



PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA LA CREACIÓN DE ENTORNOS INTELIGENTES
Policía Local del Ayuntamiento de Santa Lucía



Ayuntamiento
SANTA LUCÍA



Vanessa Limpin
Consultoría · Formación · Coaching

T 695 672 867 - E: vanessa@limpkin.es - www.coachingtransformador.com

Tema	Pág.
Índice	2
Módulo 3	3
Fundamentos del coaching	4
Orígenes del coaching	5
Habilidades fundamentales de un/una coach	6
Beneficios del coaching	6
Diferencias entre el coaching y otras prácticas profesionales	7
El coaching como herramienta de gestión	8
Presuposiciones útiles para el coaching	9
Arte y técnica de hacer preguntas eficaces	10
Criterios para la congruencia y validez de una meta	11
Práctica del Modelo GROW	14
Potencial - Interferencia = Desempeño	15
Tareas y desafíos en el coaching	15
Obstáculos percibidos y sus indicadores	17
Importancia de los valores intrínsecos en el coaching	18
Rueda de la excelencia profesional	19
Rueda de la excelencia profesional (un ejemplo)	28

Módulo 3

Habilidades de Coaching para Crear Entornos Inteligentes

Acción Formativa	Habilidades de Coaching para Crear Entornos Inteligentes
Competencia General	<p>Mediante las herramientas de coaching, las personas participantes podrán contribuir a crear entornos inteligentes en los que la orientación a las personas y la orientación a los objetivos estén en equilibrio. De esta forma se armonizarán los objetivos y valores individuales con los de los equipos y la organización, y se favorece la expansión de nuevas posibilidades.</p>
Módulos	
Módulo 1 Creación de Entornos Inteligentes	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es y para qué sirve el coaching en las organizaciones? • Iniciación a las herramientas del proceso de coaching. • La neurociencia del liderazgo como clave para potencial el liderazgo mediante el coaching. • Las distinciones del liderazgo: motivarnos y re-decidir posicionamientos mediante el auto-coaching.

Fundamentos del coaching

“Habla para que yo te conozca.”
Sócrates

El coaching (pronunciado “*coaching*”, en inglés) es un proceso mediante el cual un/una profesional (coach) acompaña a otra persona (coachee) en su camino para crear una forma de vida más plena y satisfactoria. Dicho proceso está orientado a invitar a la persona a convertirse en observadora de sí misma y de sus entornos, y conectar con la “mirada” y/o las acciones que evidencien la activación de su potencial, superando desafíos y obstáculos en el camino.

El *coaching transformador* consiste en desvelar todo el potencial de la persona, para fomentar el cambio y la transformación como aspecto inherente a todo ser humano, lo cual crea las condiciones óptimas para que ello suceda.

Podríamos decir que el proceso de coaching es:

- una conversación
- un proceso de acompañamiento
- una relación de confianza (coach-coachee)
- una toma de conciencia
- momentos de auto-revelación
- cambios de perspectiva y de paradigma
- la exploración conjunta de posibilidades con respecto a una búsqueda, transformación o el logro de metas
- una orientación de presente a futuro

El propósito del/de la coach, en este proceso dinámico, es el de catalizador o catalizadora para despertar en su coachee la capacidad inherente de auto-dirigir cambios y potenciar el uso de sus propios recursos y creatividad en su ámbito de elección (empresa, equipo, relaciones profesionales, relación de pareja, y otros ámbitos).

Para John Whitmore¹, el coaching busca desarrollar el potencial de cada persona mediante un enfoque tridimensional que incluye:

- Elevar la conciencia
- Asumir la responsabilidad.
- Desarrollar la autoconfianza.

El *coaching transformador* no es un proceso lineal, ya que sus diferentes aspectos surgen de manera fluida e impredecible.

¹ Whitmore, J. (2002) – Coaching. Barcelona. Paidós.

Orígenes del coaching

Según Leonardo Ravier², la historia apunta a los siglos XV y XVI, momento en el que empieza a popularizarse la ciudad húngara de Kocs, situada a unos 70 kms de Budapest y, a la sazón, parada habitual entre la capital húngara y Viena, para los viajes entre las dos ciudades. En la ciudad de Kocs, se empezó a utilizar un tipo de carruaje que se caracterizaba por su sistema de suspensión y comodidad, en comparación con los carruajes tradicionales, llegando a convertirse en símbolo de la excelencia. Por tanto, la palabra inglesa *coach* (coche o autocar) es de origen húngaro y, curiosamente, está asociada a la acción de transportar personas de un lugar a otro. El proceso de coaching, en nuestros días, también está orientado a transportar a las personas de un lugar a otro, desde donde están, hasta donde quieren llegar.

