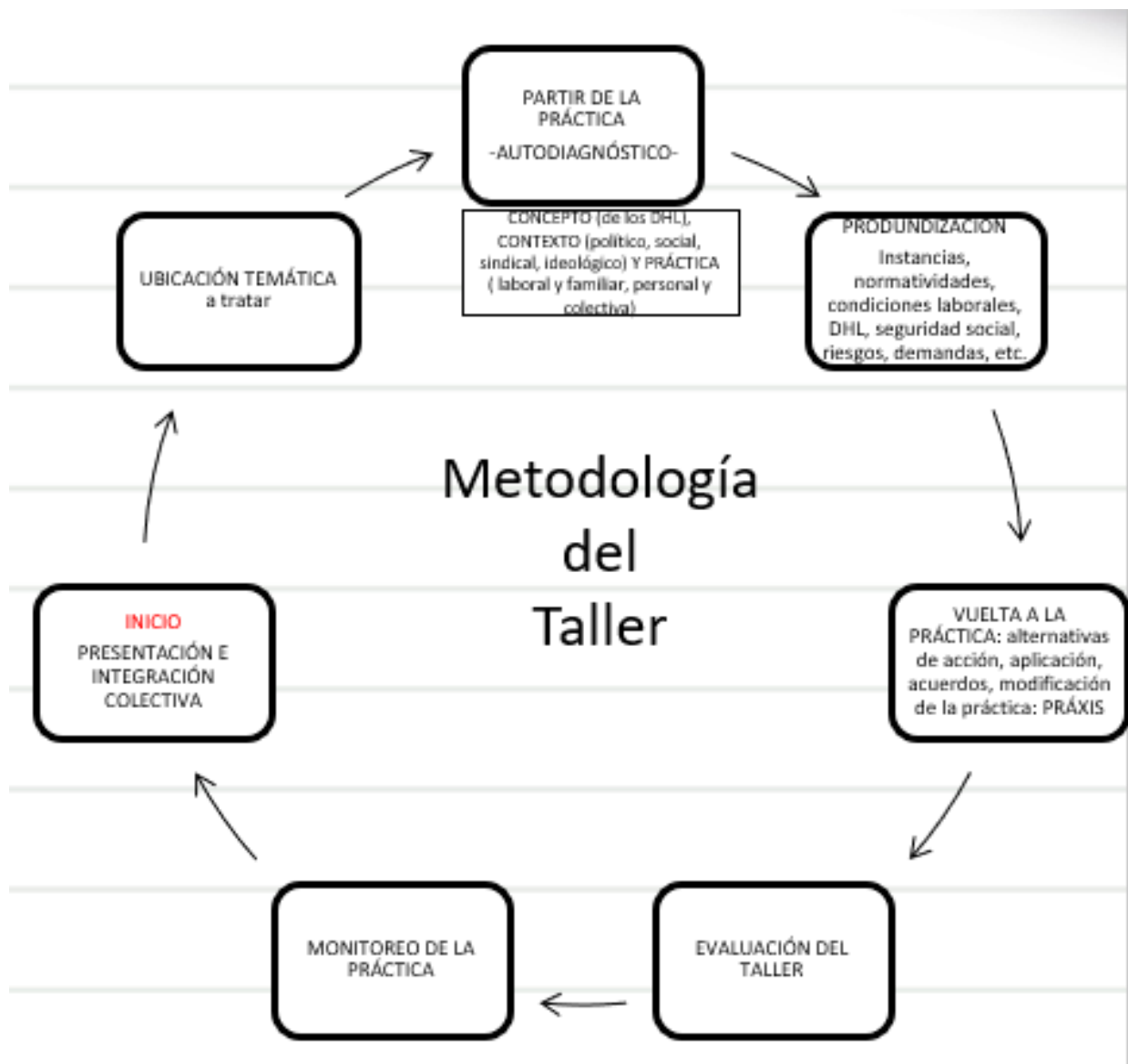
Procedimiento

- Las fichas se llevarán a cabo de manera secuencial para garantizar el proceso de aprendizaje de las personas líderes.
- Cada ficha tendrá las instrucciones de su aplicación al inicio del tema. Se tendrá que leer antes de aplicar el tema.



