



Itinerario formativo para empresas

ÍNDICE

1. Conócenos

- 1.1. ¿Quién soy yo?
- 1.2. ¿Qué necesidades abordamos?
- 1.3. ¿A quién nos dirigimos?
- 1.4. ¿Qué formatos ofrecemos?
- 1.5. ¿Cuál es nuestra metodología?

2. Propuestas formativas

3. Itinerarios y formaciones personalizadas

4. Diccionario de competencias emocionales

1 CONÓCENOS



¿Quién soy yo?

Visión

Ser referentes a nivel mundial en educación emocional y contribuir al bienestar y mejora continua en las organizaciones.

Misión

Facilitamos el desarrollo integral de profesionales, equipos de trabajo y organizaciones a través de la formación en competencias emocionales, a fin de obtener un clima de bienestar que promueva, entre otros, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y la gestión del estrés para hacer frente a los desafíos que se presentan en el día a día laboral.



La formación continua en competencias emocionales facilita el desarrollo personal y profesional.

¿Qué necesidades abordamos?

La finalidad de estas formaciones es la puesta en práctica de las competencias emocionales dentro de las organizaciones para promover la mejora del rendimiento y el bienestar en los diferentes campos de actuación, entre ellos:

- Productividad
- Rendimiento
- Creatividad
- Mejora del clima organizacional
- Bienestar ocupacional y organizacional

Beneficios

Algunos de los beneficios que buscan promover estas formaciones son:

- La construcción de un proceso de Integración de incorporación.
- La reducción de la rotación y absentismo.
- La disminución del burn-out y el aumento del bienestar.
- La mejora del ejercicio y la productividad.

El fortalecimiento de la comunicación afectiva y efectiva.



¿Por qué nosotros?

Somos una organización comprometida con las buenas prácticas de educación emocional y con el bienestar individual y colectivo.

Promovemos el marco científico de la educación emocional y el bienestar en las organizaciones. Nos proponemos fomentar resultados sostenibles tanto para el individuo como para la organización.

¿A quién nos dirigimos?



Individuos
Profesionales de cualquier sector interesados en desarrollar competencias emocionales.



Equipos
Profesionales que tengan interés en potenciar herramientas y estrategias de bienestar en sus equipos.



Grupos
Profesionales del mismo o de distinto sector con intereses comunes.



Organizaciones
Entidades interesadas en promover el bienestar y la satisfacción profesional en su organización.

¿Qué formatos ofrecemos?

Ofrecemos un formato flexible que puede incluir cursos, seminarios y talleres con dinámicas vivenciales que pueden convertirse en conferencias, outdoors o team-buildings según la modalidad escogida (presencial u online).

Nuestro catálogo incluye tanto formaciones específicas como la posibilidad de construir itinerarios personalizados que trabajen las competencias de acuerdo a los intereses y necesidades identificadas.



¿Cuál es nuestra metodología?

Las formaciones se fundamentan en el Modelo Pentagonal de Bisquerra (2009), difundido por la RIEEB, que se basa en el desarrollo de cinco grandes bloques de competencias emocionales.

Nuestra metodología ofrece un seguimiento y una integración transversal a través del Coaching para favorecer la sostenibilidad del aprendizaje.

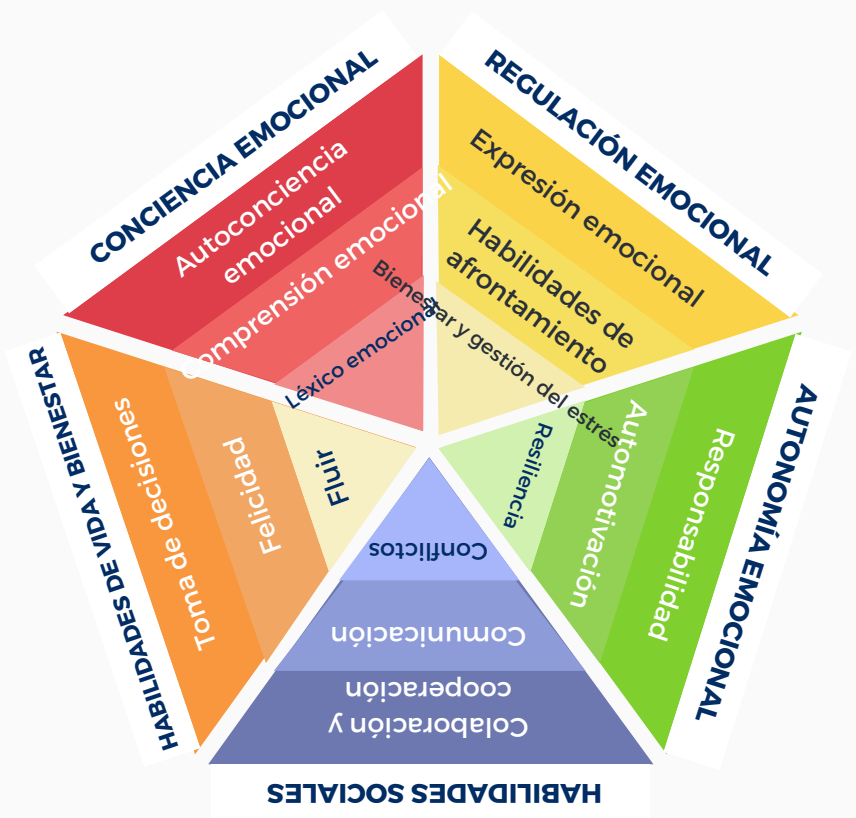
Si hay una palabra que define cualquier proceso de Coaching, ésta es sin duda "cambio". El cambio es el motor que da sentido a cualquier proceso de coaching.

El objetivo fundamental del Coaching es mejorar el ejercicio, pero lo importante es concretar cómo conseguirlo (Whitmore, 2005). Uno de los factores que determinan la calidad de un proceso de Coaching es afrontar la preparación para los procesos de toma de decisiones que el coachee debe realizar para el desarrollo de su carrera profesional.

