

GUÍA DE SERVICIOS



Arrancamos en marzo de 2005. Proveníamos de empresas distintas, con un elemento aglutinador en nuestra profesión: **TRABAJAR CON PERSONAS**; y una búsqueda: **EXPERIMENTAR** nuevas formulas, espacios y recursos que contribuyan a que cada un@ encuentre su lugar y su propia motivación. El individuo, siempre protagonista y al mismo tiempo, leal con su organización.

Mantenemos desde el inicio, una **RELACIÓN LIBRE**; sin sociedad ni relación laboral, con colaborador@s permanentes y ocasionales, que comparten nuestros valores y forma de entender la empresa y la innovación. Esta fórmula nos permite ofrecer **PRECIOS COMPETITIVOS**.

Hoy hacemos cosas que no abordamos cuando comenzamos, y mañana dejaremos de hacer algunas y emprenderemos otras, manteniendo solo aquello que aporte **INNOVACIÓN** y resultados a nuestro cliente, y por supuesto, nos haga **DISFRUTAR**.

Con una mentalidad abierta a cualquier propuesta. **ESCUCHANDO** abiertamente, sabedores que es en esa experiencia de cocreación, donde más aprendemos, en lugar de llevar nuestra propia receta.

Y esto lo conseguimos, investigando, experimentando y contrastando. Innovar no es solo invertir en I+D+i, o sacar nuevos productos al mercado, Es también redefinir el modo en que las empresas actúan; mirar de otra forma, viendo cosas que otros no ven y encontrar **NUEVOS MÉTODOS**, para llegar a **RESULTADOS** eficientes. Y nosotros, innovamos.

Propiciando que las empresas miren menos dentro, y mucho más fuera.

“Una estrategia que nos garantice el futuro, requiere información sobre acontecimientos y circunstancias externas a la organización; personas que no son clientes, tecnologías distintas y mercados diferentes”

Peter Drucker

¿A que nos dedicamos?

empatía

reconocimiento

creatividad

Coaching

emociones

lenguaje no verbal

diversidad

liderazgo

gestión emocional

innovación

Desarrollo de habilidades

diversidad

talento

negociación

asertividad

Inteligencias múltiples

diversidad

emociones

delegación

creatividad

igualdad

talento

comunicación

Coaching

escucha activa

mentoring

talento

Talento

Nacemos con un don; unas capacidades o habilidades especiales. Pero hay que conocerlas... y ponerlas en marcha. Cuando inviertes y desarrollas ese don, es reconocido por los que te rodean y se convierte en **talento**.

El Talento es pues, el resultado de **desarrollar lo que ya estaba dentro de nosotros**.



***La aventura de RE-Descubrir tu talento**, es una metodología innovadora de INFLUYE, que te ayuda a desvelar lo mejor de ti; aquello que siempre te ha acompañado de forma natural, pero que probablemente no hayas valorado o no te hayan reconocido.*

Es una búsqueda individual y en grupo, donde las preguntas, las escenificaciones, los cuentos y las dinámicas, propician tus hallazgos.

*La primera parte del programa se realiza a través de una **plataforma on line**, durante los días previos a los talleres grupales.*

*Las **sesiones presenciales** consisten en dos medias jornadas con al menos una semana de diferencia y la posibilidad de realizar posteriormente **sesiones individuales**.*

Talento



Objetivos. Averiguar si las personas se encuentran en el lugar adecuado, o pueden hacerlo mejor en otra posición. Para trabajar con personas por las que “apuestas” pero desconoces exactamente dónde serán más eficientes. Acompañar en planes de sucesión o de carrera.

Beneficios. Contar con personas motivadas, haciendo aquello para lo que están naturalmente dotadas, desarrollando todo su potencial y disfrutando de lo que hacen. Disponer de información privilegiada para tomar decisiones futuras.

Formatos

Talleres en abierto.

Procesos individuales. Acompañamiento en sesiones presenciales y a distancia, con enfoque de coaching y con ese objetivo.

Charlas coloquio y ponencias. Formato de 45 minutos a dos horas, con coloquio e interacción con los participantes. El objetivo es dar a conocer la metodología para propiciar seminarios y talleres, tanto en abierto como in company.