METODOLOGÍA

- Se utilizará material didáctico, la reflexión y el análisis de contenidos, así como el diálogo grupal generador de la construcción colectiva del conocimiento.
- Se capacitará para que ejerzan roles concretos dentro de la organización comunitaria y se brindará acompañamiento individual y colectivo a la práctica de liderazgo que se esté llevando a cabo.



DIDÁCTICA

- Cada habilidad blanda tiene una breve definición, algunas sugerencias para llevarla a cabo y una dinámica para generarla en el grupo.
- Este material es sólo una "columna vertebral" con elementos básicos para favorecer, de manera práctica y sencilla, el desarrollo de las habilidades blandas.
- Cada facilitador/a podrá implementar otras dinámicas que considere pertinentes, ampliar el material a utilizar y profundizar más los contenidos que definen cada habilidad, respetando el contenido de este material.



HABILIDADES BLANDAS



1. COMUNICACIÓN, TANTO ORAL COMO ESCRITA

Una de las habilidades blandas que toda persona necesita desarrollar es la buena comunicación, tanto oral como escrita; tanto para expresarse como para darse a entender con las demás personas. Tener la habilidad para comunicar asertivamente las ideas y los sentimientos mejora las relaciones interpersonales, hay mayor empatía hacia el otro y, a la vez, más productividad en las tareas.

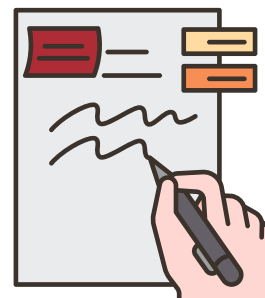
Cómo llevarla a cabo:

- Con **escucha activa**, tratando de escuchar con atención, haciendo preguntas según sea necesario para comprender el mensaje y las emociones de la otra persona.
- Escoger el mejor momento y lugar** para comunicar lo que se quiere decir. Es importante buscar un lugar adecuado, que sea tranquilo y que, por ejemplo tras una discusión, no estén los sentimientos a flor de piel.
- Utilizar **preguntas abiertas** para demostrar que realmente estamos interesados en aquello que nos están contando.
- Fomentar la empatía**, es decir, la capacidad de comprender, ser consciente, sensible y experimentar indirectamente los sentimientos, pensamientos y experiencias de otro.



DINÁMICA DE COMUNICACIÓN

- Se empieza el juego pidiendo a cada persona que se forme en fila.
- Se le pide al primero de la fila que se dé la vuelta y que se le da un papel con una frase que tendrá que compartirle a través de mímica a su compañero de junto, que también se dará la vuelta para quedar frente a él. El compañero/a hará lo mismo con la persona que se encuentra detrás de él y así sucesivamente.
- Se pregunta a la última persona de la fila ¿cuál es el mensaje que recibiste? Y así a cada participante, se verifica el mensaje inicial y se hace la reflexión.
- Reflexión grupal: ¿qué aprendemos? ¿cuáles son las dificultades que encontramos usualmente en la comunicación? ¿cómo podemos mejorar nuestra comunicación?
- Se coloca en un papelógrafo las ideas que dé el grupo para mejorar la comunicación.
- Se cierra la dinámica haciendo un doble ejercicio:
- Cada persona escribe las instrucciones de la dinámica en un papel. Al azar, se elige a alguna persona para que exprese las indicaciones en voz alta, poniendo énfasis en el tono y en la claridad de palabra.

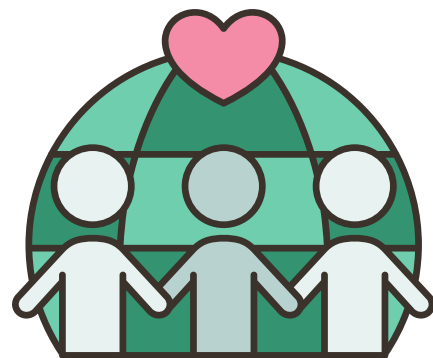


2. FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA AL CAMBIO, PARA PODER REACCIONAR DE FORMA ACERTADA ANTE LAS CRISIS.