Hay que preparar el coachee para que pueda asumir este proceso, con las mayores garantías de éxito, no sólo desde el punto de vista competencial (saber tomar la

decisión y llevarla a cabo),
sino también
afectivoemocional (tener en cuenta los aspectos emocionales que entran en juego) y social (gestionar de forma efectiva las relaciones interpersonales implicadas).

Coaching es un proceso vivo de descubrimiento, adaptable a las necesidades, puntos de mejora y fortalezas detectadas en cada una de las sesiones. Ésta es una de las grandes ventajas de esta metodología, porque se adapta a lo que realmente necesita el coach.



Modelo pentagonal de competencias emocionales



Bisquerra Alzina, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Síntesis

2

PROPUESTAS FORMATIVAS





El modelo de Comunicación NoViolenta

La comunicación está en el centro de las relaciones. Muchos entornos de trabajo están llenos de interacciones poco respetuosas y de conflictos que afectan negativamente a la coordinación con otros miembros del equipo y el clima laboral.

La Comunicación NoViolenta (CNV), desarrollada por el psicólogo Marshall Rosenberg, nos permite reestructurar nuestra forma de expresarnos y escuchar a los demás, haciéndonos conscientes de lo que observamos, sentimos y necesitamos. Esta metodología permite establecer relaciones personales basadas en el respeto y la cooperación y resolver satisfactoriamente nuestros conflictos.

Objetivos

Conocer y poner en práctica el modelo de CNV: evitando el juicio, atendiendo a los sentimientos, identificando necesidades y formulando peticiones.

Contenidos

- La intención
- El chacal y la jirafa
- La importancia del espacio interior personal
- Observación sin evaluación
- Identificación y expresión de los sentimientos propios y ajenos
- Autoconocimiento y autocontrol
- Empatía: una herramienta fundamental en la CNV
- Los juicios enmascarados
- Identificación y expresión de las necesidades propias y ajenas
- Relación entre necesidades y sentimientos
- Necesidades vs. estrategias
- Características de una petición
- Peticiones vs. exigencias
- Cómo expresar y recibir un “no”
- El agradecimiento a la CNV

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
- Heteroconciencia emocional
- Regulación emocional:
- Expresión emocional
- Autonomía emocional:
- Autoeficacia emocional
- Responsabilidad
- Competencias sociales:
- Comunicación receptiva
- Comunicación expresiva
- Asertividad
- Prevención y resolución de conflictos

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



El modelo de las cinco competencias emocionales

La educación tradicional nos prepara para adquirir los conocimientos técnicos y teóricos para aspirar a un futuro profesional brillante. Sin embargo, no contempla las competencias emocionales. Esto es especialmente relevante en el mundo actual, donde la rapidez y la inmediatez están ganando terreno y las demandas del entorno profesional son tan innovadoras como cambiantes. La capacidad de adaptarse a todas implica contar con una caja de herramientas personal donde se incluyan necesariamente las soft skills.

Objetivo

Conocer el modelo de competencias emocionales de Bisquerra, adoptado y difundido por la RIEEB.

Contenidos

- Conciencia emocional
- Autoobservación y reconocimiento.
- Comprensión de las causas y evaluación de la intensidad.
- El lenguaje y la expresión.
- Comprensión de las emociones de los demás.
- Regulación emocional
- Expresión apropiada.
- Habilidades para hacer frente.
- Competencia por autogenerar emociones positivas.
- Autonomía emocional
- Autoestima.
- Automotivación.
- Autoeficacia emocional.
- Actitud positiva.
- Responsabilidad.
- Análisis crítico de normas sociales.
- Resiliencia,
- Competencia social
- Dominar las habilidades sociales básicas.
- Practicar la comunicación receptiva y expresiva.
- Compartir emociones.
- Comportamiento prosocial y cooperación.
- Asertividad.
- Prevención y solución de conflictos.
- Habilidades para la vida y el bienestar
- Fijar objetivos adaptativos y tomar decisiones.
- Fluir.
- Busque ayuda y recursos.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional
- Regulación emocional
- Autonomía emocional
- Competencias sociales
- Habilidades de vida y bienestar

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Estrategias para la gestión del estrés y el aumento del bienestar

El estrés es una realidad incuestionable que cada vez afecta a más personas, disminuye el bienestar y produce una sensación de malestar muy grande. Prácticamente todos nos sentimos estresados en algún momento, con el impacto que esto puede llegar a tener en nuestra vida personal y profesional. En esta formación aprenderemos qué es el estrés, cómo detectarlo, cómo prevenir su aparición y cómo gestionarlo para poder afrontar los desafíos del día a día de una forma más positiva y eficiente.

Objetivos

- Entender cuál es la función del estrés en nuestras vidas, por qué aparece y cuáles son los estresores más frecuentes.
- Ofrecer herramientas para gestionar y reducir el estrés de forma práctica.
- Motivar a las personas participantes para que puedan integrar hábitos saludables en su día a día y hacerse responsables del bienestar de uno mismo.

