

MINI TALLERES



MAYOR INFORMACIÓN EN INFO@MINI-TALLERES.COM

MINI TALLERES

Contenidos profundos en un formato ágil, corto e interactivo

¿Qué son los MINI TALLERES?

Una nueva metodología de entrenamiento que reúne 3 características que lo hacen único: metodología altamente interactiva, contenido profundo y enfocado a un tema específico y desarrollado en un lapso máximo de 2 horas.

El reto

Nuestro mayor reto fue desarrollar contenidos basados en investigaciones y adaptarlos a las necesidades específicas del entrenamiento virtual, con ejercicios y actividades que permiten una alta interactividad, buscando romper con las sesiones virtuales donde la interacción es muy baja y el aprendizaje mínimo.

¿Quién los facilita?

Consultores expertos con alta experiencia en desarrollo de habilidades blandas, entrenado para facilitar de forma virtual y desde cualquier lugar.

Beneficios únicos de los MINI TALLERES

- Ahora puedes entrenar a tus empleados remotos con una **metodología adaptada** y liderada por un **consultor experimentado** y entrenado para la virtualidad.
- Los participantes y el facilitador **se conectan** desde lo virtual.
- Líderes, supervisores, ejecutivos, colaboradores clave, vendedores, agentes de servicio al cliente, todos pueden ahora entrenarse de manera interactiva, en **contenidos de actualidad** y desde una **ubicación remota**.
- Interactividad con **análisis, discusión y reflexión**, soportados en conceptos científicos.
- Todos nuestros mini talleres están alineados bajo una **misma metodología**, con la **diversidad** de nuestros facilitadores y contenidos.

CATEGORÍAS MINI TALLERES



COMUNICACIÓN

Comunicación en épocas de Crisis

¿Me he preguntado si soy o no soy capaz de ser líder? ¿Qué tanto creo que si declaro esto afecta mi liderazgo? En la comunicación las **distinciones** (distinguir basado en nuevos conocimientos) y las **declaraciones** (lo que decimos que cambia la forma de ver la realidad) son **habilidades** fundamentales **para la comunicación** de manera efectiva con mis colegas y el equipo que lidero.

Objetivo único:



Aprender a utilizar herramientas de comunicación como herramientas de liderazgo y/o colaboración.

Dirigido a:



Líderes con empleados en trabajo presencial o remoto. Empleados que trabajan en equipo de manera presencial o desde casa.

Contenido:



- El uso de la comunicación para empoderar a los colaboradores.

Incluye:



Material del participante, ejercicios y test para practicar.

Inteligencia Lingüística para los equipos de alto desempeño

¿Y si supiera usar lo que otros creen para que hagan lo que necesito?

Todos, basamos nuestras relaciones con el entorno y con nosotros mismos, a través de las creencias que tenemos sobre el mundo, se hará necesario conocer técnicas y herramientas para hacer las distinciones necesarias para que el equipo pueda acceder a procesos de alto desempeño usando **el lenguaje como herramienta**.

Objetivo único:



Conocer las distinciones del lenguaje como herramientas de liderazgo y trabajo en equipo

Dirigido a:



Líderes con empleados en trabajo presencial o remoto. Empleados que trabajan en equipo de manera presencial o desde casa.

Contenido:



- Juicios, afirmaciones y ejercicios de aplicación.

Incluye:



Material del participante, tarjetas imprimibles para conversaciones efectivas

La magia de los pedidos y las ofertas

Es importante distinguir **los elementos de una buena conversación** para que me lleve a la coordinación de acciones, esto es algo esencial para mi paso hacia ser el ejecutivo de éste milenio.

Objetivo único:



Aprender a utilizar las herramientas de conversaciones y coordinación de acciones para garantizar la ejecución de procesos que garanticen el logro de objetivos.

Dirigido a:



Líderes con empleados en trabajo presencial o remoto. Empleados que trabajan en equipo de manera presencial o desde casa.

Contenido:



- Conocer conceptos de pedidos, ofertas, comprender la diferencia entre quejas y reclamos y realizar ejercicios de aplicación en la cotidianidad del trabajo.