Además de influencias filosóficas como Sócrates y Platón, el coaching también recibe influencias de las corrientes psicológicas del siglo XX, como la humanista de Carl Rogers y Maslow, la cognitiva de filosofías orientales y de la Programación Neurolingüística. También ha estado influido por el mundo del deporte. De hecho, la palabra *coach*, en inglés, aparte de *autocar*, se traduce al castellano como *entrenador* o *entrenadora*. El concepto de *coach* ha sido difundido en especial por el *coach* de tenis, Timothy Gallway en *El juego interior de tenis*, y por Sir John Whitmore, antiguo piloto de coches de carrera en *Coaching para el desempeño*.

Hoy en día, el coaching no es aplicable sólo al mundo de los deportes, sino también al mundo de la salud, de la empresa, de la educación, así como al ámbito personal.

Las personas que contratan los servicios de un/una *coach* buscan, por ejemplo:

- recibir apoyo en fases de transición de la vida tales como separaciones, jubilación, cambios de trabajo, crisis personales, desempleo, enfermedad...
- conseguir la realización parcial o total de un proyecto personal o empresarial, por ejemplo: trazar un plan de desarrollo profesional,
- superar limitaciones y miedos reales o percibidos,
- mantener el impulso inicial de un proyecto (terminar de escribir un libro)
- encontrar o definir un objetivo motivador,
- desarrollar un mayor autocontrol emocional,
- mejorar la organización personal,
- optimizar las relaciones interpersonales perfeccionando las habilidades de comunicación,
- mejorar o recibir retroalimentación acerca del rendimiento personal o profesional

² Ravier, L. (2005) – Arte y ciencia del coaching. Buenos Aires. Ed. Dunken.

Habilidades fundamentales de un/una coach

El/La coach posee...

- una formación profesional y/o experiencia que le avalan
- un alto sentido de la congruencia
- autoconsciencia
- conciencia social
- capacidad de escucha
- autogestión emocional
- curiosidad por su coachee
- agudeza sensorial
- recursos
- flexibilidad
- "insight"
- optimismo
- automotivación

Beneficios del coaching

*"Arriesgarse es perder el equilibrio momentáneamente.
No arriesgarse es perderse a uno mismo"*
Sören Kierkegaard

El coaching está muy ligado al cambio y la transformación a todos los niveles. Sus beneficios inmediatos según Whitmore³, son (a) elevar la consciencia, (b) fomentar la responsabilidad, y (c) desarrollar autoconfianza. Otros beneficios del coaching son:

A nivel individual:

- Definir adecuadamente el resultado deseado
- Aclarar metas y los valores que motivan a conseguirlas
- Incrementar la motivación y el nivel de rendimiento
- Contribuir a la superación de obstáculos con mayor facilidad
- Potenciar la flexibilidad y la creatividad
- Mejorar la capacidad de escucha
- Ayudar al/a la coachee a desarrollar mayor presencia
- Generar la capacidad de crear y mantener estados deseables
- Desarrollar destrezas para ayudar a encontrar respuestas

³ Whitmore, J. (2002) – Coaching. Barcelona. Paidós.

- Mejorar la calidad de vida en todos los niveles

A nivel organizacional:

- Alinear metas individuales/grupales con las metas de la organización
- Despertar el potencial y la creatividad del personal
- Incrementar la capacidad de afrontar y adaptarse a cambios y transiciones
- Fomentar el desarrollo de la autonomía responsable como cultura empresarial
- Generar crecientes niveles de compromiso y, por tanto, contribuir a la retención del talento
- Fomentar la capacidad de liderazgo en cada persona
- Facilitar la adaptación al cambio, minimizando el estrés
- Estimular la motivación y el rendimiento

Diferencias entre el coaching y otras prácticas profesionales

El coaching es un proceso generativo, cuyo enfoque es primordialmente hacia la acción y el resultado deseado (presente y futuro), mediante el que se fomenta el desarrollo de nuevas estrategias de pensamiento y acción.

La terapia, por otra parte es un proceso paliativo, orientado, sobre todo, a aliviar al/a la cliente de determinados síntomas psicológicos. A menudo implica un diagnóstico.

El mentoring es una alianza con una persona de mayor experiencia, conocimiento y sabiduría, que aporta consejos acerca del ámbito en el que es experto/experta y su manera de actuar en él. La labor del mentorazgo es ofrecer un modelo de referencia.

La consultoría es un proceso por el cual un experto/una experta ofrece su conocimiento y experiencia para resolver problemas en una organización.

La formación es un proceso mediante el cual una persona, experta en la materia, transmite su conocimiento a otras.