Contenidos

- Salud y estrés: La salud holística
- Salud física, mental, emocional i espiritual.
- Anatomía del estrés
- Origen y definición del estrés.
- Tipo de estrés.
- Síndrome de burnout.
- Gestión desde el ámbito físico. Estrategias:
- Cuidar nuestro cuerpo.
- Técnicas Remind (respiración consciente, meditación, atención plena, relajación).
- Gestión desde el ámbito mental
- Cuidar nuestros pensamientos y revisar el diálogo interno.
- Distorsiones cognitivas.
- Gestión desde el ámbito emocional
- La educación emocional y el impacto en la salud.
 - Gestión desde el ámbito relacional
- Principios por una gestión emocionalmente saludable de nuestras relaciones.
- Gestión desde el ámbito espiritual
- Sentido y propósito.
- Misión, visión y valores.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Tomar conciencia de la interacción emoción-cognición-comportamiento
- Regulación emocional:
- Estrategias de afrontamiento
- Autogenerar emociones positivas
- Autoeficacia emocional
- Actitud positiva
- Autonomía emocional:
- Autoestima
- Habilidades de vida y bienestar:
- Fijar objetivos adaptativos
- Bienestar emocional
- Fluir

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



El liderazgo comienza por uno mismo

El concepto "liderazgo" engloba diversos aspectos que van ligados tanto a competencias estratégicas inherentes al rol, como son la detección de oportunidades, la planificación y la ejecución, entre otros, como habilidades de comunicación, motivación de equipo y gestión emocional.

Ser inteligente con las emociones es una gran ventana hacia el éxito, dado que la Inteligencia emocional nos ayuda a liderar y tomar las decisiones más oportunas

Objetivos

- Mejorar la capacidad de autoliderazgo de los participantes para poder influir, potenciar y utilizar las habilidades específicas del equipo e incentivarles a cumplir juntos una meta en común.
- Facilitar al personal aprendizajes efectivos que puedan ser implementados con inmediatez aportando a la organización un beneficio concreto y mensurable.

Contenidos

- El capital Emocional: la gestión de los intangibles
- Autoleads: ver por prospectos
- Misión-Visión-Valores de los participantes como líderes de equipos
- Conciencia del impacto y la responsabilidad personal
- Liderazgo Creativo: Gestionar las posibilidades
- Coherencia para influir
- Pensamiento-Emoción-Acción
- Del pensamiento a la acción: creencias que condicionan emociones, mueven acciones y crean realidades
- El circuito de la energía emocional y las fugas de energía
- La gestión de las emociones caóticas y el autocontrol
- Los rumores y la ofensa
- Gestionar la confianza versus la incertidumbre
- La comunicación emocional: Gestión de significados y de los malentendidos

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
- Comprensión de las emociones de los demás
- Regulación emocional:
- Estrategia de afrontamiento
- Regulación de emociones y sentimientos
- Autonomía emocional:
- Autoestima
- Resiliencia
- Competencias sociales:
- Trabajo en equipo
- Prevención y resolución de conflictos
- Gestionar situaciones emocionales

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Motivarse para motivar

La motivación es importante para conseguir el éxito en cualquier ámbito de nuestras vidas, ya sea a nivel personal, laboral o social. Algunas personas pueden experimentar períodos en los que su motivación decrece o es inexistente. Conviene entender y analizar los factores causantes de la desmotivación y poner en marcha los estímulos adecuados que contribuyan a que las personas estén motivadas para realizar las tareas correspondientes a su función dentro de la organización.

Objetivos

- Favorecer el descubrimiento de los recursos internos que tiene cada persona y promover su utilización creativa para conseguir un mayor bienestar y un aumento de la automotivación.
- Adquirir nuevas herramientas para mejorar la automotivación y la capacidad de respuesta en beneficio del equipo y del clima laboral.

Contenidos

- Motivación y Automotivación
- Motivación en entornos complejos y de crisis emocionales.
- Factores de motivación y desmotivación
- Revisar las expectativas.
- Valores acción versus valores soñados.
- Alcanzar el equilibrio personal.
- Enlazar objetivos personales con los de la organización.
- La automotivación como elemento clave del líder
- Gestión eficaz y eficiente de las personas.
- Liderazgo creativo.
- Conocer las fortalezas de las personas del equipo.
- Estrategias para la automotivación y la motivación de los equipos
- Confianza versus control. Reforzar y agradecer.
- Potenciar el trabajo en equipo hacia el trabajo en grupo.
- Trabajar por el bien común versus bien individual.
- Contrato emocional. Lo que se dice y lo que no se dice.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
- Comprensión de las emociones de los demás
- Regulación emocional:
- Expresión emocional
- Autogenerar emociones positivas
- Regulación de emociones y sentimientos
- Autonomía emocional:
- Autoestima
- Automotivación
- Resiliencia
- Competencias sociales:
- Trabajo en equipo
- Habilidades de vida y bienestar:
- Toma de decisiones
- Acerca de ayuda y recursos

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Equípate

En el entorno actual, donde las demandas del entorno profesional son tan innovadoras como cambiantes, se hace imprescindible que las personas cuiden los factores que les permitan ser efectivos a nivel relacional.

Objetivos

- Ayudar a las personas participantes a descubrir sus propias fortalezas y debilidades en lo que se refiere a trabajar con los demás.
- Ofrecer herramientas que contribuyan a mantener la comunicación y motivación frente a las dificultades y oportunidades que ofrece el trabajo cotidiano en equipo.

Contenidos

- Percepción de equipo
- ¿Qué es un equipo?
- Los equipos y la necesidad de ilusión.
- El intercambio de opiniones: argumentar diferencias y matices.
- Creencias limitantes y creencias potenciadoras como persona en el equipo.
- Acciones para mantenerse en forma como equipo
- La importancia de "la intención vs. el impacto".
- Los "momentos de la verdad" hacia los demás.
- Los roles personales en el equipo.
- Las habilidades sociales para la cohesión y cooperación
- La "danza" conversacional: la indagación y la proposición.
- La expresión honesta.
- La escucha empática.
- Comportamientos individuales que dificultan el trabajo en equipo.
- Las primeras impresiones y los prejuicios.
- Cómo dar y recibir feedback.
- Cómo poner y recibir límites.
- Gestionar la ofensa.
- Rumores y otros contaminantes del clima.
- El agradecimiento sincero.