Incluye:



Material del participante, tarjetas imprimibles.

Escuchar a través de la pregunta: aprendiendo a indagar con propósito

Las habilidades de comunicación están siendo retadas, **el entorno ha cambiado** y con él la capacidad de comunicación. Hay que valorar aún más ciertas habilidades, activar aún **más la escucha** y diseñar los espacios de manera deliberada para conseguir los objetivos planteados.

Objetivo único:



Brindar al participante los puntos a tomar en cuenta para lograr una indagación que se traduzca en desarrollo y resultados. Que se lleven instrumentos de inmediata aplicación.

Dirigido a:



Supervisores, Gerentes y líderes en general.

Contenido:



- Saltos de mentalidad para lograr una conversación poderosa
- La confianza como base de la relación.
- Escucha activa: entendiendo la realidad a través de las preguntas.
- El diálogo como un espacio para indagación.

Incluye:



Tarjetas de tips.

Comunicación efectiva virtual

Sino logro **adaptar mi estilo** de comunicación al nuevo **entorno digital**, difícilmente podré lograr mis objetivos y ser exitoso. La comunicación por medios digitales tiene un alto impacto en el **compromiso y en el desempeño**.

Objetivo único:



Identificar las barreras de la comunicación virtual y las estrategias que puedo usar para una comunicación efectiva virtual.

Dirigido a:



Líderes, supervisores y colaboradores de cualquier área.

Contenido:



- Barreras de la comunicación virtual
- Estrategias para la comunicación virtual
- Cómo ajusto el contenido para el entorno virtual
- Cómo me comunico con empatía en el ambiente virtual
- Cómo genero conexión en el ambiente virtual.

Incluye:



Ficha técnica para la comunicación virtual.

Comunicación efectiva desde mi estilo de comportamiento

Posiblemente una de las principales barreras de la comunicación es la **diferencia de nuestros estilos** de comportamiento. Conocer mi estilo y **adaptarme a los diferentes estilos de comunicación** es una de las herramientas más efectivas en comunicación presencial y virtual.

Objetivo único:



A partir del modelo D.I.S.C., conocer mi estilo de comportamiento y cómo adaptarlo para una comunicación efectiva.

Dirigido a:



Líderes, supervisores y colaboradores de cualquier área.

Contenido:



- Los estilos de comportamiento D.I.S.C.
- Mi estilo D.I.S.C.
- Motivaciones y fortalezas de cada estilo D.I.S.C.
- Cómo usar mi estilo para comunicarme mejor.

Incluye:



Reporte Perfil Personal D.I.S.C. abreviado y material del participante.

7

Conversaciones difíciles

¿Cómo se lo digo? Es una pregunta que nos hacemos con frecuencia al querer comunicar algo y no saber como hacerlo por temor a herir, generar mal ambiente, no ser escuchado y otras razones. **Prepararme para tener la conversación eleva mi calidad de relacionamiento** con el otro.

Objetivo único:



Aprender a preparar y desarrollar conversaciones difíciles con personas en todos los contextos de relacionamiento (familia, amigos, trabajo).

Dirigido a:



Líderes y todas las personas interesadas en mejorar su relacionamiento personal.

Contenido:



- Qué es una conversación difícil
- Conversación interna y escala de inferencias
- Pasos para preparar una conversación difícil
- Pasos para desarrollar una conversación difícil.

Incluye:



Memorias y guía práctica para preparar y tener la conversación.

CAMBIO Y RESILIENCIA

1 La nueva normalidad - Trazando tu camino al éxito ¿Qué ha cambiado?

No puedes vivir sin este taller por qué:
Si no puedes describir con simplicidad, no lo entiendes.

Albert Einstein

Objetivo único:



Aprender como describir situaciones de cambio con la finalidad de mejorar el manejo de estas.

Dirigido a:



Personas que desean adaptarse a nuevas situaciones significativas personales o profesionales de una manera que apoya la obtención de resultado exitosos.

Contenido:



- Cómo describir situaciones de cambio personales y profesionales en términos de impactos y consecuencias, así como de una forma que favorezca el buen manejo de las mismos.
- El papel de las emociones y cómo influyen en las situaciones de cambio.
- Los lineamientos para la redacción de una bitácora que describe situaciones de cambio.

