

**INFORME
FINAL**
**TALLER DE
HABILIDADES
BLANDAS**

Marzo - 2025



**CONTRERAS &
ASOCIADOS**

Gestionamos tus proyectos



CONTRERAS & ASOCIADOS

Gestionamos tus proyectos

Fases de la intervención



Diagnóstico
preliminar de los
colaboradores y
líderes.



Desarrollo de una
propuesta
personalizada



Reforzamiento de las
áreas específicas
identificadas



Informe General

1. **Aspectos generales:** Los talleres se realizaron, el 07, 21 y 28 octubre. Retomado finalmente el 01 de febrero 2025. (Un paréntesis de 03 meses).
2. **Ejes temáticos trabajados:**
 - Liderazgo.
 - Trabajo en equipo.
 - **Comunicación estratégica.**
 - **Manejo y control del estrés.**



Diagnostico Grupal – Criterios de observación:

1. **Líder emergente (Ejecutor o inspirador):** Neysser, Freddy, Susan.
2. **Activo (Motivador - colaborador):** Giuseppe, Nhael, Patty, Wilmer, Manuel, Fernando.
3. **Pasivo (Observador):** Elmer, Ulises.
4. **Obstaculizador (Critico – Desvalorizador):** -----



Observaciones 1:

1. La falta de **involucramiento** (La pasividad y el involucramiento selectivo) en los problemas que están fuera de sus funciones.
2. La falta de empatía y **capacidad de escucha** frente al colaborar que intenta resolver el problema.
3. El **manejo individualista** y el enfoque exclusivo solo a mi área de trabajo.



Observaciones 5

1. “Normalizar” formas inadecuadas de comunicación: Lo resaltante es la inhibición o reserva de comunicar las contingencias para tomar las medidas inmediatas. Dichas dificultades probablemente estén relacionadas con:
 - Capacidad receptiva (Conexión y el lenguaje no verbal).
 - Toma de decisiones (Flexibilidad y fortalecimiento de criterios propios).
 - Creatividad en la resolución de problemas (Rigidez y habituación a los mecanismos de siempre).



Análisis y resultados

1. Los colaboradores suelen involucrarse, cuando se sienten **motivados** por los siguientes elementos (música, tarea amigable, competencia y directivas claras).
2. Ceder, delegar y posicionar a otro colaborador, a pesar de tu autoridad formal o conocimiento del área. Es indispensable para posibilitar el liderazgo de otros miembros del equipo de trabajo. (**Obstáculos probables: cargo, conocimiento y la experiencia**).
3. La dificultad de recibir indicaciones o directivas se debe aun profundizar, si se trata del estilo comunicacional, gestión administrativa oportuna, finalmente de **la persona de quien emite la indicación. (Capacidad de escucha y retroalimentación)**.



Limitaciones y dificultades

- A pesar de la buena acogida respecto al carácter práctico y participativo del taller, es imprescindible **apuntalar conceptos claves** en un segundo momento, **reforzando conceptos** para los talleres futuros.
- Las limitaciones del diagnóstico individual, fueron ocasionados por la extensión del tiempo de los talleres, el cambio de personal.



1. Recomendaciones

- Existen tres escenarios para mejorar el trabajo de los colaboradores:

(1) Comunicación efectiva. (2) Trabajo cooperativo. (3) Responsabilidad social.

- Incorporar el componente “social” entre las diversas áreas en base a acciones en el marco de un plan de responsabilidad social; el cual refuerce: Empatía, tolerancia a la frustración, comunicación efectiva.

Fortalecer los siguientes componentes específicos de la comunicación:

- (1) Lenguaje no – verbal.
- (2) Escucha activa (empatía y conexión emocional).
- (3) Herramientas de retroalimentación.



2. Recomendaciones

- Respecto al trabajo cooperativo, promover las siguientes habilidades:
 - (1) Delegación de funciones.
 - (2) Fomentar un rol más activo en colaboradores pasivos.
 - (3) Incentivar el aspecto motivacional en el logro de resultados.





CONTRERAS & ASOCIADOS

Gestionamos tus proyectos

¡Muchas gracias!