Competencias trabajadas:

- Competencias sociales:
- Dominar las habilidades sociales básicas
- Respeto por los demás
 - Comunicación receptiva
- Comunicación expresiva
- Compartir emociones
- Conducta prosocial
 - Trabajo en equipo
- Asertividad
- Prevención y resolución de conflictos
- Gestionar situaciones emocionales

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



El poder de la escucha

La escucha es la primera y más importante de las competencias en la comunicación humana y una de las más complicadas de llevar a cabo. A nivel empresarial, es uno de los hábitos más recomendables que contribuyen a mejorar la calidad de las relaciones y el clima laboral. Al facilitar el entendimiento y la comunicación, permite detectar riesgos, prevenir situaciones provocadas por la mala interpretación de una información y generar confianza para expresar las inquietudes de cada uno, aumentando también la efectividad de la organización.

Objetivos

- Tomar conciencia de lo que significa escuchar activamente.
- Desarrollar y potenciar las habilidades necesarias para llevar a cabo una escucha activa.
- Obtener herramientas para abordar con éxito diferencias y conflictos.
- Practicar la escucha de otros y vivir la experiencia de sentirte realmente escuchado.

Contenidos

- Los niveles de escucha
- La escucha empática
- Autoempatía
- Barreras e interferencias que intervienen en el proceso de escucha
- Lo que no se dice
- El arte de reflexionar

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Heteroconciencia emocional
- Competencias sociales:
- Escolta activa
 - Empatía
- Asertividad

Horas recomendadas: 8h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).

A hand is shown placing a wooden block to complete a staircase. A person is climbing the steps. The background is dark blue.

Coaching

El Coaching se ha mostrado en los últimos tiempos como una metodología eficaz que facilita cambios positivos a las personas para que puedan conseguir más rápidamente sus objetivos. Es un proceso de descubrimiento, adaptable a las necesidades, puntos de mejora y fortalezas detectadas en la persona, adaptándose a lo que realmente necesita el coach.

Objetivos

- Conocer el marco conceptual del Coaching y descubrir las competencias básicas del Coach.
- Distinguir las fases de conversación de coaching y la metodología del proceso de coaching.
- Analizar situaciones laborales en las que aplicar coaching y cómo hacerlo.
- Conocer herramientas útiles para favorecer el desarrollo de competencias.

Contenidos

- Conceptos de coaching
- El coaching respecto a otras formas de intervención
- Antecedentes y evolución del coaching
- Metodología del coaching
- Habilidades comunicativas del coach. Modelo GROW
- Crear una relación
- Escuchar
- Preguntar
- Dar feedback
- Intuir
- Formulación y reformulación de objetivos
- Práctica del modelo de conversación
- Clasificación de tipos de coaching
- Coaching en prácticas y coaching externo
- Agentes que intervienen
- Herramientas útiles de coaching para el desarrollo de competencias

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Toma de conciencia de las propias emociones
- Comprensión de las emociones de los demás
- Regulación emocional:
- Expresión emocional
- Regulación de emociones y sentimientos
- Autonomía emocional:
- Autoestima
- Resiliencia
- Competencias sociales:
- Asertividad
- Prevención y resolución de conflictos
- Habilidades de vida y bienestar:
- Presa de decisiones
 - Acerca de ayuda y recursos

Horas recomendadas: 15h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Habilidades directivas

El entorno económico que se ha generado en los últimos años, ha hecho que las empresas analicen con mayor detenimiento el rendimiento de sus profesionales. En este sentido, gestionar equipos, sin duda, es uno de los mayores desafíos de un líder.

El directivo/a, además de tener habilidades de liderazgo, debe tener un elevado dominio de la comunicación a diferentes niveles, así como saber identificar y gestionar los distintos perfiles que conforman un equipo de trabajo.

Objetivos

- Descubrir la necesidad de ser líderes con inteligencia emocional para potenciar relaciones más estratégicas y mejorar la gestión de equipos.
- Saber aprovechar los últimos descubrimientos en Neuroliderazgo para liderar mejor a nuestros equipos y nosotros mismos.
- Conocer y saber aplicar las técnicas de asertividad para gestionar estratégicamente situaciones de conflicto.
- Saber preparar i liderar reuniones profesionales i eficaces.

Contenidos

- Gestionar a personas para mejorar resultados. Liderazgo situacional
- Descubrir la necesidad de ser un líder emocionalmente inteligente para favorecer la creación de equipos de trabajo efectivos
- Neuroliderazgo aplicado a la gestión de personas
- Mentoría
- Técnicas de comunicación, habilidades y estrategias
- Técnicas de asertividad para gestionar situaciones de conflicto
- Gestión de reuniones eficaces

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Toma de conciencia de las propias emociones
- Comprensión de las emociones de los demás
- Regulación emocional:
- Expresión emocional apropiada
- Regulación de emociones y sentimientos
- Autonomía emocional:
- Autoestima
- Resiliencia
- Competencias sociales:
- Asertividad
- Prevención y resolución de conflictos
- Habilidades de vida y bienestar:
- Toma de decisiones
 - Acerca de ayuda y recursos

Horas recomendadas: 16h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Cómo dar y recibir feedback

Tanto si estás a cargo de un equipo como si formas parte, la habilidad para dar feedback y que éste tenga un impacto constructivo y movilizador en tu interlocutor es igual de esencial si se quiere generar movimiento hacia un objetivo. En este proceso, es importante tener en cuenta lo que tu mensaje podrá generar en quien lo reciba, y debe considerarse a la hora de formularlo. Al mismo tiempo, también hay que saber construir una respuesta eficaz frente a feedbacks que no han sido solicitados y que, por tanto, nos han cogido desprevenidos, o que no han sido formulados con la mejor intención.

Objetivos

- Aprender a construir feedbacks eficaces y constructivos y comunicarlos con asertividad.
- Saber identificar y gestionar el rango de respuestas frente a las que nos podemos encontrar al comunicar.
- Construir una respuesta efectiva y respetuosa frente a la recepción de un feedback no deseado o emitido con poca empatía, compasión y respeto.