Incluye:



Material del participante.

2 Programación cerebral en tiempos de "crisis"

La metodología en Programación Neuro-Lingüística es práctica y vivencial, se basa en compartir de manera específica técnicas que **usan el potencial y naturaleza del cerebro** para que ponga los pensamientos que se alinean con mis objetivos.

Objetivo único:



Aprender 4 técnicas de programación neurolingüística para desarrollar resiliencia durante crisis o estrés según su DISC.

Dirigido a:



Líderes con empleados en trabajo presencial o remoto. Empleados que trabajan en equipo de manera presencial o desde casa.

Contenido:



- ¿Qué es Programación?
- ¿Cómo su cerebro hace que usted vea la vida?
- Redefiniendo los significados de "crisis" y 4 técnicas de PNL para aprovechar contextos "adversos".

Incluye:



Material del participante y tarjetas con 4 técnicas para imprimir.

Neuroquímica de la resiliencia y su efecto en el manejo del estrés

En este momento de cambio es crítico **desarrollar culturas de alto desempeño** y la resiliencia es una habilidad clave. Desde la Neurociencia se considera que las personas **más resilientes** tienen **mayor equilibrio emocional** frente a las situaciones de estrés, soportando mejor la presión.

Objetivo único:



Conocer que es la resiliencia y cómo desarrollarla para lograr mayor equilibrio emocional frente a las situaciones de estrés, soportando mejor la presión.

Dirigido a:



Todos los colaboradores.

Contenidos:



- Diferencia neurobiológica entre las personalidades resilientes y no-resilientes en situaciones de estrés prolongado.
- Tips para manejar el efecto del estrés en nuestro desempeño y nuestra salud.

Incluye:



Material del participante. Perfil de resiliencia (opcional).

INTELIGENCIA EMOCIONAL

1 La Productividad a partir del balance entre lo analítico y lo emocional.

El mundo está afrontando la mayor **transformación** de sus últimas décadas. Para ser productivo en esta situación cambiante, debo ahora más que nunca, **balancear mis comportamientos neuroconductuales**, desde lo analítico hasta lo emocional.

Objetivo único:



Aprender cómo ser más productivo balanceando mi red neuronal analítica y mi red neuronal empática.

Dirigido a:



Líderes, supervisores y colaboradores de cualquier área.

Contenido:



- Redes neuronales y su relación con nuestro comportamiento.
- Como impacta el manejo de las emociones en mis relaciones de trabajo.
- Cómo me relaciono y que resultados obtengo. Herramientas para incrementar mi productividad a partir de manejar mis emociones y expectativas.

Incluye:



Guía para el desarrollo de ejercicios y plan de acción.

2 La danza de las emociones en Covid-19

En la vida y en las organizaciones, las **competencias emocionales** son fundamentales para el trabajo en equipo y sobretodo en momentos de estrés o de presión. Ese manejo puede ser la diferencia entre **salir con éxito o fracasar**, o incluso que mi equipo reciba consecuencias no deseadas en su intimidad y en su gestión de contribución.

Objetivo único:



Aprender cómo gestionar las emociones propias y de mi equipo de trabajo.

Dirigido a:



Líderes con empleados en trabajo presencial o remoto. Empleados que trabajan en equipo de manera presencial o desde casa.

Contenido:



- Estados emocionales personales y, estados emocionales del otro según su estilo de relacionamiento con el mundo y la mejor manera de gestionarlas para el éxito de los procesos organizacionales en COVID.

Incluye:



Material del participante.

ADOLESCENTES Y FAMILIA

Herramientas de coaching en familia en época de crisis

La familia es lo más importante en nuestras vidas. ¿Tener herramientas de **comunicación, liderazgo y trabajo en equipo** especializadas en familia serán útiles? Claro que si. Este mini taller me dará recursos para mejorar mi dinámica familiar inmediatamente y con extraordinarios resultados.