Tener habilidades de flexibilidad y tolerancia al cambio, significa tener una actitud de apertura, empatía y paciencia hacia el otro, y a la vez, disposición para construir caminos novedosos y creativos para el desarrollo de la organización.

Cómo llevarla a cabo:

- Con **apertura**, tratando de entender la postura de la otra persona, haciendo preguntas de aclaración, según sea necesario, comprender el mensaje y las emociones de la otra persona, su postura y su propuesta.
- Tolerancia y Paciencia**, para escuchar y aceptar nuevas propuestas que impliquen hacer movimientos, reorganizar, improvisar y resolver, de forma acertada, posturas, ideas y acciones que ayuden a mejorar alguna situación o postura.
- Empatía**, tener la capacidad de comprender; ser consciente, sensible y experimentar indirectamente los sentimientos, pensamientos y experiencias de otro. Responder acertadamente a los cambios que surgen de manera cotidiana.



DINÁMICA DE FLEXIBILIDAD Y TOLERANCIA AL CAMBIO

- Este ejercicio puede realizarse con un solo equipo, o con dos o más que estén compitiendo entre sí. Se le pide a cada equipo que haga un cartel publicitario con uno de los productos o servicios del colectivo con los que ya están familiarizados, se les asigna un tiempo límite y se les advierte que estén abiertos al cambio y a las nuevas ideas.
- El “truco” es que cada determinado tiempo iremos cambiando las reglas del juego. Por ejemplo, podemos decirles que ya no va a ser un póster, sino un spot de radio, o que ya no va a ser este producto, sino este otro, o que ahora tienen que utilizar un tono de lenguaje completamente opuesto al que venían manejando.
- Se termina el tiempo y se les dice que ya queda poco tiempo y por eso no se va a compartir nada.
- Se retoma la dinámica: ¿qué pasó? ¿cómo se sintieron? ¿qué reflexión les deja? ¿qué relación tiene la dinámica con la tolerancia y la flexibilidad? ¿de qué manera podemos adaptarnos con flexibilidad al cambio?
- Se cierra la dinámica rescatando los aprendizajes.

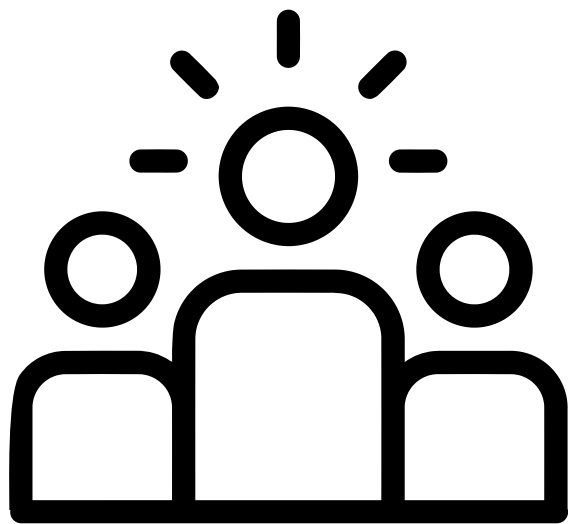
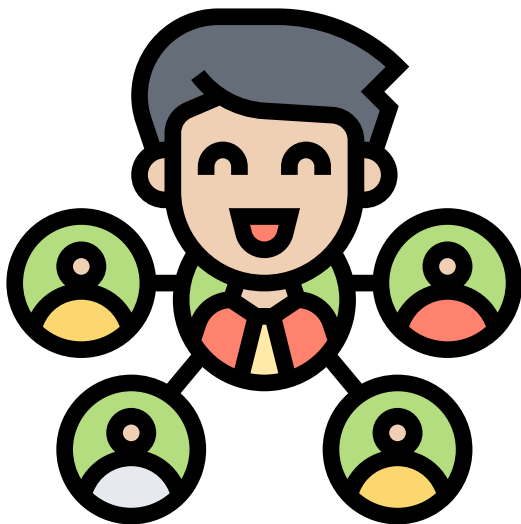


3. LIDERAZGO, PARA SER EL GUÍA DESIGNADO Y NO EL IMPUESTO; EL GUÍA QUE SE GANA SU LUGAR POR SER PROPOSITIVO, PROACTIVO Y DISCIPLINADO.

