

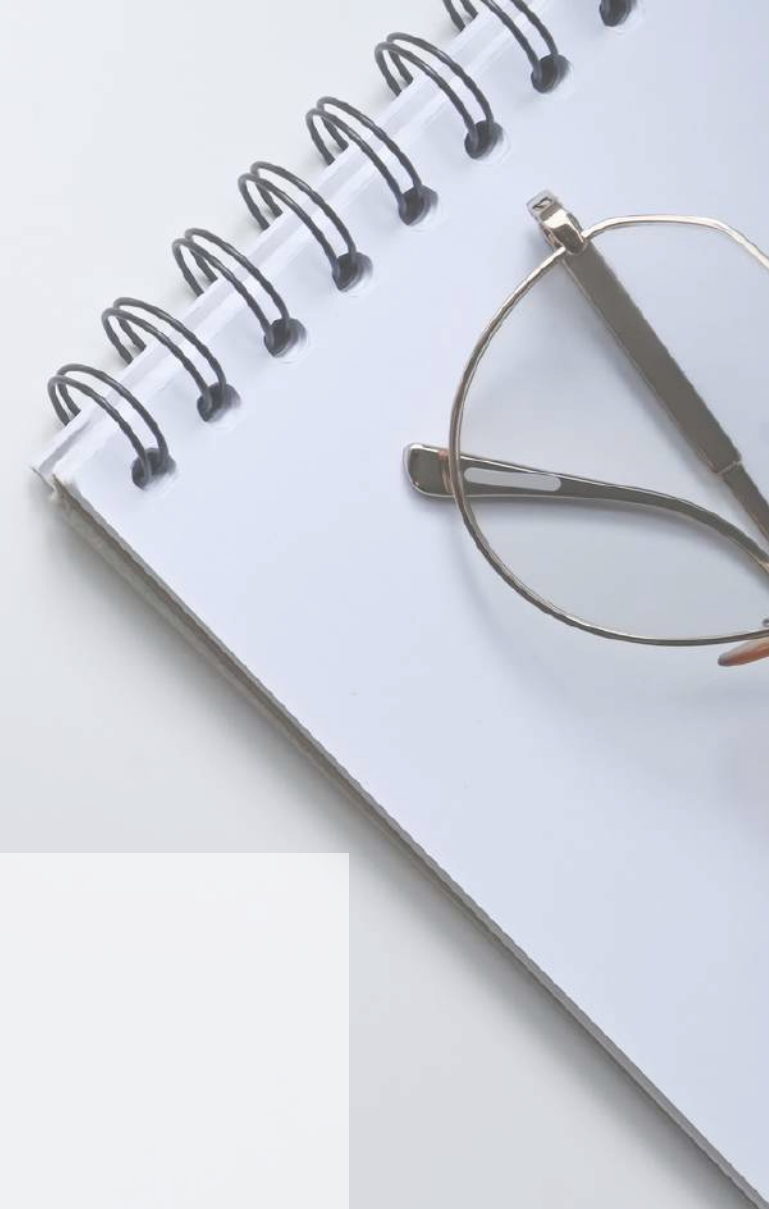
Presentación



Change

Fair

Very



Índice

- 1 - Sobre mí
- 2 - Contextualización
- 3 - Misión y Valores
- 4 - En qué podemos apoyar:
 - 4.1 - Coaching
 - 4.2 - Formación
- 5 - Metodología e Investigación
- 6 - Impactos esperados

1- Sobre mí

Isabel Gil Docampo

Coach Personal, Ejecutiva, Directiva y de Equipos

Experta en Inteligencia Emocional

Experta en Resolución de Conflictos

Facilitadora Sistémica

Máster en Educación Emocional, Social y de la Creatividad

Ingeniera Industrial

Máster en Administración de Empresas

Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.

Con experiencia durante 14 años en los sectores de Automoción y Mecanosoldadura como Ingeniera de Procesos, Jefe de Proyectos y Directora de Proyectos.