Contenidos

- ¿Qué es el feedback? ¿Y qué entendemos por crítica?
- El marco de referencia del feedback: la comunicación
- Crítica constructiva vs. Crítica destructiva
- Por qué es importante expresarnos
- Los efectos del hermetismo.
- Comunicación y autoestima.
- La importancia de ofrecer espacios de feedback
- Cómo dar un feedback eficiente de forma asertiva
- Las 4 posibles reacciones ante las que nos podemos encontrar y cómo actuar.
- El impacto que genera el feedback en la autovaloración y la validez autopercibida.
- Cómo recibir y responder al feedback
- Los estadios de la formulación de una respuesta asertiva.
- Técnicas de afrontamiento frente a críticas destructivas.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
 - Heteroconciencia emocional
- Regulación emocional:
- Expresión emocional
 - Estrategias de afrontamiento
- Competencias sociales:
- Asertividad
- Comunicación expresiva
 - Comunicación receptiva
 - Prevención y resolución de conflictos
 - Gestión de situaciones emocionales

Horas recomendadas: 8h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Lenguaje escrito: protocolos y estrategias

El lenguaje es, en conjunto, la herramienta más potente de la que dispone el ser humano para poder comunicar sus opiniones, emociones y necesidades. En el mundo actual, en el que la virtualidad ha venido para quedarse, el lenguaje escrito ha adquirido una relevancia notoria, convirtiéndose en una de las principales formas de comunicación, tanto en las relaciones personales como en el mundo laboral. La ausencia de canales verbales y no verbales puede llegar a generar interferencias en la recepción del mensaje y facilitar atribuciones de significado no siempre apoyados por una lectura objetiva, lo que en ocasiones puede generar conflictos y malentendidos. Por tanto, el dominio de esta modalidad de lenguaje es esencial.

Objetivos

- Conocer el contexto comunicativo en el que se enmarca el lenguaje escrito.
- Identificar los elementos que conforman la atribución de intención y significado en la comunicación y aquellas que pueden generar malentendidos.
- Aprender a realizar un análisis objetivo de los mensajes escritos.

Contenidos

- El marco de la comunicación
- Canales comunicativos.
- La comunicación escrita
- Su gran relevancia en la actualidad.
- Contextos.
- Cómo compensar la ausencia de los canales verbales y no verbales
- Elementos que participan en la atribución de intención y significado en la comunicación
- Elementos que pueden generar conflicto o malentendidos en la expresión escrita
- Análisis objetivo de un mensaje escrito

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
 - Heteroconciencia emocional
 - Dar nombre a las emociones
 - Regulación emocional:
- Expresión emocional
- Estrategias de afrontamiento
 - Autonomía emocional:
- Responsabilidad
 - Competencias sociales:
- Asertividad
- Comunicación expresiva
 - Comunicación receptiva

Horas recomendadas: 4h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Storytelling y marca personal

Todo lo que percibimos y proyectamos en el mundo tiene sentido sólo cuando lo aseamos y le damos forma de narrativa. Nuestro cerebro ordena la información de modo que sea comprensible a nivel de estructura y significado, y es ahí donde los relatos que construimos y transmitimos tienen relevancia.

Crear historias de impacto que transmitan y emocionen es un factor potenciador tanto para una marca personal como para la de una entidad. El arte de contar una historia, ya sea la propia o una idea o proyecto, puede ser altamente útil tanto en el entorno personal como profesional. Las historias, si están bien construidas, nos involucran, nos conmueven y movilizan hacia la acción. Pasar de contar o enumerar hechos a relatar una historia captará la atención de quien nos escucha, que conectará de forma mucho más profunda con el mensaje que queremos transmitir.

Objetivos

- Identificar y tomar conciencia de nuestro relato interno.
- Construir un relato empoderador a nuestro favor.
- Proporcionar herramientas para exteriorizarlo y transmitir así nuestra esencia y propósito.
- Usar el storytelling a favor de la nostra marca personal.

Contenidos

- Los relatos personales: ¿Qué nos contamos sobre nosotros mismos?
- Autoconocimiento, autoconcepto y autoestima.
- Las creencias: lo que nos explicamos sobre el mundo.
- Cómo construirlos a nuestro favor: ¿Cuál es la historia que quieres contar?
- Reconstrucción de creencias.
- Las emociones y su función e impacto en las narrativas.
- Elementos relevantes de las historias que dan forma a nuestros relatos personales y profesionales.
- Storytelling y marca personal: ¿Cómo lo explicamos en el mundo para transmitir la esencia y el propósito de lo que somos y hacemos?
- Pasos para la construcción de buena historia.
- El rol de las emociones en las historias que impactan.
- Cómo comunicarla al mundo.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
 - Heteroconciencia emocional
 - Dar nombre a las emociones
- Autonomía emocional:
- Automotivación
- Autoeficacia emocional
- Competencias sociales:
- Comunicación receptiva y expresiva
- Compartir emociones

Horas recomendadas: 8h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



El pensamiento creativo

Hoy en día, la creatividad sigue asociándose mayoritariamente a las diversas formas de arte (pintura, baile, escultura, etc.), pero ésta puede aplicarse a todos los contextos que impliquen un proceso de construcción de ideas o reformulación de las mismas. Hay ciertos elementos que pueden bloquearla, como las creencias limitantes, la percepción de incompetencia o el miedo a no proponer buenas ideas; elementos que deben trabajarse para fomentar un pensamiento creativo que emerja con fluidez y facilite la adaptación de procesos, la creación de nuevas formas de hacer y la flexibilidad en los equipos de trabajo.

Objetivos

- Detectar aquellas creencias o pensamientos que pueden bloquear el proceso creativo.
- Reconstruirlos para movilizarlos hacia la acción.
- Comprender e integrar los elementos activadores del pensamiento creativo en todas sus formas.
- Aprender a detectar en qué contextos el pensamiento creativo puede ser útil o ventaja competitiva.