El liderazgo es una de las habilidades más bondadosas del aprendizaje de la persona. Es importante saber que quien liderea no es sólo quien maneja las cosas, da órdenes y “dice qué hacer y cómo hacer”, sino quien inspira, motiva y empodera a otras personas, viendo lo mejor de cada persona para enseñarles a usar ese potencial en todo lo que hace.

Cómo llevarla a cabo:

- Dinámicas como los juegos de roles con diferentes características de los estilos de liderazgos que existen.
- Con alguna acción real concreta, aclarándole sus funciones y su rol. (Confer. Manual de Formación en Liderazgo Comunitario.)



DINÁMICA DE LIDERAZGO

- Dinámica de juegos de roles, se llama: "líder de ciegos". Se trata de que las personas participantes se enfrenten a posibles situaciones que puedan surgir en la vida.
- En el **primer caso** se trata de distribuir diferentes papeles entre los participantes (como el pesimista, el experto, el proactivo) y dejar que interactúen representando a cada personaje. Se les pide que organicen un evento y se les da 5 min para la interpretación.
- Tras la representación, es importante que se analicen los fallos y aciertos que se han cometido durante el juego de rol y volver a repetir la simulación aplicando las sugerencias (Confer. Manual de Formación en Liderazgo Comunitario).
- En el **segundo caso**, se dividen en dos grupos: uno de ellos llevarán los ojos vendados y el otro no. Estos últimos serán los líderes que guiarán a los ciegos a través de diferentes ejercicios (como llenar vasos de agua, por ejemplo). El juego sirve para analizar los estilos de liderazgos, la impartición y recepción de órdenes y la resistencia o aceptación al mando.
- Se cierran ambos casos rescatando los aprendizajes.



4. MOTIVACIÓN, PUES QUIENES POSEEN ESTA HABILIDAD LA ENCUENTRAN EN SU INTERIOR, NO EN SU ENTORNO, TRABAJANDO POR CONVICCIÓN Y NO POR LOS RECONOCIMIENTOS EXTERNOS.

La motivación es la llave maestra para lograr cualquier objetivo personal y comunitario. Es la habilidad de encontrar el verdadero sentido que convoca al grupo de manera organizada, fraterna y comprometida, con el fin de trabajar en acciones y proyectos que garanticen el bienestar de la comunidad desde valores y criterios que den significado al colectivo.

Cómo llevarla a cabo:

- Nombrar los valores y criterios que son los fundamentales para la persona y la comunidad.
- Realizar un contrato social que explicita el sentido de la organización / colectivo.

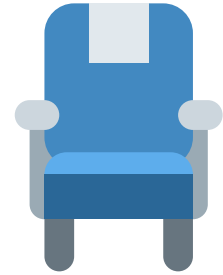


DINÁMICA DE MOTIVACIÓN

¿Cómo me ven mis compañeros?

Los integrantes del grupo se sientan en círculo.

Materiales necesarios: sobres, post-it y bolígrafo.

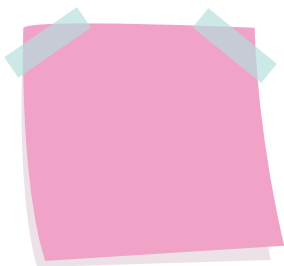


Pasos a seguir:

1- El facilitador del grupo, entrega a cada uno de los integrantes un papel en el que vendrá el nombre escrito de uno de sus compañeros. Se entregarán al azar, sin que nadie reciba el sobre con su propio nombre.

2- Se trata de que los distintos integrantes del grupo, vayan escribiendo en varios postit las cosas positivas de esa persona. Al terminar, cada integrante nombra al compañero/a que le tocó y le lee los postit, le entrega el sobre y los demás compañeros/as añaden comentarios.