2- Contextualización


Necesidad de liberar el potencial tanto a nivel humano como relacional

Impacto del Clima Laboral

Procesos de crisis y de cambio

El liderazgo como factor clave

*Lograr su
mejora
se traduce en
resultados*



3- Misión y Valores

“Apoyar a las personas, empresas y emprendedores en su desarrollo hacia la excelencia y prosperidad, a través del cambio de comportamientos, actitudes y modelos mentales que lo estén limitando y del desarrollo de las habilidades y potenciales latentes”

Coherencia
Honestidad

Reconocimiento
Compromiso

Voluntad
Apoyo



4.1- Coaching

El Coaching y la Facilitación Sistémica son procesos de acompañamiento de una persona o grupo de personas para conseguir objetivos definidos. Permiten además maximizar el potencial personal y profesional.

Puede desarrollarse a nivel Personal, Ejecutivo, Directivo y de Equipos.

Requiere del compromiso de las personas que lo lleven a cabo



4.2- Formación

Puede desarrollarse desde una petición concreta o desde la realización de un diagnóstico para identificar las necesidades de la empresa y adaptar así su duración y contenidos de forma más específica.

- Eminentemente prácticas y vivenciales
- Directamente aplicables en el día a día
- Con herramientas claras y concisas

- Liderazgo y Gestión de Equipos
- Gestión Emocional en la Empresa
- Comunicación Productiva
- Desarrollo de Competencias potenciadoras enfocadas a la consecución de Objetivos
- Resolución de Conflictos en la empresa

- La Seguridad y Salud en el trabajo liderada por los Mandos Intermedios
- Equipos Efectivos
- Gestión del Tiempo
- Automotivación y Motivación
- Inteligencia Emocional Aplicada a la Empresa



A close-up photograph of a person's hands in a dark suit jacket. One hand holds a magnifying glass with a silver frame and a dark handle, focusing on a document on a desk. The other hand holds a silver pen, poised to write. The desk is cluttered with papers, a white mouse, and a pen holder. The background is softly blurred, showing a window and office equipment.

5- Metodología e Investigación

Trabajamos a nivel de las creencias, que actúan sobre la actitud, decisiones, emocionalidad y manera de actuar:

- Cambiando aquellas que están limitando
- Generando unas nuevas que favorezcan y potencien

Combina el Coaching con otras técnicas de disciplinas como la Inteligencia Emocional, Facilitación Sistémica, Programación Neurolingüística, Psicología Positiva, Resolución de Conflictos, Reprogramación Consciente, etc.

6- Impactos esperados

Transformación de comportamientos y actitudes que estén limitando:

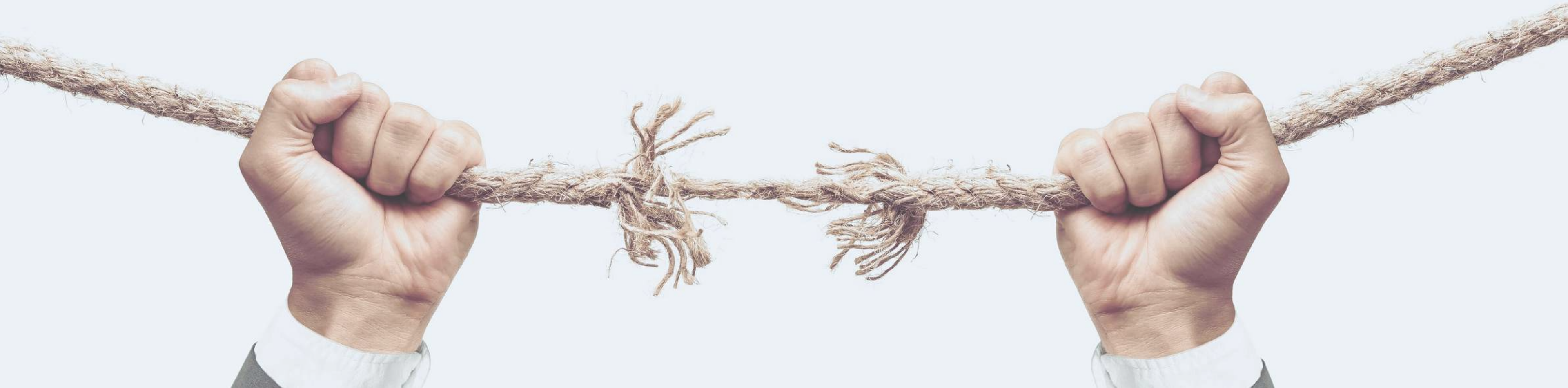
- Permitir que situaciones o relaciones con otras personas (jefe, compañeros, miembros del equipo, etc.) tengan un impacto negativo sobre nosotros
- La falta de colaboración
- Sostener relaciones poco favorables
- La falta de automotivación y motivación
- Ejercer un débil liderazgo
- La falta de escucha y empatía