El coaching como herramienta de gestión

*En la organización tradicional
–la organización de los últimos cien años–
el esqueleto o estructura interna era
una combinación de jerarquía y poder.
En la organización que está emergiendo
ahora tiene que ser un mutuo entendimiento
y responsabilidad.
Peter F. Drucker*

El estilo de dirección tradicional se basa en un paradigma que tiene que ver con el control, el orden y la obediencia, para conseguir unos fines. El coaching, en cambio, se orienta hacia el proceso de capacitación de las personas a fin de que estas revelen sus potencialidades y las apliquen a la organización para el logro de sus metas y objetivos.

Según la consultora Hay Group International, entre el 25 y el 40% de compañías de la lista de Fortune 500 utilizan el coaching ejecutivo como proceso de mejora.

Según una encuesta del Boston Globe, de agosto de 2004, ejecutivos y ejecutivas que tomaron parte en un programa de coaching declararon que este les ayudó a:

- Mejorar las relaciones entre ellos y sus subordinados (77%)
- Mejorar las relaciones con sus supervisores (71%)
- Aumentar el trabajo en equipo entre sus empleados (67%)
- Mejorar las relaciones entre ellos y sus colaboradores (63%)
- Mejorar su grado de satisfacción en el trabajo (61%)
- Mejorar la productividad entre los empleados (51%)
- Mejorar la calidad del trabajo de los empleados (48%)
- Reforzar la organización (48%)

John Whitmore⁴ (2002:31) se hace la pregunta *¿Puede un gestor ser un coach de alguna manera?* Puesto que la labor de gestor y la labor de coach en sí conlleva una paradoja, en el sentido de que tradicionalmente el/la gerente es la persona que tiene en sus manos importantes puntos de palanca de su empleado/empleada, como el sueldo, el ascenso, el despido y otros. Por otra parte, el proceso del coaching precisamente radica en la confianza mutua, y la libertad para actuar de manera desinhibida por parte del/de la coachee. Un/Una coach no da órdenes, por ejemplo.

Las labores de coach y gerente pueden ser conjuntas siempre y cuando ésta última esté dedicada a entrenar a los miembros de un equipo en responsabilidad como actitud central a todas las acciones realizadas en nombre de la organización. La labor del/de la coach es capacitar, por encima de todo.

⁴ Ibid



Presuposiciones útiles para el coaching

Como bien expresa la palabra “pre-suposiciones”, éstas no son verdades absolutas, sino puntos de partida útiles en nuestras relaciones y comunicaciones. Algunas presuposiciones útiles para el proceso de coaching son:

- Cada persona posee un modelo singular del mundo: las personas responden a sus mapas internos y no a la realidad.
- Escogemos el mejor comportamiento que podemos, basándonos en las opciones que nos ofrece nuestro modelo del mundo.
- Todo comportamiento conlleva una intención positiva.
- No podemos no comunicar.
- No somos nuestros comportamientos. Somos más que nuestros comportamientos.
- No existe el fracaso, sólo el aprendizaje.
- Muchas opciones son más deseables que opciones limitadas.
- La persona con mayor flexibilidad ejerce la mayor influencia en el sistema.
- Poseemos los recursos que necesitamos, o los podemos crear.
- La resistencia en tu coachee es señal de falta de sintonía.
- Lo estás haciendo lo mejor posible... y probablemente lo puedas hacer mejor.
- El/La coachee tiene las respuestas. Y el/la coach tiene las preguntas.

Arte y técnica de hacer preguntas eficaces

Preguntas poderosas

*"Lo que está delante de nosotros y lo que está detrás
es poco importante comparado con lo que
reside en nuestro interior"*
Oliver Wendell Holmes

La pregunta es la herramienta, por excelencia, del/de la coach, el medio por el que ayuda a su coachee a desarrollar consciencia y responsabilidad acerca de sus situación. La/El coachee a menudo acude al proceso del coaching para obtener respuestas y, sin embargo, las respuestas no las tiene su coach, sino el/la coachee. Lo que el/la coach tiene son las preguntas adecuadas para que su coachee llegue a sus propias respuestas.

Las preguntas poderosas...

- Generan energía y motivación para explorar
- Son "provocadoras de pensamiento" e incluso de la acción
- Estimulan el pensamiento reflexivo
- Retan o alteran presuposiciones
- Canalizan la indagación y generan nuevas ideas
- Son atractivas y duraderas
- Evocan más preguntas
- Generan puntos de vista y enfoques alternativos y/o complementarios

Tipos y propósitos de las preguntas en el coaching

Preguntar adecuadamente es la destreza principal de un/a coach. Las preguntas, además, deben estar en consonancia con el interés y la secuencia de pensamiento del/de la coachee, no del/de la coach. Si el/la coach establece la dirección exclusiva de las preguntas, disminuirá la responsabilidad de su coachee.