3- Se reflexiona: la riqueza del grupo se compone de la riqueza de cada uno de los integrantes. Se cierra la dinámica mencionando lo que les motiva para asistir y permanecer en el grupo.



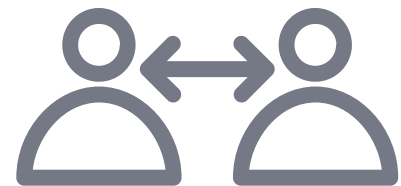
5. PACIENCIA PARA SABER CUÁNDO TOMAR PAUSAS, ANALIZAR LAS SITUACIONES Y REPENSAR EL CAMINO TRAZADO PARA LOGRAR OBJETIVOS.

La paciencia es muy importantes cuando ocurren conflictos y confusiones, sobre todo cuando alguna persona del grupo expresa una postura fija que enfatiza de manera violenta o sin escuchar a las demás personas.

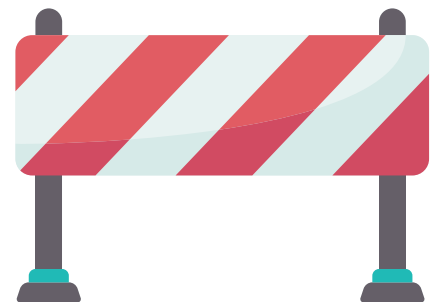


Cómo llevarla a cabo:

•**Tomar distancia afectiva:** Escuchar con atención evitando el juicio, respirar lentamente para tener paciencia en la situación que se presenta y tratar de entender la postura de la persona que está enfadada, tolerando su manera de expresarse.



•**Poner límites claros y fraternos:** Nombrar la situación que ocurre de manera clara y precisa, así como mencionar lo que es válido y lo que no en la dinámica de la organización /colectivo y del contrato social previamente establecido.



DINÁMICA DE PACIENCIA

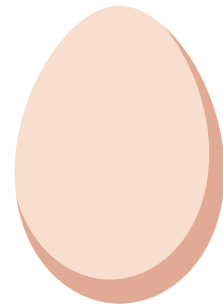
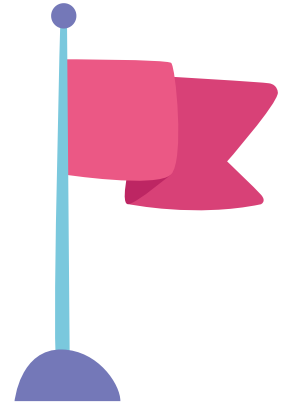
La carrera más delicada.

•Pide a los participantes que se sitúen en una línea de salida que trazarás sobre el suelo. Seguidamente, marca también enfrente una línea de meta. Da a cada persona una cuchara y un huevo.

•Situados en la salida, lucharán por llegar a la meta transportando el huevo en equilibrio sobre la cuchara. Deberán hacerlo con una única mano o con la boca.

•Las prisas no son buenas consejeras y pueden jugarles malas pasadas, así que recuérdales que lo importante es llegar con el huevo intacto. De esta manera, será importante llenarse de tranquilidad y calma.

•Se reflexiona la dinámica: ¿qué reflexión nos deja? ¿cómo podemos alimentar la paciencia en nosotros? Sugerir la respiración con consigna. "así es y así puede ser".



6. PERSUASIÓN, ENTENDIDA COMO EL ARTE DE CONVENCER A LOS OTROS PARA QUE SE UNAN A LOS PROYECTOS DEL LÍDER, LA QUE DEBE DARSE DESDE EL CONOCIMIENTO Y LA VERDAD.

La persuasión es la habilidad para influenciar a otras personas para que se unan a una causa que se encamine hacia el bienestar de un grupo, organización o comunidad.



Cómo llevarla a cabo:

•**Ejemplo:** Dar testimonio, con actitudes y comportamientos que expresen el sentido que tiene el proyecto comunitario y la validez de vivirlo desde los valores acordados por el grupo.