- Tener dificultades o falta de estrategias para gestionar situaciones difíciles
- Sostener frenos internos que estén limitando o impidiendo la consecución de objetivos
- Afrontar conversaciones difíciles de forma poco efectiva
- Perder energía ante las críticas, los reproches, chantajes, quejas...
- Gestionar el cambio de forma poco eficiente
- Mantenernos con estrés, mal humor, poca energía



- Sostener situaciones que realmente no queremos debido a la dificultad de poner límites (ej. tener personas en la organización que estén siendo perjudiciales, transigir actitudes o comportamientos no aceptables, etc.)
- Mantener conflictos sin resolver en el equipo, con compañeros, etc., con las implicaciones negativas que ello genera
- Perder energía en aspectos en los que solo podemos influir (ej. que cambie la actitud de un trabajador, retrasos en un proveedor, etc.) , tomando responsabilidades que no nos corresponden



- 
- A man and a woman in business attire are shown in profile, facing each other. The woman's hand is resting on the man's arm. The background is a bright, out-of-focus office setting.
- Dejar que nuestras emociones nos boicoteen e impacten sobre los resultados, nuestra salud, autoestima, etc.
 - Permitir que nuestro estado emocional influya de forma negativa en el equipo y entorno
 - Sostener relaciones ineficaces en el equipo
 - Poner límites de forma poco efectiva y con exceso de autodesgaste



- Mantener patrones de comportamiento y mecanismos mentales como:
 - La falta de reconocimiento tanto a nivel personal como de las personas con las que nos relacionamos
 - El exceso de orgullo
 - Las pre-ocupaciones
 - Los pensamientos negativos recurrentes
 - El autocastigo y/o la culpa
 - El exceso de tolerancia o por el contrario, de rigidez
 - El miedo a “fracasar”





- (Continuación) Mantener patrones de comportamiento y mecanismos mentales como:
 - Aquellas comparaciones personales con las que nos desautorizamos
 - La envidia
 - La falta de toma de responsabilidad
 - La procrastinación
 - Las justificaciones y excusas que nos contamos o expresamos ante errores que comentemos en lugar de reconocerlos, o para no asumir cambiar
 - El exceso de autoexigencia
 - La necesidad de control, etc.