Las preguntas más efectivas para generar consciencia y responsabilidad comienzan con palabras que procuran cuantificar o deducir hechos como QUÉ, CUÁNDO, QUIEN, CUÁNTO, CÓMO. Son preguntas abiertas porque requieren respuestas descriptivas. La pregunta abierta induce a profundizar algo más en la respuesta, por ejemplo, "¿Qué te impide hablar en público de forma relajada?" "Formular o hacer preguntas cerradas libera a las personas de tener que pensar. Hacer preguntas abiertas las obliga a pensar por sí mismas." (Sir John Whitmore)

Las preguntas cerradas son aquéllas que dan como respuesta un "sí" o un "no", o una opción de entre escasas alternativas, por ejemplo, "¿Estás realmente satisfecha con tu ocupación actual?" "¿Piensas que tu estado de salud requiere atención?"



Algunos ejemplos:

Preguntas débiles

- ¿Por qué lo hiciste?
- ¿De quién es la culpa?
- ¿Por qué me pasa siempre a mí?

Preguntas poderosas

- ¿Cuál era tu propósito?
- ¿Cuál es la solución?
- ¿Qué puedo aprender de estas situaciones que se me repiten?

Criterios para la congruencia y validez de una meta

Algunos de los términos que utilizamos con cierta frecuencia, tales como *objetivos*, *proyectos*, *resultados* sugieren movimiento: la intención o la idea de moverse desde un sitio hacia otro, de resolver problemas, de transformar situaciones o de potenciar iniciativas. Es un movimiento desde un presente que no es del todo satisfactorio hacia una situación o estado más pleno.

Para que tu coachee tenga mayor probabilidad de crear los resultados que desea en su vida, es importante que, como coach, explores su meta. Algunos criterios útiles en la creación de metas y resultados son los siguientes:

1. ¿Tu coachee ha formulado el resultado en términos positivos? Invítale a reformular, si hiciera falta.
2. Tu coachee especifica la situación actual.
3. ¿Es consciente tu coachee de la motivación subyacente? ¿Esta es adecuada?
4. ¿Puede tu coachee describir, en términos sensoriales (descripciones visuales, auditivas, kinestésicas, olfativas, gustativas) el resultado deseado ya alcanzado?
5. ¿De quién depende la realización del resultado? ¿Hay otras personas implicadas? ¿Cómo impacta ello sobre el resultado deseado y su consecución?
6. El contexto para su realización, ¿es adecuado? Haría falta reencuadrar algo?
7. El resultado deseado ¿mantiene los beneficios secundarios de la situación actual?
8. Tu coachee, ¿tiene los recursos necesarios para realizar su meta? ¿Sabe dónde/cómo puede obtener lo que le falta?
9. El resultado deseado ¿es ecológico? Es decir, ¿impacta positivamente sobre los diferentes entornos de tu coachee (familia, colegas, medio ambiente, sociedad, etc).?
10. ¿Existe algún impedimento para la consecución de este resultado deseado?
11. Tu coachee desarrolla un Plan de Acción, estableciendo el primer paso hacia su consecución, que realizará cuanto antes (in situ, si puede ser).

PRÁCTICA

Criterios para la congruencia y validez de una meta

1. Formula el resultado en positivo.
“¿Qué quieres, específicamente?”

2. Especifica la situación actual.
“¿Dónde estás actualmente, en relación a los resultados?”

3. Sé consciente de la motivación subyacente.
“¿Qué te aportará el resultado?”

4. Describe la evidencia sensorial.
“¿Cómo sabrás que lo has conseguido?
“¿Qué (1) verás, (2) oirás, (3) sentirás cuando obtengas el resultado?”

5. Asegúrate de que es automantenido.
“¿Controlas tú el resultado?”
“¿El resultado involucra a otra personas?”
“¿Pueden ambas partes iniciar y mantener las respuestas necesarias para alcanzar el resultado?”

6. Comprueba que el contexto es adecuado.
“¿Dónde, cuándo, cómo y con quién deseas lograr esto?”

7. Asegúrate de que mantiene los beneficios secundarios adecuadamente.

“¿Qué perderías si consigues el resultado?”

8. Comprueba que incluye los recursos necesarios.

“¿Qué tienes actualmente y qué necesitas para lograr el resultado?”

“¿Has hecho esto alguna vez?”

“¿Conoces a alguien que lo haya hecho?”

“¿Puedes actuar como si ya lo hubieses logrado?”

9. Comprueba que es ecológico.

“¿Cómo afectará el resultado a tu entorno?”

10. Impedimentos.

“¿Qué te impide tener el resultado ya?”

11. Establece el primer paso hacia su consecución.

“¿Cuál sería un primer paso hacia consecución de este resultado?”