•**Influencia:** Capacidad para intervenir, de manera idónea para que los acuerdos, los proyectos y el desarrollo comunitario avance y logre sus metas.



DINÁMICA DE PERSUASIÓN

“Vendelotodo”

Material: Una ruleta con el número de porciones dependiendo del número de integrantes. Cada porción tendrá dibujado un objeto que a su vez estará en físico (un bolígrafo, un plato, una piedra, etc.).

•Cada persona tendrá que hacer girar la botella, una vez detenida, se fijará en la punta para ver qué objeto le tocó, entonces contará con 3 minutos para “vender” el producto al resto de los participantes. Acabado este tiempo, el resto de participantes puntuarán su actuación en base al grado de convencimiento y persuasión que tuvo.

•Se cierra la dinámica con la reflexión: ¿qué aprendieron? ¿qué importancia tiene la persuasión en un grupo?



7. CAPACIDAD DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, PARA PROPONER SOLUCIONES ANTE LOS PROBLEMAS Y ALTERNATIVAS ANTE LAS CRISIS.

Solucionar problemas desde la dinámica de la No Violencia es una habilidad que requiere de inteligencia, asertividad y paciencia; tolerancia, visión a futuro y escucha empática, ya que la manera en la que se resuelven los problemas definirá el talante de relación entre las personas que participan en el grupo/colectivo/comunidad.



Cómo llevarla a cabo:

•**Escucha Activa:** Despersonificar el conflicto para evitar emitir juicios que dañen alguna de las partes implicadas. Utilizar el mensaje “yo” para que cada parte asuma su responsabilidad y las consecuencias de su postura.



•**Mediación:** Capacidad para intervenir de manera empática y objetiva para encontrar caminos de solución ante las problemáticas que surjan, de tal manera, que se busque el bien para ambas partes y para el colectivo. Es encontrar los aspectos comunes que vinculen a ambas partes.

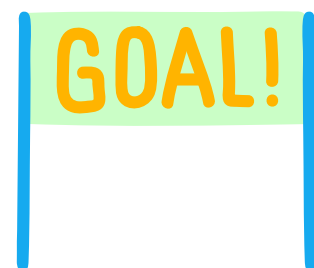
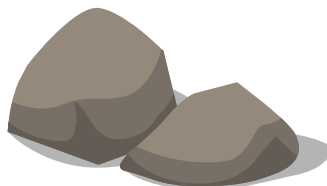


DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Pirañas en el río

Se requiere un espacio amplio, preferiblemente uno exterior. Vamos a necesitar un gis blanco, objetos (dos más del número de integrantes del grupo) y hojas tamaño carta (dos menos del número de integrantes del grupo)

- El facilitador explica que se tiene que atravesar el río sin salirse de él, está delimitado con gis. Además, tienen que transportar, de un lado al otro, una serie de objetos.
- Las hojas simbolizarán las piedras en las que podrán pisar. El grupo decidirá la manera en la que coloca las piedras en el río.
- La actividad se acaba cuando todos los participantes hayan realizado su camino y transportado todos los objetos.
- Se reflexiona la dinámica: ¿qué pasó? ¿qué dificultades tuvieron? ¿cómo se organizaron?
- Se cierra la dinámica mencionando los elementos que son necesarios para la resolución de conflictos.



8. TRABAJO EN EQUIPO PARA SUPERAR CUALQUIER OBSTÁCULO EN BUSCA DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS INDIVIDUALES Y COMUNES.

Como seres sociales, el trabajo en equipo permite que las redes de cooperación ante cualquier proyecto o situación sean tan sólidas como la capacidad de verdad y ética lo sean.



¿Cómo llevarla a cabo?

•**Relación asertiva:** Generar un buen ambiente de trabajo que motive al colectivo a trabajar de manera conjunta, desde la escucha y la apertura para que puedan generar propuestas comunes que beneficien a todos/as.