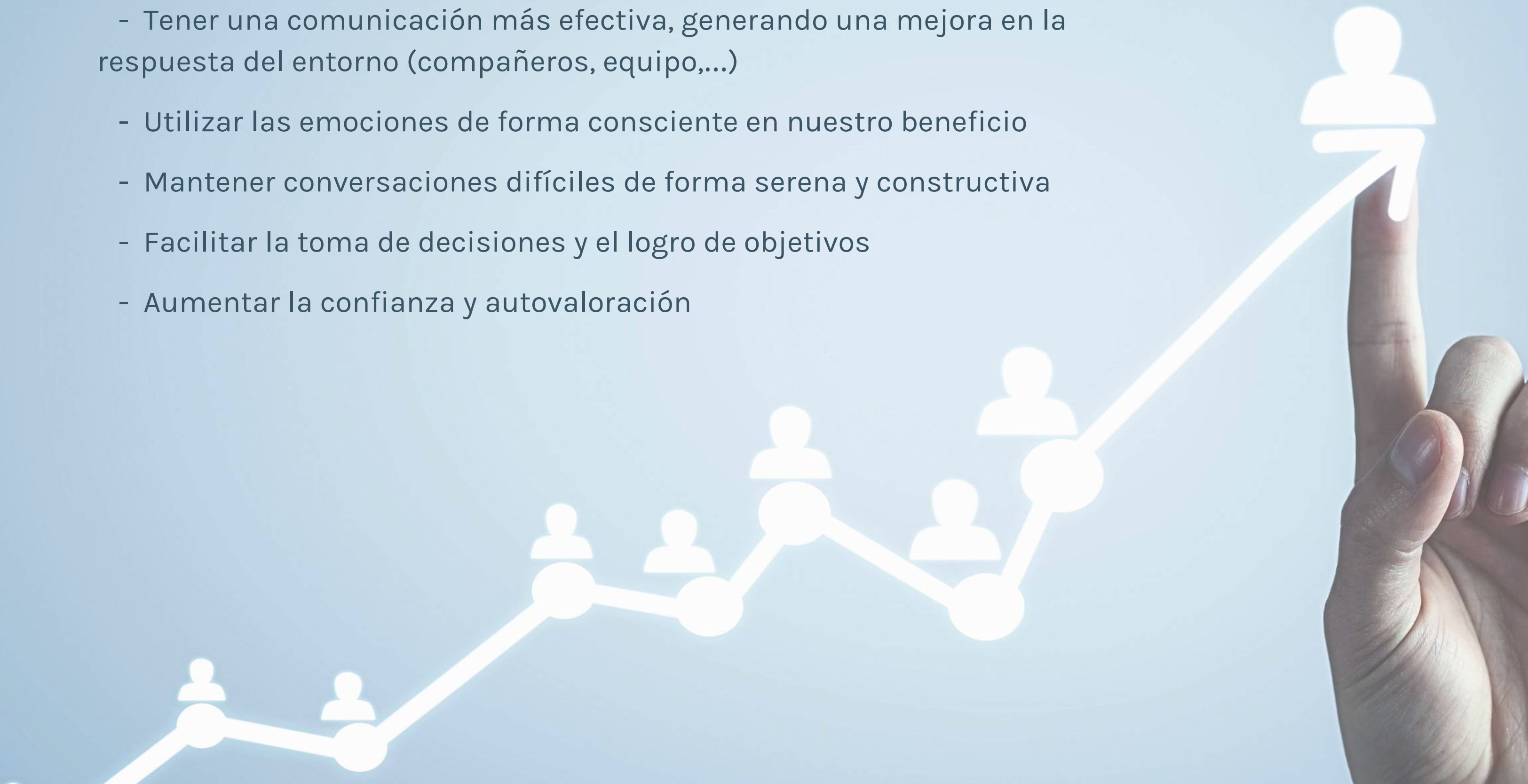




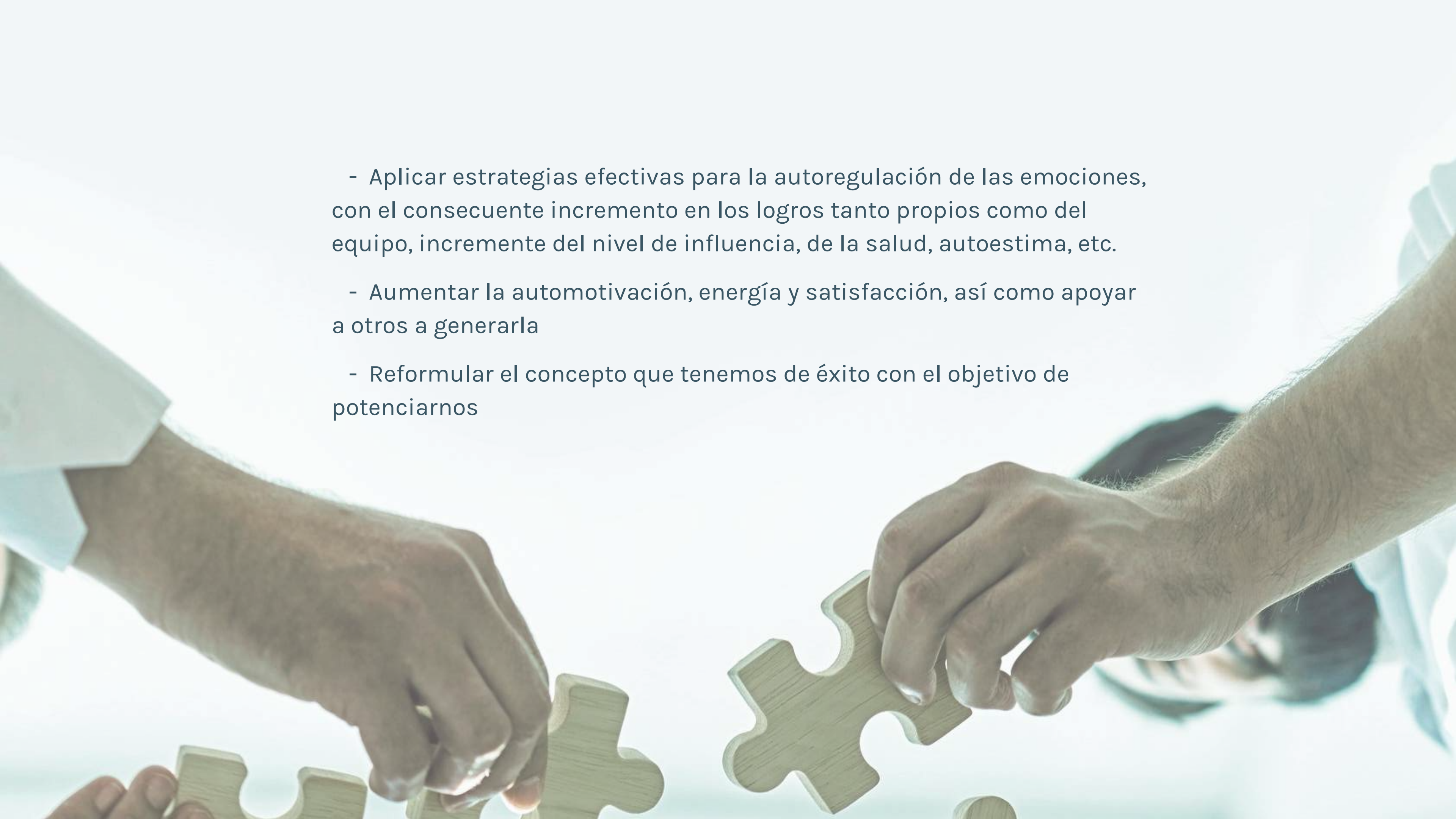
Desarrollo de habilidades y potenciales:

- Elegir cómo sentirnos ante una determinada situación o relación personal
- Liderarnos-liderar de forma más efectiva y potenciadora
- Utilizar nuestros pensamientos para aumentar nuestra eficacia y bienestar
- Fomentar estados en los equipos que favorezcan los resultados
- Potenciar las relacionales y el consecuente rendimiento del equipo y sistema

- Tener una comunicación más efectiva, generando una mejora en la respuesta del entorno (compañeros, equipo,...)
- Utilizar las emociones de forma consciente en nuestro beneficio
- Mantener conversaciones difíciles de forma serena y constructiva
- Facilitar la toma de decisiones y el logro de objetivos
- Aumentar la confianza y autovaloración



- Aplicar estrategias efectivas para la autoregulación de las emociones, con el consecuente incremento en los logros tanto propios como del equipo, incremento del nivel de influencia, de la salud, autoestima, etc.
- Aumentar la automotivación, energía y satisfacción, así como apoyar a otros a generarla
- Reformular el concepto que tenemos de éxito con el objetivo de potenciarnos



- Tomar la responsabilidad de forma que nos potencie
- Gestionar mejor nuestro tiempo
- Mantener la perspectiva, aún en situaciones complejas
- Diseñar un propósito y valores, generando una cultura basada en ellos, por medio de comportamientos definidos de forma conjunta y del compromiso de las personas
- ...





Gracias por tu
atención y tiempo
invertidos

Isabel Gil Docampo
Tlf. 659 060 907
isabelgil@henkoenvision.com
www.henkoenvision.com