El Liderazgo Emocional

Se ha demostrado que la competencia de un Líder viene determinada en gran medida por cómo **resuelve** sus emociones. Los líderes con altos niveles de I.E. generan un entorno de trabajo mucho más positivo, comprometido y eficaz, en definitiva impactan en sus equipos no sólo en el Qué sino también en el Cómo.

De cómo nos lideremos nosotros, dependerá el tipo de liderazgo que ejerzamos con nuestros colaboradores y el impacto en la organización, y por consiguiente en clientes y proveedores.

Objetivos:

- Tomar conciencia
- Dotar de estrategias y metodología
- Aplicaciones prácticas
- Adquirir las competencias emocionales



La duración de los talleres oscila entre 10 a 16 horas, en función de las necesidades del cliente y de los objetivos a alcanzar. Puede incluir un **Plan de Desarrollo Emocional (PDE)**, de carácter individual.

El Liderazgo Emocional

Contenidos: Emociones, sentimientos, estados de ánimo; dualidad mente-razón, competencias emocionales; herramientas prácticas de gestión, Liderazgo emocional, entornos de aplicación dentro de la organización, la gestión en el proceso comunicativo y de negociación.

Plan de Desarrollo Emocional (PDE). Al inicio del programa el alumno selecciona una habilidad o competencia emocional que desee mejorar. Establece un plan de acción que irá trabajando de forma individual. A lo largo de este proceso la persona elige a alguien, que le pueda dar feedback y valore su desarrollo en todo el proceso. El facilitador está en todo momento de apoyo en el proceso.

De esta manera el programa se convierte en un proceso Experiencial, donde la persona aprende además, experimentando.

Creatividad

Existe confusión cuando pensamos que para incorporar la innovación en las empresas y organizaciones basta con invertir en I+D+i; o sacar nuevos productos al mercado.

La innovación es consecuencia de la creatividad; con ella, encontramos nuevas maneras de desarrollar una idea o resolver un problema, y con la innovación, a través del nuevo enfoque, conseguimos resultados originales, poniendo en valor la creatividad.

Si queremos conseguir *otros* resultados, es necesario hacer cosas distintas y transitar por espacios diferentes, arriesgarnos y experimentar en los procesos de diseño y creación.

Aplicaciones para la empresa

Diagnostico de creatividad. Estudio de situación que identifique los obstáculos y oportunidades que existen dentro de a organización, para orientarla de modo eficiente hacia la creatividad.

Acompañamiento en acciones que promuevan nuevas ideas de negocio; cambios estratégicos y de cultura



Como conectar la creatividad en nuestra vida (4 horas).

Objetivos. Despertar la actitud para crear. Abrir la mente, comprobar que puedo pensar de manera lateral, llegar a conclusiones diferentes y encontrar soluciones atrevidas.

Contenidos. ¿Nos consideramos creativos? Mitos e inhibidores de la creatividad. La fluidez y flexibilidad en el proceso creativo. La diversidad; el valor de la diferencia. Qué lugar ocupa en tu empresa. Los prejuicios, ¿qué vemos cuando miramos?

Técnicas y recursos para generar ideas en grupo y poder aplicarlas en nuestro trabajo (8 horas)

Objetivos. Impulsar equipos creativos en la organización que permitan obtener cambios en las formas de actuar y resultados distintos que nos permitan ser competitivos.

Contenidos. Creatividad e innovación. Entornos en las empresas que favorecen o perjudican la creatividad. La fuerza de voluntad y la motivación. El proceso creativo básico. Estrategias para ser creativo. Aplicación de Técnicas: lluvia de ideas por escrito, la identificación empática, SCAMPER



Entendemos la diversidad como un propósito; como una búsqueda de “los otros”, para construir algo nuevo entre todos.

Interacción con personas de orígenes distintos, tanto demográficos como de pensamiento, que trabajando juntas, son capaces de generar ideas creativas, innovando y favoreciendo la libre integración entre ellas.

Sensibilización en materia de igualdad



Objetivos. Propiciar un cambio de mentalidad y de creencias, que permita generar nuevos comportamientos entre mujeres y hombres, superando esquemas tradicionales de organizaciones masculinas. Sustituir la competitividad por la cooperación, incorporando las dos miradas en las organizaciones, rebajar tensiones y prejuicios, ganar en eficacia y liderazgo compartido.