Práctica del Modelo GROW

El Modelo GROW nos ofrece una sencilla secuencia de pasos a seguir en el Coaching propio o ajeno. Fue desarrollado por Sir John Whitmore⁵ en los años ochenta. La secuencia de preguntas, de este modelo, sigue cuatro etapas:

Metas

(Establece el resultado deseado, anótalo y constata lo que tu Coachee desea de la sesión)

Realidad

(Identifica su situación actual, invita a la reflexión, al análisis de aquello que está ocurriendo y su impacto sistémico, además de otros factores pertinentes)

Opciones

(Invita a una lluvia de ideas de opciones – evoca, potencia, explora posibilidades, formas de producir el resultado deseado, exploración de lo que ha funcionado en el pasado)

Compromiso

(Identifica acciones y pasos específicos, obstáculos y anota el plan de acción)

⁵ Ibid

Potencial menos interferencia igual a desempeño

“El coaching consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle”
Sir John Whitmore

Somos el resultado de nuestras creencias personales, de nuestros valores, de nuestra percepción de nosotros mismos, de la atención que otorguemos a nuestros obstáculos en la consecución de nuestros anhelos y deseos. Obtenemos de la vida todo lo que creemos podemos lograr. Todo ello son las interferencias que minan nuestro potencial y que determinan nuestro desempeño hacia la consecución de una meta.

Desempeño = Potencial – Interferencia

En la medida en que el nivel de interferencia tienda a cero, el desempeño de las personas será más alto. Si hay muchas fuentes de interferencia, y los niveles son muy altos, entonces tendremos personas con un bajo nivel de desempeño y logros, en todos los campos de la vida. Hay muchos mitos y creencias erróneas. No hay personas sin recursos o potencial limitado. Lo que hay son personas con estados mentales y creencias limitadores. El potencial humano es infinito.

Tareas y desafíos en el coaching

Toda sesión de coaching requiere un cierre que implique el compromiso, por parte del/de la coachee, para la realización de tareas relacionadas con sus temas, a través de un plan de acción. El plan de acción y las tareas tienen que ver con el cambio de hábitos / creencias / rutinas, con la idea de que la/el coachee obtenga un “revelación” o aprenda o haga algo importante que le acerque al cumplimiento de su meta. ¿Cuál es la función del plan de acción y las tareas asociadas?

- Ayudar al/a la coachee a obtener el Resultado Deseado
- Comprometer al/a la coachee con su propia causa
- Ayudar al/a la coachee a superar los límites auto-impuestos
- Transformar hábitos / creencias limitadoras
- Desarrollar la auto-confianza del /de la coachee mediante el desafío
- Cambiar la perspectiva del/de la coachee
- Identificar el nivel de compromiso del/de la coachee con su Resultado Deseado

Es importante que las tareas estén orientadas a la acción, y que el/la coachee se sienta congruente en su realización, pero más importante es que el/la coachee aprenda algo de la tarea, ya sea que tenga éxito o fracase en el proceso de su realización. El aprendizaje radica en la retroalimentación más que en el resultado.

Acción	Cómo y con quién	Para cuándo
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Obstáculos percibidos y sus indicadores

Área <u>percibida</u> del obstáculo	Indicadores
Información	<i>“No sé lo que hacer, y tampoco sé adónde ir para averiguarlo”.</i>
Habilidad	<i>“Aún no sé hacerlo”.</i>
Creencia	<i>“Esto es imposible” “Nunca ocurrirá”.</i>
Estado emocional	<i>“Estoy demasiado estresada para ponerme a ello”.</i>
Otras personas	<i>“Mi jefe/cliente/esposo/hija/colega me lo pone muy difícil” “Es que no sólo depende de mí”.</i>
Motivación	<i>“Me da igual todo esto”. “Parece que nunca arranco”. “Empiezo y nunca termino las cosas”.</i>
Tiempo	<i>“No hay suficientes horas en el día”.</i>
Dinero	<i>“Me encantaría, pero no me lo puedo permitir ahora”.</i>
Miedo	<i>“Me pongo ansioso de pensarlo”.</i>

Importancia de los valores intrínsecos en el proceso del coaching

Los valores son juicios que hacemos acerca de nuestras experiencias, etiquetas con las que identificamos los estados mentales y emocionales que asociamos con una experiencia. También podemos entenderlos como una serie de principios personales por los que nos regimos en la vida. Es más fácil motivar e inspirarnos hacia la consecución de nuestros resultados deseados cuando los conectamos con nuestros valores personales. Por ejemplo, el dinero es un valor instrumental. El estado que evoca el dinero en la persona, es su valor intrínseco. Buscamos los valores intrínsecos, ya que indican algo elevado en la jerarquía de nuestros intereses.

Los valores, normalmente, están enunciados en positivo, como la honestidad, el amor, la lealtad, la congruencia, la salud, la diversión, la autonomía. Como los valores están asociados a experiencias personales, la misma etiqueta tendrá un significado diferente para cada persona. Los valores son importantes en el proceso del coaching porque son el “motor” que nos mueve hacia una meta (o nos aleja de otra, si no concuerda). Cuanto más congruente sea la meta con tus valores, más probable es que la realices.