Objetivo único:

Aprender herramientas para comunicarse mejor, desarrollo de cada uno y alineación de la familia, para aprovechar toda situación al lograr superar un escenario crítico.

Dirigido a:

Familias de los ejecutivos de las compañías impactadas con hijos desde los 8 años a los 20 años, Cuidadores, abuelos, y figuras significativas para el niño y joven.

Contenido:

- Conocer las tendencias de conducta de cada estilo, características importantes, nuestra meta como familia y la manera de llegar a ella.

Incluye:

Material del participante, prueba DISC para jóvenes y para padres.

Herramientas de coaching para parejas en época de crisis

¿Qué herramientas usas para mantener bien tu **relación de pareja**? Posiblemente tengas muchas destrezas para usar en tu organización, equipos, liderazgo, etc... Pero aún no tienes tantas para la vida en pareja. Es el momento de adquirirlas y ponerlas en práctica en estos momentos donde su necesidad es imperiosa.

Objetivo único:

Aprende herramientas para comunicarse mejor, estrategias para volver a unir lazos, para aprovechar toda situación al lograr superar un escenario crítico.

Dirigido a:

Ejecutivos de las compañías impactadas con pareja estable.

Contenido:

- Conocer las tendencias de conducta, gustos y qué evitar hacer con cada miembro de la pareja según su DISC, características importantes, nuestra meta como pareja y la manera de llegar a ella.

Incluye:

Material del participante, prueba DISC en "rol pareja".

AUTODESARROLLO E INTERRELACIONES

Habilidades interpersonales

El concepto D.I.S.C. ha sido por cerca de 30 años la **metodología más usada** en habilidades interpersonales. Es sin duda la mejor forma de trabajar y desarrollar relaciones, partiendo del concepto de **conocerme a mi mismo** y **adaptar mi estilo** a los demás podré lograr el éxito.

Objetivo único:



A partir del modelo D.I.S.C., conocer mi estilo de comportamiento y cómo usarlo para ser más efectivo en mis relaciones interpersonales.

Dirigido a:



Líderes, supervisores y colaboradores de cualquier área.

Contenido:



- Los estilos de comportamiento D.I.S.C.
- Mi estilo D.I.S.C.
- Motivaciones y fortalezas de cada estilo D.I.S.C.
- Cómo usar mi estilo para ser más efectivo

Incluye:



Reporte Perfil Personal D.I.S.C. abreviado y material del participante.

De víctima a protagonista

Comprender y asumir la responsabilidad sobre las decisiones que tomo me hace **protagonista de la vida** y no víctima de las circunstancias. ¿Desde qué lugar vivo las decisiones? ¿Como es asumir mi poder?

Objetivo único:



Reflexionar y tomar conciencia sobre la cosmovisión que te lleva al empoderamiento personal versus la que te lleva a un estado de estancamiento y no solución.

Dirigido a:



Todas las personas interesadas en mejorar su empoderamiento personal.

Contenido:



- La cosmovisión de la víctima y la del protagonista
- La responsabilidad como habilidad para responder
- El lenguaje del protagonista, el lenguaje de la víctima
- Caminos de migración.

Incluye:



Memorias y guía práctica de preguntas del protagonista.

1 El desarrollo del nuevo liderazgo

Las fórmulas que hasta este momento fueron guías en el desarrollo de liderazgo deben ser re-formuladas, se presenta un nuevo ambiente generado por la crisis y que no debe ser desestimado. Es necesario **hibridar hacia un nuevo mapa de liderazgo**.

Objetivo único:



Conocer y entender el mapa de liderazgo que sugiere la nueva normalidad. Como convertirse en un líder resiliente para ser moldeador de cultura organizacional.

Dirigido a:



Supervisores, gerentes y líderes en general.

Contenido:



- La nueva fórmula del liderazgo. Mentalidad del nuevo líder
- La resiliencia como elemento detonante del nuevo liderazgo
- La agilidad y la compasión: dos nuevos desafíos.

Incluye:



Material del participante, diagnóstico de liderazgo resiliente (opcional).