Contenidos

- ¿Qué se entiende por creatividad?
- Mitos e ideas erróneas sobre la creatividad.
- La necesidad práctica y teórica de la creatividad (De Bono)
- Las fuentes de la creatividad
- La utilidad del pensamiento creativo
- Instrumentos y técnicas para fomentar la creatividad
- El tratamiento de las ideas
- Las emociones en la creatividad y el tratamiento de las ideas
- La por d'equivocar-se.
- La frustración en el proceso creativo.
- La propia percepción de incompetencia.
- Las creencias y el relato interno.
- Factores movilizadores

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Autoconciencia emocional
- Regulación emocional:
 - Tolerancia a la frustración
 - Autogenerar emociones positivas
- Autonomía emocional:
- Autoestima
 - Automotivación
- Resiliencia
 - Habilidades de vida y bienestar:
- Presa de decisiones
 - Acerca de ayuda y recursos
- Fluir

Horas recomendadas: 12h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Recetas para la virtualidad

La virtualidad ha hecho acto de presencia en el entorno laboral y parece haberlo hecho para quedarse. Ante esta realidad, y sobre todo en los equipos de trabajo, es esencial desarrollar una serie de competencias que nos ayuden a mantener la conexión y el sentimiento de pertenencia para que ni el bienestar de los integrantes del equipo ni la consecución de los objetivos se vean afectados.

Ya se trate de una modalidad de trabajo híbrida o completamente virtual, de no tener en cuenta una serie de aspectos, la conexión emocional, la motivación y la eficacia de los equipos podrá verse desafiada.

Objetivos

- Conocer todos los elementos a tener en cuenta para mantener la productividad, la motivación y el bienestar.
- Proporcionar herramientas que faciliten, no sólo la supervivencia, sino fluir a los equipos de trabajo virtuales.

Contenidos

- Las nuevas realidades: equipos virtuales e híbridos
- Ingredientes esenciales para generar proximidad a distancia y fomentar equipos conscientes y eficaces:
- Conexión emocional, interacciones más allá de la labor.
- Sentimiento de pertenencia.
- Identificación con los objetivos individuales, del equipo y la organización.
- Fortalecimiento de los canales de comunicación.
- Retroalimentación constante.
- Revisión permanente de objetivos, status y avances.
- Herramientas necesarias para realizar todas las funciones y revisiones usuales.
- Buen uso y formación en recursos compartidos.
- Espacios específicos para promover el bienestar.
- Liderazgo emocional.

Competencias trabajadas:

- Conciencia emocional:
- Heteroconciencia emocional
 - Dar nombre a las emociones
 - Regulación emocional:
- Expresión emocional
 - Autonomía emocional:
- Automotivación
 - Responsabilidad
 - Competencias sociales:
- Cooperació
- Gestión de climas emocionales
- Comunicación expresiva
 - Comunicación receptiva
- Gestión de conflictos

Horas recomendadas: 4h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



On-boarding y motivación laboral

Llevar a cabo un buen proceso de incorporación del trabajador en la empresa está estrictamente relacionado con la atracción, la retención del talento y la posibilidad de tener personas cualificadas en cada área de nuestra organización.

La motivación laboral facilita que el proceso de atracción y lealtad sea sostenible. Un proceso de onboarding adecuado puede aumentar la retención de talento en el 82% y la productividad en el 70%.

Objetivo

- Promover una adecuada y potente incorporación del nuevo talento y fortalecer su proceso de acogida y permanencia en la organización a través del desarrollo de competencias emocionales.

Contenidos

- On-boarding: bienvenida y adaptación
- Diferencia entre inducción y on-boarding
- Motivación
- Cultura organizacional
- Clima laboral.
- Comunicación
- Experiencia del "cliente interno".
- Integración del colaborador en la dinámica de trabajo.
- Salario emocional.
- Mentoría durante el proceso de onboarding
- Seguimiento, evaluación de proceso y resultados
- Encuestas y valoraciones.
- Comentarios y observaciones constructivas.
- Sostenibilidad de la acogida

Competencias trabajadas:

Conciencia emocional:

- Comprensión de las emociones de los demás.
 - Regulación emocional:
- Expresión emocional apropiada
- Competencias sociales:
- Respeto por los demás
 - Comunicación expresiva y receptiva
 - Gestión de climas emocionales

Horas recomendadas: 5h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Bienestar laboral

En un estudio reciente se ha estimado que el trabajador medio pasará 3.507 días completos trabajando durante su vida, incluidos 204 días de tiempo extra, por lo que es tan importante el bienestar laboral, es un factor competitivo que puede marcar la diferencia en la gestión de una empresa.

Objetivos

- Facilitar herramientas para las buenas prácticas de bienestar a nivel laboral.
- Fortalecer el entorno laboral, la eficiencia y la satisfacción profesional mediante el bienestar.

Contenidos

- Conciencia emocional
- Bienestar laboral como ventaja competitiva
- Productividad y rendimiento
- Burnout y estrés laboral: estrategias de mitigación
- Compromiso
- Felicidad laboral
- Energía y salud organizacional
- Satisfacción profesional
- Pausa activos
- Crecimiento y desarrollo de la carrera

Competencias trabajadas:

Conciencia emocional:

- Toma de conciencia de las propias emociones.
 - Regulación emocional:
- Regulación de emociones y sentimientos
 - Competencias para autogenerar emociones positivas
 - Autonomía emocional
- Competencias sociales:
- Comunicación expresiva y receptiva
 - Capacidad para gestionar situaciones emocionales
 - Habilidades de vida y bienestar.

Horas recomendadas: 10h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Medio ambiente y bienestar

Un medio ambiente limpio y saludable es fuente de satisfacción, ya que permite realizar actividades físicas, reducir el estrés y facilita el fluir (flow). Un ambiente adecuado constituye salud física, mental, emocional y espiritual.