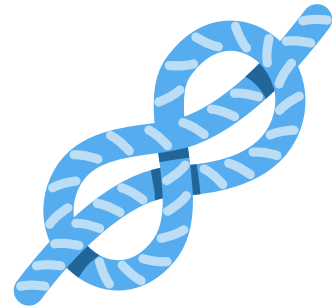
•**Promover la integración:** Capacidad para acoger la diversidad como riqueza y aporte grupal, pasar de la tolerancia a la integración con la consigna de que todos y todas tenemos los mismos derechos y oportunidades.



DINÁMICA DE TRABAJO EN EQUIPO

Nudo humano

•Se invita a todas las personas que integran el grupo a que se levanten y formen un círculo mirando hacia el centro, hombro con hombro.

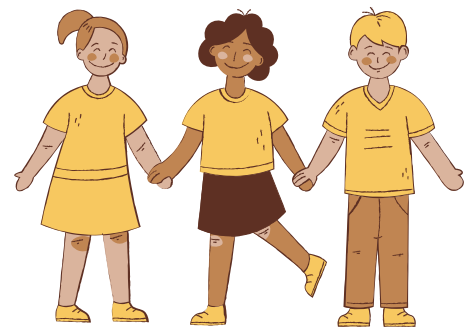


•Pídeles que estiren el brazo derecho y tomen la mano de alguien de enfrente. A continuación, diles que saquen el brazo izquierdo y agarren otra mano al azar de otra persona situada enfrente.



•En un plazo de tiempo determinado (1 min), el grupo tendrá que desenredarse los brazos sin soltar las manos.

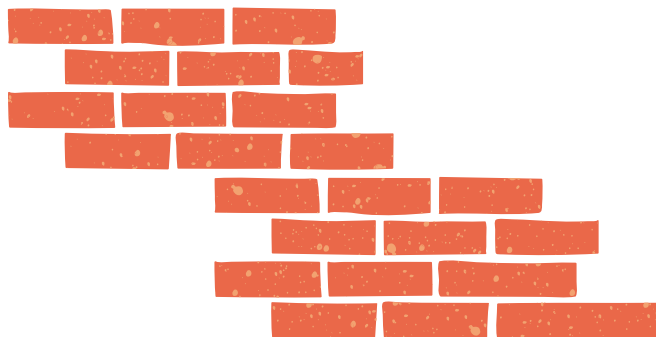
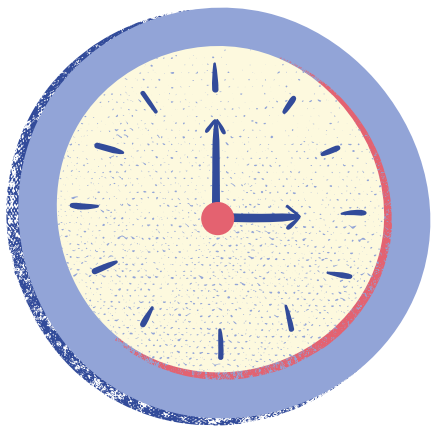
•Se retoma la dinámica: ¿Cómo se sintieron? ¿qué elementos podemos rescatar para trabajar en equipo? ¿qué características tenemos que aprender para poder trabajar en equipo?