2 Liderazgo de equipos remotos

La era de la virtualidad se adelantó con la crisis global generada por el Covid 19. Como líder debo prepararme frente a este cambio y adaptar mi estilo con las nuevas habilidades que requiere la "nueva" normalidad. Debo prepararme para trabajar cada vez mas con empleados remotos.

Objetivo único:



Identificar las limitaciones que tiene el liderazgo en el entorno virtual y que habilidades específicas que debo desarrollar para sur un efectivo líder de equipos remotos.

Dirigido a:



Líderes y supervisores.

Contenido:



- Los retos del liderazgo en la era virtual
- Los obstáculos del líder remoto
- Técnicas de liderazgo en el entorno virtual
- Cuatro habilidades clave para un liderazgo remoto exitoso.

Incluye:



Ficha técnica para el liderazgo remoto.

Mantener y desarrollar el compromiso, en la era de la virtualidad

El trabajo remoto es una realidad, con sus ventajas y desventajas. Debemos prepararnos para mantener y desarrollar el compromiso desde esta nueva perspectiva. Los empleados **más comprometidos** seguirán dando la **extra milla** desde la virtualidad, pero hay un grupo inmensamente mayoritario que puede ver afectado su compromiso frente a la actual cadena de cambios. Como líder debo tener claro las **bases del compromiso**, como mantenerlo y como desarrollarlo de una manera práctica.

Objetivo único:

Conocer e identificar los pilares del compromiso para liderar equipos conectados y comprometidos. Basado en el modelo Connection E3.

Dirigido a:

Líderes y supervisores.

Contenido:

- La importancia del compromiso en el logro de resultados
- Pilares clave del compromiso
- Cómo desarrollar el sentido de propósito en mi equipo
- Cómo lograr que mi equipo se sienta parte y se comprometa
- Cómo desde valorar y respetar genero compromiso.

Incluye:

Ficha técnica para liderar con compromiso. Medición del compromiso de mi equipo (opcional).

Dar y recibir feedback

Tener conversaciones de feedback es crítico para un líder que quiera **generar confianza**, desarrollar el **compromiso** y lograr el **desempeño** y desarrollo de sus colaboradores y equipos. Si como líder no retroalimento, corto la comunicación y las posibilidades de crear con los demás.

Objetivo único:

Aprender a dar y recibir feedback como una herramienta del líder para el desarrollo de colaboradores y potenciar resultados.

Dirigido a:

Líderes

Contenido:

- Qué es y qué no es feedback
- Para qué dar y recibir feedback
- Claves y pasos para una conversación de feedback orientada al aprendizaje (BEST model)
- La disposición y preparación tanto del líder como del colaborador para una sesión de feedback efectiva
- De la formalidad a la cotidianidad para la construcción de confianza y posibilidad de desarrollo.

Incluye:

Memorias y guía práctica para dar y recibir feedback.

Modelo de delegación efectiva. De la dirección al empoderamiento

Basado en el modelo de liderazgo Situacional® según el cual el líder aumenta su efectividad en la delegación al adoptar de manera consciente aquel estilo que resulta mas adecuado a la madurez que el colaborador tiene con la tarea, **fomentando autonomía y desarrollo**. Puedo reconocer que el ejercicio de delegación no es único y da cuenta del mundo real en el que se mueve el colaborador.

Objetivo único:



Enseñar a líderes distintos estilos de delegación y la efectividad de estos para colaboradores en diferentes estadios de desarrollo frente a sus tareas.

Dirigido a:



Líderes.

Contenido:



- Estilos de liderazgo
- Principios del liderazgo situacional
- La madurez del profesional para el desarrollo de tareas
- Qué es delegar de manera efectiva
- Ajuste del perfil de liderazgo para lograr efectividad en la delegación.

Incluye:



Guía de comportamientos del líder para cada estilo de delegación y cuestionario personal de estilo de delegación y efectividad del mismo.

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

1 Organizaciones inclusivas, el nuevo reto para el éxito

Luego de una devastadora reputación creada por algunas empresas de alta tecnología manifestando que la creatividad y la solución de problemas era sólo de millenials, se creó un sesgo nefasto para algunas compañías limitando la contratación de personas arriba de los 45 años. Todo esto ha provocado que algunas organizaciones no tengan el personal con la **experiencia** necesaria para hacerle frente a las **crisis** o que se haga muy difícil **aliar equipos** con diversas generaciones.