Objetivos

- Promover un ambiente adecuado de bienestar de forma integral.
- Facilitar conciencia de la situación ambiental actual y promover buenas prácticas en el entorno personal y profesional.

Contenidos

- Antepasados
- Cambio climático
- Necesidades básicas
- Relación del bienestar con el medio ambiente
- Buenas prácticas

Competencias trabajadas:

Conciencia emocional:

- Toma de conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.
 - Autonomía emocional:
- Autoestima
 - Responsabilidad
 - Análisis crítico de las normas sociales
 - Resiliencia
 - Competencias sociales:
- Respeto por los demás
 - Comportamiento prosocial y cooperación
 - Habilidades de vida y bienestar

Horas recomendadas: 5h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).



Mindfulness en el entorno laboral

Modalidad presencial o curso online

Vivimos en un entorno rápido y cambiante, en el que adaptarse a las exigencias laborales y personales es un reto constante. Nuestros programas de mindfulness para empresas ayudan a reducir el estrés, gestionar la ansiedad y combatir la fatiga, mejorando el equilibrio emocional y la resiliencia frente a los cambios. Estos beneficios personales repercuten directamente en el rendimiento y la cohesión de equipo, favoreciendo la consecución de los objetivos de la empresa.

Objetivo

- Ofrecer herramientas para gestionar el estrés, reducir la ansiedad y mejorar la gestión emocional. A través de técnicas de plena conciencia, los trabajadores experimentan un mayor bienestar y resiliencia, cultivando la empatía y mejorando la cohesión de grupo.
- Esto beneficia a la empresa con una mayor productividad, mejor ambiente laboral y un enfoque más eficiente en la consecución de los objetivos.

Contenidos

- Qué es el Mindfulness
- Por qué se practica en las grandes empresas
- La naturaleza de nuestra mente
- Ruido mental, cómo nos afecta
- El piloto automático
- Conciencia corporal
- Conciencia emocional
- La empatía, gran aliada
- Las necesidades nuestras y de los demás, y su importancia
- Acciones conscientes

En todas las temáticas se realizan prácticas de Mindfulness para experimentar e integrar.

Competencias trabajadas:

Conciencia emocional:

- Reconocimiento y comprensión de las propias emociones.
 - Comprensión de las emociones de los demás.
 - Regulación emocional:
- Gestión del estrés y ansiedad.
- Autonomía emocional
- Competencias sociales:
- Respeto por los demás
 - Comunicación expresiva y receptiva
 - Resiliencia

Horas recomendadas: 8h

Nota. Se pueden adaptar las horas de todas las propuestas según disponibilidad del cliente, así como el formato (on-line o presencial).

3

ITINERARIOS Y FORMACIONES PERSONALIZADAS



Formaciones personalizadas

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. El modelo de Comunicación NoViolenta 2. El modelo de las 5 competencias emocionales 3. Estrategias para la gestión del estrés y el aumento del bienestar 4. El liderazgo comienza por uno mismo 5. Motivar-se per motivar 6. Haz equipo 7. El poder de la escucha 8. Entrenamiento | <ol style="list-style-type: none"> 9. Habilidades directivas 10. Cómo dar y recibir feedback 11. Lenguaje escrito: protocolos y estrategias 12. La narración de historias y su marca personal 13. El pensamiento creativo 14. Recetas para la virtualidad 15. On-boarding y motivación laboral 16. Bienestar laboral 17. Medio ambiente y bienestar 18. Mindfulness en el entorno laboral |
|--|---|

Propuesta de itinerarios formativos



Comunicación

1. El modelo de la Comunicación NoViolenta
7. El poder de la escucha
10. Cómo dar y recibir feedback
11. Lenguaje escrito: protocolos y estrategias
12. La narración de historias y su marca personal



Liderazgo

4. El liderazgo comienza por uno mismo
5. Motivar-se per a motivar
8. Entrenamiento
9. Habilidades directivas
10. Cómo dar y recibir feedback
15. On-boarding y motivación laboral
16. Bienestar laboral
18. Mindfulness en el entorno laboral



Beneficio

2. El modelo de las 5 competencias emocionales
3. Estrategias para la gestión del estrés y el aumento del bienestar
16. Benestar laboral
18. Mindfulness en el entorno laboral



Trabajo en equipo

4. Haz equipo
10. Cómo dar y recibir feedback
14. Recetas para la virtualidad



Inteligencia Emocional

2. El modelo de las 5 competencias emocionales
3. Estrategias para la gestión del estrés y el aumento del bienestar
4. El liderazgo comienza por uno mismo
16. Benestar laboral
18. Mindfulness en el entorno laboral

Éstas son algunas de las propuestas; sin embargo, los itinerarios pueden adaptarse a las necesidades, preferencias y disponibilidades de cada entidad.

4 DICCIONARIO DE COMPETENCIAS EMOCIONALES

Conciencia emocional: capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las de los demás, incluyendo la habilidad para captar distintos climas emocionales en un contexto determinado.

Autoconciencia emocional: capacidad de percibir con precisión las propias emociones y sentimientos, identificarlos y etiquetarlos.

Toma de conciencia de las emociones y sentimientos de los demás en un entorno determinado e implicación empática en las experiencias emocionales.

Dar nombre a las emociones: dominio y uso apropiado del vocabulario emocional.

Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento, que están en continua retroalimentación.

Regulación emocional: competencia que hace referencia a la capacidad para gestionar emociones de forma apropiada en cualquier contexto.

- **Expresión emocional adecuada:** capacidad para expresar y comprender el estado emocional interno.
- **Regulación emocional con conciencia ética y moral:** la regulación debe responder a ciertos valores morales, tales como la empatía, la compasión, la esperanza y el amor, entre otros.
- **Estrategias de afrontamiento:** habilidad para afrontar retos y situaciones de conflicto y las emociones que generan.