Valores Instrumentales

(lo que nos parece importante)

Dinero
Salud
Relaciones
Familia

Valores intrínsecos

(lo que, *aparentemente*, nos aporta)

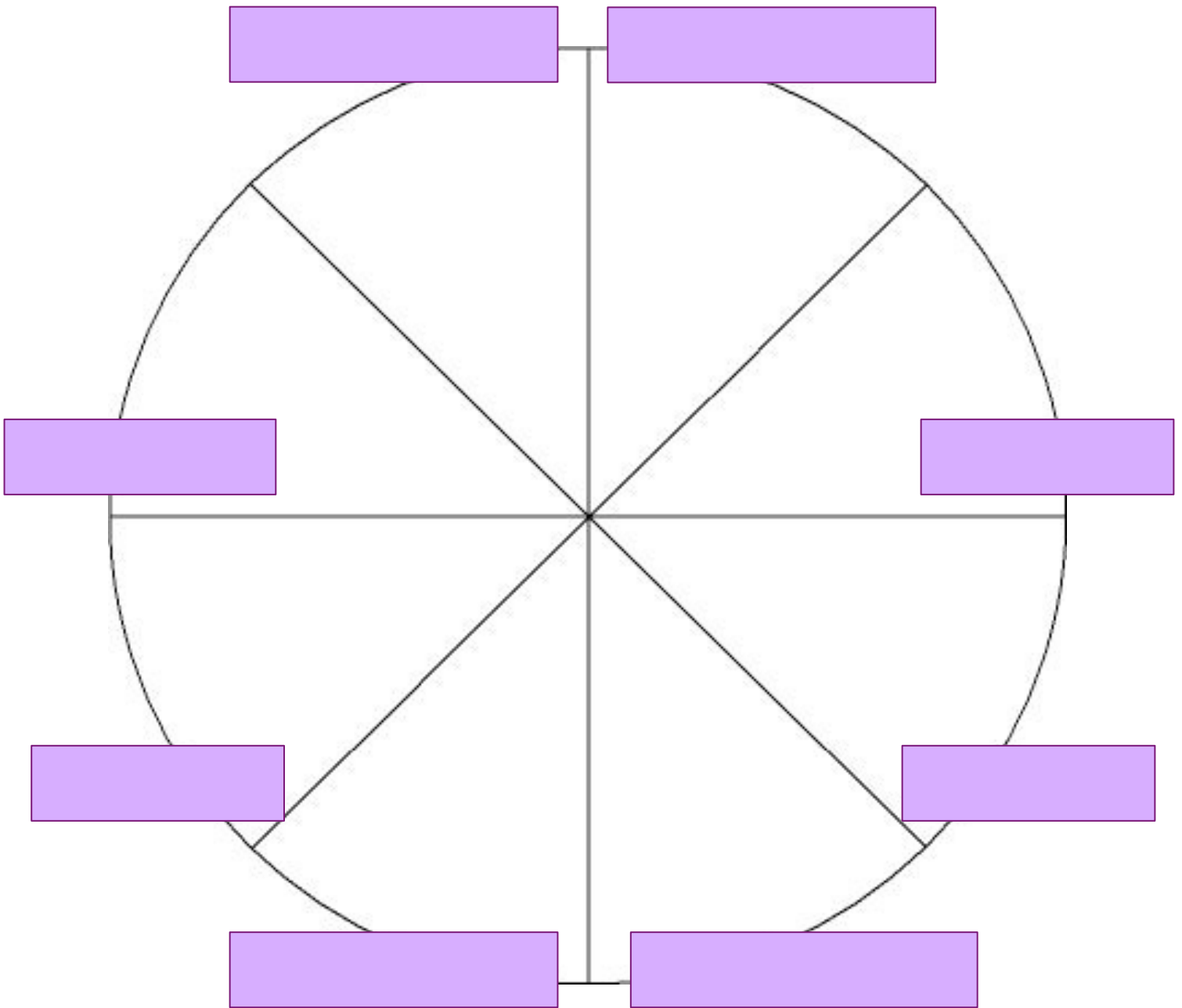
Libertad, serenidad
Bienestar
Amor
Unión

La/El coach identifica los valores de su coachee con preguntas como:

- ¿Qué te aporta...?
- ¿Qué es lo importante para ti de...?
- ¿Qué beneficios te aporta...?
- ¿Qué tres cosas aprecias más en ...?

RECUERDA: Tomamos decisiones por motivos emocionales y los justificamos con motivos lógicos, y nuestros valores condicionan permanentemente nuestros comportamientos.