Contenidos. Como favorecer la diversidad en las organizaciones. Somos diferentes y esto nos favorece. En nosotros conviven los lados masculino y femenino; ambos polos son necesarios para vivir una plena existencia. Identificación de barreras existentes. La conciliación como una necesidad sin distinción de sexo. Medidas a adoptar que favorezcan la igualdad.

Promoción de la diversidad en las organizaciones



Programas concretos ajustados a las necesidades planteadas, que tienen como fondo, la incorporación de un propósito integrador, trabajando la comprensión, la empatía y la curiosidad por aprender. Planteamientos de integración entre diferentes culturas organizacionales.

Coaching

Es una disciplina que se nutre de otras muchas, y es también un arte; el de **acompañar a las personas desde donde están, hasta donde quieren llegar**; de hacer las preguntas precisas, para acceder a las respuestas que están dentro de nosotros. Busca ante todo, la felicidad y la libertad del ser humano.

Dirigido a cualquier persona que desea abordar cambios importantes en su vida, revisar sus creencias, descubrir para qué sirve, emprender nuevas actividades o ganar en autoestima y confianza.



Se desarrolla en sesiones de entre hora y media y tres horas de duración

Modalidades

- Individual. Presencial y a distancia
- Intensivo (en fracciones de dos-tres días completos)
- Grupal
- In company para facilitadores internos (ver seminario en el apartado de desarrollo de habilidades)

Según modalidades, puede ofrecerse en inglés y en alemán

Desarrollo de habilidades personales y sociales



Los programas tienen una base **experiencial**; trabajamos desde la propia experiencia, aprendiendo a hacer a través de dinámicas, escenificaciones, cuentos y técnicas dramáticas.

Entendemos que cualquier actividad de desarrollo, debe provocar **cambios de actitud y comportamiento** en las personas que lo realizan. Y es desde la propia experiencia dónde el aprendizaje fluye más rápido y antes se interioriza.

Muchos de estos programas permiten combinarlos con planes de acción individuales; con sesiones presenciales y a distancia; sesiones de seguimiento grupal -transcurrido un tiempo- para comprobar el retorno de la inversión y otras acciones que se especifican en el último apartado.

La duración de los talleres oscila entre 4 y 12 horas, en función de las necesidades del cliente y de los objetivos a alcanzar.

Desarrollo de habilidades personales y sociales

La asertividad

Objetivos. Manifestar nuestros deseos y opiniones de una manera franca, sin dañar al otro, ni romper con él, ganando en seguridad y confianza y sintiendo bien.

Contenidos. Identificación de tu estilo de conducta predominante. Costes y ventajas de cada estilo y pensamientos, comportamientos y emociones que lo acompañan. Técnicas de comunicación asertiva. Aprender a decir NO.

Tu cuerpo habla. El lenguaje no verbal.

Objetivos. Ser conscientes de nuestras propias señales no verbales y demostrar como las personas se comunican sin hablar. Aprender a controlar nuestras reacciones físicas, y ser conscientes del impacto que producen en los demás.

Contenidos. Las señales con los ojos, boca y cabeza. Interpretar pensamientos en fotos e imágenes sin voz. Mi cuerpo en movimiento. El tono de voz me delata. Cómo crear sintonía corporal transmitir sentimientos positivos sin hablar ni gesticular.

Desarrollo de habilidades personales y sociales

El liderazgo como servicio y opción personal.

Objetivos. Clarificar el papel del líder y su voluntariedad, alejándolo de la prescindibilidad y potenciando el liderazgo compartido. Asumir que puedes dirigir equipos sin ser líder, y que puedes ser líder sin tener “carisma”.

Contenidos. El poder como energía y la autoridad como influencia. Directivos y líderes. Como identificar a los falsos líderes. Liderar tu propia vida. Avanzando hacia el liderazgo compartido o múltiple.

La empatía.

Objetivos. Desarrollar mi capacidad de **escucha activa**, llevándola más allá del pensamiento y la percepción, para ponerme en los sentimientos del otro, sin dañarme. Comprender a los demás, aprendiendo a experimentar o imaginar sus sentimientos, para poder ayudarle.