Objetivo único:



Conocer y entender los sesgos conscientes e inconscientes y como trabajarlos para lograr la inclusión dentro de las organizaciones.

Dirigido a:



Supervisores, gerentes y líderes en general.

Contenidos:



- Porque son importantes las organizaciones inclusivas.
- Que son los sesgos y cómo intervienen en la toma de decisiones. Como identificar los sesgos.
- Consejos para crear organizaciones inclusivas.

Incluye:



Material del participante, diagnóstico de los sesgos.

2 Gestión del tiempo para la eficacia personal

Metodología desarrollada para liberar la mente de pendientes y en consecuencia enfocarse en la acción. Su autor ha comprobado que la **gestión del tiempo** no es cuestión de saber **priorizar** sino de **accionar** tareas antes de que estas expiren y para ellos se requiere de un sistema específico de **planeación**.

Objetivo único:



Aprende una metodología eficaz para el manejo personal del tiempo.

Dirigido a:



Todas las personas interesadas en mejorar en el uso del tiempo.

Contenido:



- Hábitos que afectan la productividad
- Guía para conectar con la diversidad de ocupaciones y el uso del recurso tiempo, uso de trello®
- Calendario, notas, recordatorios, listas. No importa la herramienta, importas tu.

Incluye:



Guía práctica.

Preservar el conocimiento en la organización: desarrollo de mentores

Con todos los cambios que están viviendo las empresas necesitan generar **alternativas rentables** a la formación tradicional que aproveche el **capital intelectual** existente e impulse el desarrollo de los colaboradores. La mejor alternativa es que sean los colaboradores quienes funcionen como referentes en la organización y transmitan a otros **no sólo el qué sino el cómo** hacer las cosas para llegar al éxito. El mentoring me permite la **identificación y desarrollo de personas** que ponen al servicio de la organización y de sus colegas, sus conocimientos y experiencia, para responder a los retos del actual entorno.

Objetivo único:

Conocer las características y habilidades de un Mentor y de un efectivo proceso de Mentoring para desarrollar Líderes interesados en esta metodología como forma de preservar el capital intelectual de la empresa.

Dirigido a:

Posibles mentores en la organización.

Contenidos:

- Qué es y que no es un Mentor y diferencias con un Coach
- Evaluación de las habilidades del Mentor
- Cómo crear una relación de confianza y compromiso.

Incluye:

Material del participante, diagnóstico de habilidades del Mentor, tarjetas del Mentor.

RED DE CONSULTORES ACREDITADOS

HELGA ALVARADO

San José, Costa Rica

Consultor con 19 años de experiencia en coaching, cambio y desarrollo organizacional. Especialista en Recursos Humanos y Comunicación Colectiva, Master Coach. Actualmente Directora Asociada de Althea Group y Miembro de la Junta Directiva del Toastmasters Internacional (Club de Oratoria y Liderazgo).

YSBELIA ESTRADA ÁLVAREZ

Ciudad de Panamá, Panamá

Consultora y facilitadora con más de 30 años de experiencia en desarrollo de habilidades de liderazgo y gerenciales. Magister en Gestión Innovadora del Talento, Coach personal y gerencial. Fundadora y asesora de varias empresas del sector Mipymes en Latinoamérica. Actualmente Directora de YCEA Consulting, Inc. Docente-Investigadora Universitaria.

JOHN F. FISCHER

Ciudad de México, México

Oriundo de St. Paul, Minnesota y residente de la Ciudad de México. Veinte años de experiencia como consultor, facilitador y autor de cursos de capacitación. Especialista en el diseño de procesos y cursos de ventas, DISC y habilidades para el éxito en el trabajo. Clientes en 9 países de Latinoamérica, España y Estados Unidos.

NANCY FUK P.H.D.