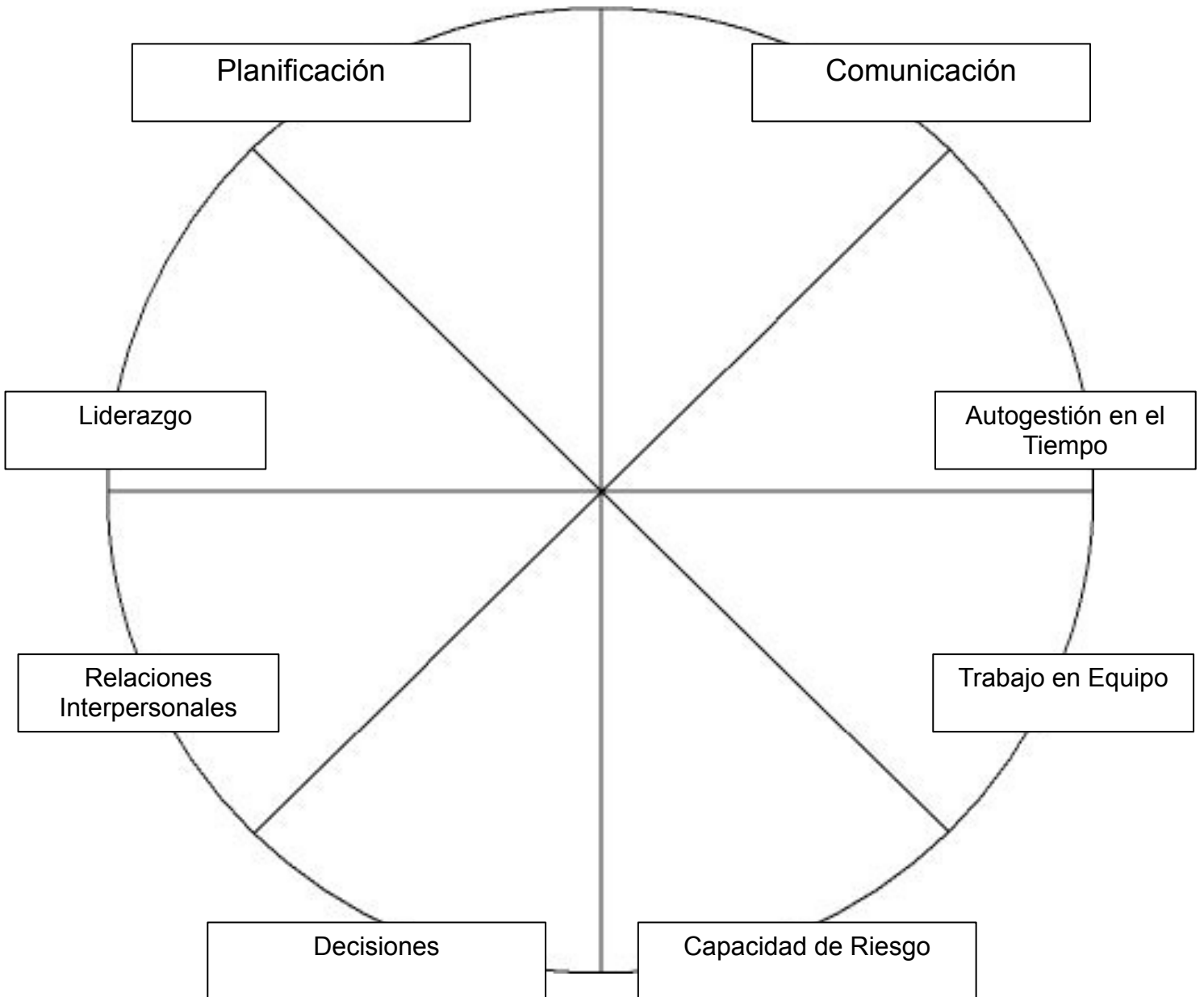
RUEDA DE LA EXCELENCIA PROFESIONAL



Punto de palanca: _____

La Rueda de la Excelencia Profesional

(Un ejemplo)



Vanessa Limpin (CV)

Consultora, formadora, conferenciante, desarrolladora de proyectos y coach personal y ejecutivo.

Formación

- Máster Universitario en Neurociencias (Universidad de Barcelona). *Tema tesis basado en la prevención de la depresión, la ansiedad y el burnout, y la optimización de la salud y el bienestar en entornos docentes, sin fármacos.*
- Especialista en Coaching fundamentado en los Tres Principios, (UK).
- Especialista en Coaching Generativo, Barcelona.
- Certificación como Coach Internacional Avanzado con Código Nuevo de PNL (IAC), Barcelona .
- Certificación Internacional en Coaching (ICC), Barcelona.
- Trainer Diplomada en Programación Neurolingüística, Londres (ABNLP).
- Master Practitioner en Programación Neurolingüística, Londres.
- Certificación Internacional como Facilitadora de Procesos Grupales (FSA, EEUU).
- Diploma en Capacitación Pedagógica (PGCE MFL, Institute of Education, Universidad de Londres).
- Becaria del King's College Junior Research Studentship, para investigación (King's College, Universidad de Londres).
- Lic. en Humanidades (King's College, Universidad de Londres).