Contenidos. Indagar en tu capacidad empática. Averiguando que le pasa al otro. No te lleves tus pensamientos. La empatía con quien nos enfada. Como evitar el contagio emocional. La empatía como recurso para un egoísmo inteligente y saludable.

Desarrollo de habilidades personales y sociales

Cómo conducir las relaciones: la importancia de las Emociones.

Objetivos. Concienciarnos de la importancia de las emociones, sentimientos y estados de ánimo en las relaciones interpersonales. Cómo son causa de conflictos y como son necesarias en su resolución.

Contenidos. Experimentarlas e identificarlas, etiquetarlas, comprenderlas e intentar regularlas según convenga en cada situación. En qué estados de ánimo me muevo y cómo observo la realidad a través de ellos. Proporcionar herramientas para la regulación de los estados emocionales.

Como implantar una cultura de coaching en las empresas. El directivo como tutor

Objetivos. Se trata de decidir si queremos cambiar nuestro rol jerárquico, y adquirir técnicas, y utilizar recursos que nos ayuden a convertirnos en facilitadores y potenciadores de otras personas. *Incorporar recursos prácticos que permitan crear primero, para innovar después.*

Contenidos. ¿Cuál es mi estilo de dirección? Mi relación con el poder y la autoridad. Autoconocimiento, para decidir que deseo cambiar en mis relaciones con mis colaboradores. El temor a dejar de actuar de acuerdo con nuestro rol posicional. Técnicas para abordar entrevistas de apoyo, reconocimiento o reconducción. Las preguntas y el cambio de creencias como recursos de coaching para incorporarlos a nuestro rol.

Desarrollo de habilidades personales y sociales

El reconocimiento; una manera de favorecer la singularidad

Objetivos. Abordar el reconocimiento con una mentalidad abierta, distinta a la tradicional. Descubrir su profundidad, lo que subyace más allá del equivoco del elogio, la adulación o la recompensa, y lo que puede alcanzarse cuando se domina. Estimular entre los participantes el autoconocimiento y la atención consciente con los comportamientos y actitudes de sus colaboradores, propiciando su propia automotivación y potenciando la delegación.

Contenidos. Experimentación inicial y valoración. Autodiagnóstico sobre reconocimiento; que valoro en los demás y que me gusta me valoren. Dificultades para practicarlo. Objeciones y tratamiento. Técnicas y recursos para hacerlo.

Conocer el estrés y superarlo.

Objetivos. Abordar el estrés como algo superable, independiente del entorno y sus circunstancias. Aprender a vivir conscientemente, evitando las causas que provocan el estrés Serenidad.

Contenidos. Elementos que lo provocan y factores que facilitan su estado. Las señales de alerta. Herramientas y técnicas físicas, mentales y emocionales. Cambiar hábitos y formas de actuar. Estrés tolerable o positivo.

Desarrollo de habilidades personales y sociales

El mito de la motivación.

Objetivos. La motivación es inherente a la persona. Aquellos que trabajan con personas deben ayudar a sus colaboradores para que la encuentren, y sobre todo, evitar desmotivarles. Centrarnos en nuestra propia motivación, encontrando sentido a nuestra labor y colaborando para que los que nos acompañan también lo encuentren.

Contenidos. La acción motivadora v. motivación. Continuamente me pregunto que debo hacer para motivar. La ineficacia de los elementos “motivadores”; Diferenciando las recompensas y elogios del reconocimiento. Los sistemas de valoración o evaluación del rendimiento como anuladores del autentico reconocimiento; el sistema o método me ahorra pensar y valorar por mí mismo.

La delegación o la prueba de la confianza

Objetivos. Conseguir que los participantes profundicen en las causas de su no delegación y experimenten con otros comportamientos; que potencien más un papel de coach vs. Jefe, que permitirá el desarrollo de sus colaboradores, y a ellos, centrarse en su propia carrera

Contenidos. La delegación como actitud. La confianza como bases. Factores relacionados: la empresa y la gestión del tiempo. Qué podemos delegar y que no. Técnicas: los 6 pasos para una delegación eficaz. La delegación como clave para un liderazgo prescindible.