Autogenerarse emociones positivas: capacidad para autogenerarse y experimentar de forma consciente emociones positivas tales como la alegría, el amor, el humor, el fluir y el bienestar propio.

Autonomía emocional: incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal.

- **Autoestima:** capacidad para mantener una imagen positiva y una buena relación con uno mismo a través del autoconocimiento, la autoconciencia y la autoaceptación.
- **Automotivación:** capacidad de implicarse emocionalmente en una actividad, algo esencial para dar sentido a la vida.
- **Autoeficacia emocional:** percepción de que se es eficaz en las interacciones y las relaciones interpersonales.
- **Responsabilidad:** capacidad de responder de los propios actos y decisiones para convivir en autonomía y libertad.
- **Actitud positiva:** capacidad para decidir adoptar una actitud positiva frente a la vida, aunque existan motivos para que no lo vemos así.
- **Análisis crítico de normas sociales:** capacidad para evaluar críticamente los mensajes socioculturales por no adoptar comportamientos estereotipados propios de la sociedad irreflexiva y acrítica.

Resiliencia: capacidad de superar con éxito las adversidades.

Competencias sociales: capacidad para mantener buenas relaciones con otros.

- Dominar las habilidades sociales básicas, tales como escucha activa y empatía.
- Respeto por los demás: capacidad para aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales, valorando los derechos de todas las personas.
- Practicar la comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás, tanto en la comunicación verbal como en la no verbal, para recibir los mensajes con precisión.
- Practicar la comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones y expresar y comprender los pensamientos y sentimientos propios y de los demás.
- Compartir emociones: capacidad para comprender la estructura y la naturaleza de las relaciones.
- Comportamiento prosocial: capacidad para realizar acciones a favor de los demás sin que lo hayan solicitado. Tiene muchos elementos comunes con el altruismo.
- Trabajo en equipo: capacidad para consolidar equipos eficientes, en los que se crean climas emocionales positivos enfocados a la acción coordinada.
- Asertividad: capacidad para mantener un comportamiento apropiado entre la agresividad y la pasividad para defender y expresar los propios derechos, respetando siempre a los ajenos.
- Prevención y resolución de conflictos: capacidad para identificar y manejar conflictos interpersonales.
- Gestionar situaciones emocionales: capacidad para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y activar estrategias de regulación colectiva.

Habilidades de vida y bienestar: capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar desafíos vitales.

- Fijar objetivos adaptativos que sean positivos y realistas, tanto a corto como a largo plazo.
- Toma de decisiones: capacidad para desarrollar mecanismos de toma de decisiones que tengan en cuenta aspectos éticos, sociales y de seguridad y asumir la responsabilidad por ellos.
- Búsqueda de ayuda y recursos: capacidad para identificar la necesidad de soporte, asistencia y saber acceder a los recursos disponibles apropiados.
- Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida: capacidad para reconocer los propios derechos y deberes y desarrollar un sentimiento de pertenencia y participación efectiva.
- Bienestar emocional: capacidad para gozar conscientemente del bienestar y procurar transmitir a aquellos con quienes interactuemos.

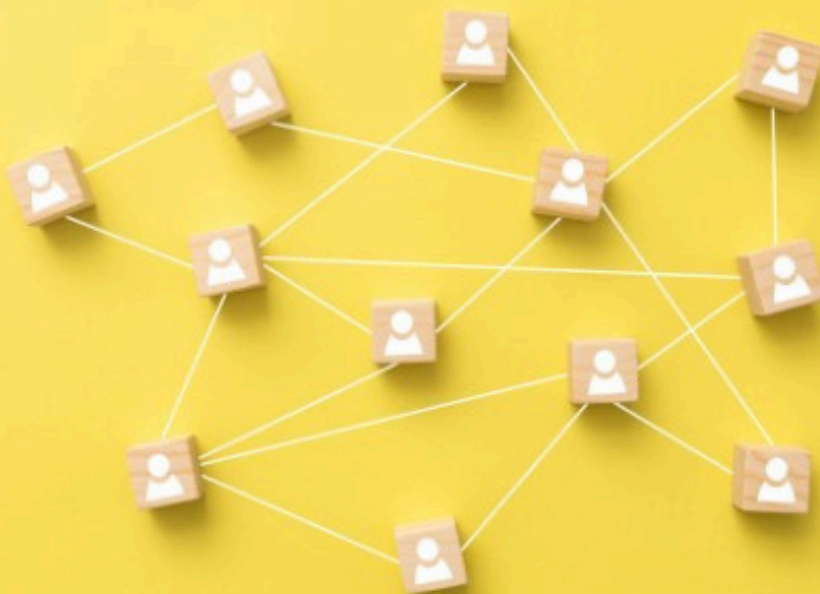
Fluir: capacidad para generar experiencias óptimas en la vida profesional, personal y social.

¡ASÓCIATE!

Forma parte de nuestra comunidad de socias y socios de la RIEEB

Actualmente puedes asociarte a la RIEEB de forma individual o como organización asociada. Ambas opciones te permitirán acceder a toda la documentación y recursos que tenemos disponibles dentro de la Red. Además, tendrás descuentos en las formaciones y actividades que promovamos.

Con tu asociación a la RIEEB, nos ayudas a desarrollar y a generar soporte en los diversos proyectos que se ofrecen y promover la educación emocional y el bienestar en la sociedad.



¡Conoce más sobre la RIEEB en nuestra página web y síguenos en redes sociales para estar al tanto de nuestras novedades!



<https://www.rieeb.com>



Contacto: rieeb@rieeb.com



[@rieeb_](#)



[@RIEEBeducacionemocional](#)



<https://www.linkedin.com/company/rieeb-educacionemocional/>



<https://www.youtube.com/@rieebeducacionemocional>



[@RIEEB_](#)