Experiencia Profesional

- Diseñadora y facilitadora del programa de desarrollo personal/profesional **Grupo Mastermind ¡Supérate! 2014 y ¡Lidérate! 2015.**
- Diseñadora y facilitadora de los talleres “**El Arte de Ser**” y “**Entrena Tu Cerebro, Libera Tu Corazón y Despierta Tu Mente**”.
- Co-desarrolladora y facilitadora del proyecto: “**Creación de Entornos Inteligentes**” (aula y empresa).
- Diseñadora del programa de **Certificación en Coaching Transformador®.**
- Desarrolladora y ponente del **Máster en Inteligencia Emocional para los Negocios** (Confederación Canaria de Empresarios) - 2010 - 2012.
- Desarrolladora y facilitadora del proyecto “**El coaching como herramienta de gestión en la empresa.**”
- Desarrolladora y facilitadora de proyectos de formación: **Liderazgo Creativo, Programa de Renovación Ejecutiva, Creatividad Productiva, Coaching para el Desarrollo y la Detección del Talento Empresarial** y otros.
- Consultora / desarrolladora de proyectos / facilitadora / coach en:
Ayuntamientos de Las Palmas (incluyendo Alcaldía), San Mateo, Santa Lucía (incluyendo Alcaldía), Telde y Agüimes, Secretaría do Bienestar e da Igualdade (Xunta de Galicia), Red de Equipos de Intervención con Mujeres Víctimas de Violencia de Género (Cabildo de GC), Servicio Canario de Salud, Servicio Canario de Empleo, Cabildo de Tenerife, Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, ICAP (Las Palmas, Tenerife, Lanzarote, Fuerteventura), Servicios Sociales Distrito Puerto-Canteras, Gestión del Medio Rural de Canarias, Patronato de Turismo (GC), Cámaras de Comercio de Las Palmas, Lanzarote, Fuerteventura, Tenerife y La Palma, Aeroméica Canaria, Universidad Popular, Escuela de Negocios MBA, Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Las Palmas, Contactel Teleservicios S.A., Global-Salcai-Utinsa, Asociación de Síndrome de Down Las Palmas, Sagrario Pajares, FUNDESCAN, AIDER, FEMXA, PROBOSCO, Fundación IDEO, ULPGC, Editorial Santillana, Cáritas Diocesana de Canarias, Grupo Satocan: Sheraton, Gold Hotel, Marina Suites; Consejería de política social y socio-sanitaria del Cabildo de GC, y diversas empresas y organizaciones.

- Formación en todos los temas relacionados con Inteligencia Emocional, incl. Comunicación, Negociación y Resolución de Conflictos, Autogestión para el estrés, Mindfulness, Prevención del Burnout en el Entorno Laboral, Bienestar Personal y Profesional, Trabajo en Equipo, Programación Neurolingüística y Coaching.
- Co-desarrolladora y promotora del proyecto e implantación de la figura del **Tutor de Empresa** (Cámara de Comercio Las Palmas).
- Diseñadora y facilitadora del programa docente: “**Cómo trabajar la Inteligencia Emocional con alumnado de aulas hospitalarias**”, en el Centro de Profesorado, Las Palmas.
- Formación pedagógica (talleres, seminarios y conferencias) en: CEPs Las Palmas, La Gomera, Lanzarote, Tenerife, y Fuerteventura, CEIPs, IES, PROCAP, TEA, Consejería de Educación, y centros de enseñanza concertada y privada.
- Talleres de Formación para miembros de AMPAS.
- Ponente en talleres del Plan Canario de Formación para la Familia (Gobierno de Canarias).
- Ponente para la Fundación Canaria Empresa ULL: “**Educamos para despertar la creatividad**”.
- Ponente en las Jornadas del ICSE 2011: “**Ante la crisis de la Economía y del Empleo: Alternativas y Estrategias**”, con la ponencia “**La crisis: una mirada alternativa**”.
- Desarrolladora de proyectos / formadora / docente en diversos centros académicos, educativos y centros independientes del Reino Unido y Australia.
- Co-creadora y colaboradora en el programa de la SER Las Palmas “**Otra Mirada**” (2012).
- Ponente en las Conferencias (Auditorio Alfredo Kraus) de las Jornadas de Participación Ciudadadana (Ayto. Las Palmas) 2013, 2014.













