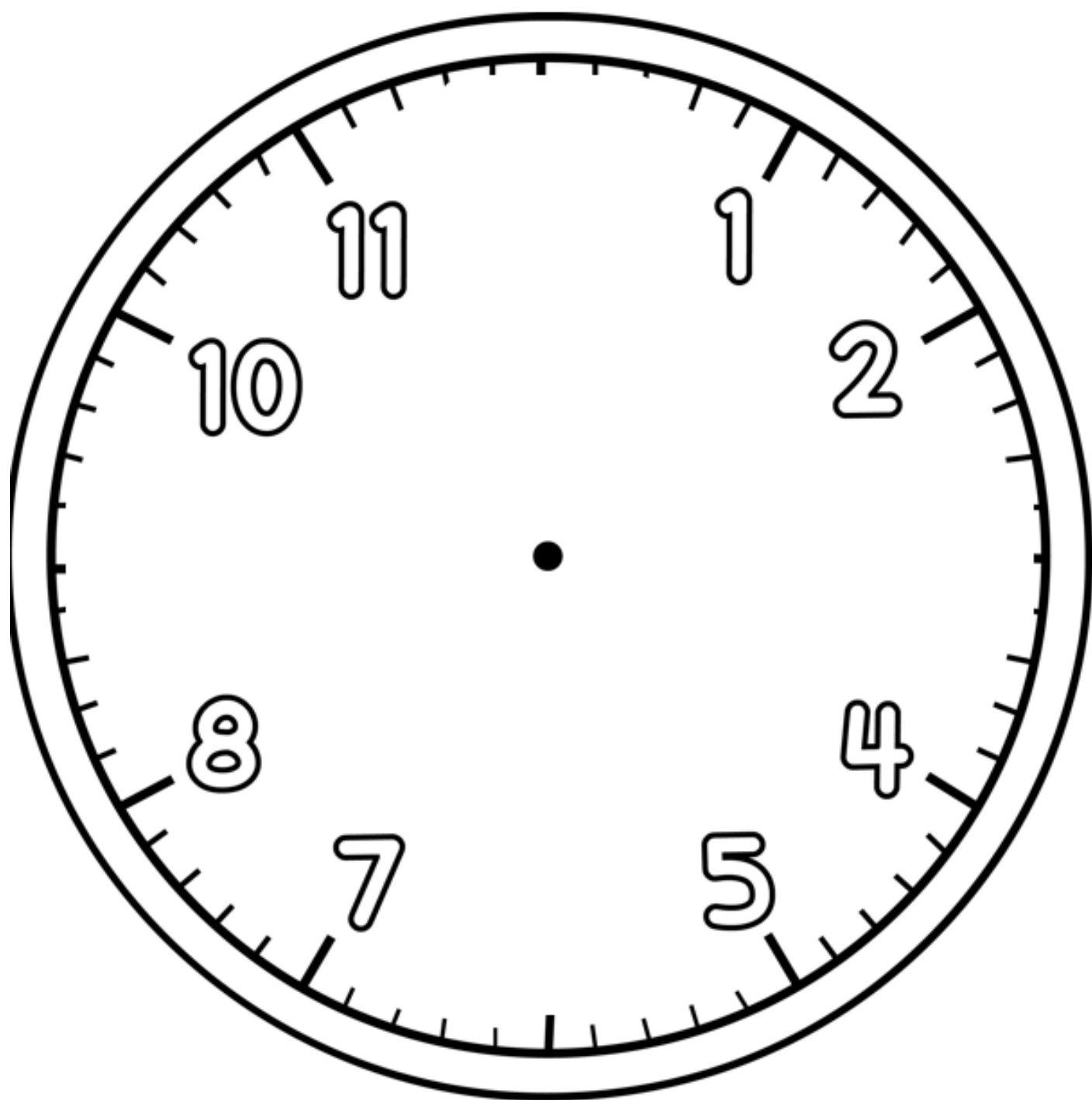


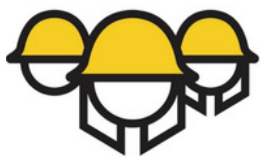
SÍNTESIS DEL APRENDIZAJE

Reloj de dibujos:

1. La persona facilitadora reparte una hoja con un reloj dibujado.
2. Cada integrante tendrá que dibujar 4 aprendizajes fundamentales que tuvo durante el taller de habilidades blandas en los espacios que aparecen en blanco del reloj.
3. En plenario, compartirá cada integrante sus dibujos y lo colocará, de manera visual, en la pared para que todo el grupo lo vea.







CEREAL

Centro de Reflexión y
Acción Laboral



Visítanos en:

**Calle Jesús Gonzáles Ortega #306 esquina
Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.**



3336148095



3328012128, 3312421590 ó 3328835438



@cerealdhl



Cereal - Centro de Reflexión y Acción Laboral



cereal.a.c.97



@cereal977



www.cereal.mx

**"Nadie defiende lo
que no conoce"**

Imágenes sacadas de: canva.com