Desarrollo de habilidades personales y sociales



Hablar en público con confianza

Objetivos. Facilitar a cualquier persona los recursos mínimos que le permitan actuar con seguridad en público, descubriendo qué le impide comunicar eficazmente. Perder el miedo. Experimentar como una buena comunicación no depende tanto de cuál es mi cargo o presencia física o que he estudiado, sino *qué* tengo que decir y *cómo* lo haré para captar la atención sincera de los que me escuchan y poder transmitir *mi* mensaje.

Contenidos. La pronunciación y entonación; errores más frecuentes. El descubrimiento de las pausas y el silencio. Que señales envía mi cuerpo y tono de voz, cuando hablo. La presentación, esquema, inicio y cierre. Espacio y tiempo. Mi comunicación con el auditorio; la empatía y escucha activa. Algunas técnicas de respiración y relajación.

Los facilitadores

Antonio Ángel Pérez Ballester



Licenciado en Derecho. Facilitador en descubrimiento de talento, creatividad y diversidad. Coach. Profesor en ENAE y Universidad de Murcia (Cátedra de RSC). Ha trabajado como directivo de RRHH en empresas como Hefame, Continente (hoy Carrefour) e Inditex (director HR Zara España).

Emprendedor y buscador. Su instinto, amplia experiencia y visión de futuro le permiten descubrir el potencial en las personas y situaciones con las que trabaja. Comprometido y provocador, busca siempre maneras distintas de hacer las cosas. No te deja indiferente.

Carmen Garrido Ferrer



Licenciada en Psicología, master en Recursos Humanos y Organización. Profesora colaboradora en la Universidad de Murcia. Formadora en habilidades personales y facilitadora en creatividad y reconocimiento del talento.

Innovadora. Nos da una mirada distinta, otro enfoque, una imagen global y objetiva de lo que nos rodea. Rápida en el análisis, resolutiva y emprendedora. Amante de la diversidad de ideas y creencias, consigue que afloren los talentos y el yo creativo que todos tenemos en nuestro interior.

Maribel Ibernón Matallana



Licenciada en Psicología, Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Máster en Psicología clínica; experta en aprendizaje emocional y habilidades sociales. Colabora con la Universidad Rey Juan Carlos I en área de investigación.

Entusiasta y soñadora. Le apasiona lo que hace y disfruta compartiéndolo. Comunicadora, le encanta escuchar y favorecer el diálogo. Aporta la visión humana de la organización, donde la gestión del capital emocional se convierte en parte fundamental para el desarrollo empresarial. Confía y transmite confianza.

Nuestros colaboradores

Pedro Jara Vera



Psicólogo en ejercicio privado, con desempeño en tareas de psicoterapia, formación y coaching personal. Profesor asociado en la Facultad de Psicología de la Universidad de Murcia. Especialista en hipnosis, PNL y enfoques de intervención estratégica, además de intervenciones coadyuvantes desde la nutrición ortomolecular. Autor del libro Adicción al Pensamiento. (Editorial Abecedario).



Robert Jahn

Auténtico, empático y organizado. Su larga trayectoria profesional (habla perfectamente inglés y alemán) e ha permitido trabajar en varios países, así aporta una visión multicultural del mundo empresarial. Su formación de terapeuta le facilita un enfoque integral de las necesidades de las personas y de las empresas promoviendo el equilibrio entre el liderazgo humano y el logro de resultados.

Marta Baño



Psicóloga col. 19757. Coach-PNL, Formadora i Especialista en RRHH. Facilitadora en procesos de cambio , tanto personal-profesional como a empresarial. Formada en Coaching Gestaltico, en Constelaciones Familiares, Terapia Sistémica y Postgraduada en Inserción Laboral y RSC. Emprendedora social y Presidenta de la Asociación EXPERIMENTA. Con su labor pretende facilitar el cambio social desde uno mismo, entendiendo la empresa como un medio de autoconocimiento y de desarrollo personal. Intuitiva, perceptiva y sensible, trabaja desde el "darse cuenta" con un enfoque integrativo y sistémico. Es auténtica. Se percibe a sí misma como una exploradora incansable, apasionándole el desarrollo del ser humano y de su espiritualidad. Flexible y congruente con lo que hace, piensa y siente, con su labor pretende facilitar una transformación natural, agradable y ecológica del entorno organizacional.