Lima, Perú

Consultora, facilitadora y coach, con más de 20 años de experiencia en gestión, liderazgo y desarrollo del talento. Master trainer en Coaching Sistémico y coach de equipo por Team Coaching International. Actualmente Gerente General de Coherencia Coaching & Consultoría, docente de posgrado y asesora en la línea soft skills de la EPG-UPC. Lima, Perú.

PATRICIA GÓMEZ MONTOYA

Bogotá, Colombia

Consultora y facilitadora con más de 20 años de experiencia en desarrollo de habilidades de liderazgo y gerenciales, así como en la gestión del cambio. Psicóloga, Coach PCC por ICF y Consteladora organizacional por INFOSYON. Actualmente Directora de consultoría de la empresa Fábrica de Innovación social.

AURIMAR GONZALEZ

San José, Costa Rica

Consultor con 18 años de experiencia en dinámicas grupales y procesos de cambio personales y organizacionales, experta en el desarrollo de Liderazgo, Programas de Mentoring y Sucesión. Psicólogo y Coach Ontológico. Actualmente Directora Asociada de Althea Group y Profesora en la Universidad de Costa Rica.

LILLY MARGARITA GUERRERO

Bogotá, Colombia

Psicóloga, Coach integral internacional, Certificada por la ICC International Coaching Community, Coach de TISOC España, coach Ontológica y de negocios de AIAC MEXICO, Coach de Equipos de ICC Inglaterra, Master en Programación Neurolingüística, consultora y empresaria, Experta entrenadora en el sistema DISC, Ha sido facilitadora de procesos de desarrollo en diferentes contextos personales y organizacionales desde hace 20 años.

JAIME MOLINA

Quito, Ecuador

Coach de esencia profesional, Programa ACTP de la ICF. Coach Ontológico Corporativo. Comunicador social y publicista. Consultor y facilitador internacional con experiencia de más de 15 años en el desarrollo de talento humano. Certificado como capacitador en programas de formación experiencial y DISC. Capacitador internacional en procesos de venta, atención al cliente, alineación y trabajo en equipo, liderazgo, comunicación efectiva y relaciones interpersonales.

HERBERT OTÁLORA

Bogotá, Colombia

Trainer internacional de Programación Neuro Lingüística con aval de Richard Bandler, Coach con PNL de International Coaching Community ICC y coach Ontológico certificado por la escuela AIAC México, y WABC Canadá, programador neurohipnótico reparativo, Gerente de proyectos con enfoque PMI, Docente Universitario. Certificado como Trainer DISC. Certificado como facilitador internacional de LEGO SERIOUS PLAY. Entrenador certificado de Programación Neurolingüística internacional.

ELIANA OTONDO

Santa Cruz, Bolivia

Consultora, facilitadora y coach con más de 20 años de experiencia en Gerencia de Recursos Humanos, Cambio Organizacional, Desarrollo del talento. Psicóloga, Facilitadora por Accion International, Expert Trainer para Points Of You, Certificada en Metodología Lego Serious Play, Certificada Analista del Comportamiento DiSC y otras herramientas de assessment y desarrollo de habilidades. Actualmente Gerente General de la consultora LATINA RH S.R.L.

DANIEL PINEDA

Hartford, Connecticut, USA

Consultor y facilitador con más de 18 años de experiencia en desarrollo de habilidades de liderazgo y gerenciales. Master trainer en D.I.S.C.. Actualmente Director de Persolog para Norte América.

AILEEN REES

San José, Costa Rica

Consultor con más de 20 años de experiencia en recursos humanos, especialista en adquisición de talento, desarrollo de carrera y outplacement. Psicólogo y Coach de Vida y de Carrera. Actualmente Directora Asociada de Althea Group y Líder de la Iniciativa Tercer Acto para personas de más de 45 años.

ANA MILENA SÁNCHEZ T.

Ciudad de México, México

Psicóloga y Coach Profesional, con más de 20 años de experiencia en Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Consultora y empresaria, experta entrenadora y facilitadora en temas de liderazgo y desarrollo de equipos. Actualmente es Directora de Leading Talent Consulting, Mexico.



Nancy Fuk

nancy.fuk@coherencia.com.pe

Tel: +51 999-411-555

Mayor información de los MINI TALLERES en: info@mini-talleres.com