



# CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

2019



[creo.mx](http://creo.mx)



[coachfederation.org](http://coachfederation.org)

EMOCIONALMENTE  
RESPONSABLES®

[mer.mx](http://mer.mx)



# CONTEXTO

## Fundamentación

Estamos viviendo un novedoso clima social y laboral. El cambio, será la constante permanente. Las empresas y todos los sectores de la sociedad: educativo, social y de salud, se ven obligados, cada vez más, a bailar con la música de la adaptación.

Los profesionales que quieran acceder a este escenario o que pretendan permanecer en el, necesitarán tener en cuenta las nuevas competencias que este nuevo mundo le requiere: participar, crear, cooperar, relacionarse de forma saludable, auto conocerse, auto gestionarse y auto motivarse, en una palabra, la necesidad de desarrollar su dimensión emocional.

En los procesos de selección y en los planes de carrera, las normas y los requisitos han cambiado. Actualmente no se nos evalúa solo nuestra inteligencia, ni por nuestra formación o experiencia, han entrado en el protocolo de evaluación de perfiles, competencias que tienen que ver con nuestra capacidad de autogestión y nuestras relaciones interpersonales.

Es un nuevo entorno laboral, en el que estas áreas de la persona tienen cada vez más importancia.

Estudios, artículos, experiencias y post llenan las redes sociales para hacer constar que, para alcanzar el éxito en el nuevo escenario laboral del siglo XXI, se necesitan actitudes y habilidades personales que se han convertido en las claves del futuro, aunque no fueran tan importantes en el pasado.

**Nuevos Retos** ⇒ **Nuevas Competencias**

# REALIDAD

**La Inteligencia Emocional** se ha convertido en un tema habitual dentro de las estrategias de formación y capacitación de las organizaciones. Se trata de un aprendizaje en el tiempo, un entrenamiento que nos permite **aprender de nuestras propias experiencias**.

Para que ese entrenamiento sea productivo, es necesario saber reconocer, aceptar y canalizar las emociones propias y saber observar y gestionar las de los demás. Es necesario que en la realidad diaria haya una intención de auto motivación, de empatía, de generar relaciones saludables sin esperar nada a cambio que no sea generar un entorno de bienestar que nos ayude a sentirnos felices haciendo lo que hacemos. **Esta realidad pide:**



Para acometer con estos retos, **hemos diseñado un programa de certificación** que produce los siguientes aprendizajes:

Aprendizajes de  
**PRIMER NIVEL**

-  Cambios de comportamientos
-  Cambios de hábitos
-  Acciones más efectivas

Aprendizajes de  
**SEGUNDO NIVEL**

-  Nuevas perspectivas sobre uno mismo, los otros y la organización
-  Relaciones más saludables
-  Nuevas respuestas

Aprendizajes de  
**TERCER NIVEL**

-  Transformación de los entornos laborales
-  Automotivación
-  Nuevas realidades



### ¿A quién va dirigido?

**A cualquier persona interesada en la educación emocional y el desarrollo de las competencias socioemocionales.**

Especialmente a facilitadores de aprendizaje, profesores de cualquier nivel educativo y de cualquier área académica; también está dirigido a líderes de organizaciones que deseen mejorar su liderazgo desde el conocimiento y la gestión emocional. Todo profesional enfocado en el liderazgo, el capital humano, el desarrollo interpersonal, la asistencia social y el Bienestar de las Personas.



### ¿Qué ofrece la Certificación?

La Certificación en Competencias Emocionales, tiene como objetivo **contribuir en la Educación Emocional en México**. Este programa dejará equipados a las personas que asistan con distinciones y metodologías útiles para aplicar en la vida cotidiana y en el ámbito profesional.

# OBJETIVOS GENERALES



1

## Generar Empowerment

Las personas necesitamos aportar todo nuestro potencial para hacer nuestros **proyectos sostenibles**. Generar empowerment es desarrollar a las personas. Ofrecerles la posibilidad de indagar, explorar sus propios recursos y ponerlos al servicio de la organización, solo por la satisfacción del compromiso con la misma.

Este proceso de desarrollo solo puede acometerse cuando la persona ha sido formada y guiada para investigar sobre sí misma. La IE aporta este desarrollo a través de competencias como el **auto conocimiento, la auto regulación y la auto motivación**.



2

## Generar Comunicación efectiva

Si no existe una buena estrategia de comunicación, no será posible apostar por el empowerment. En algunas ocasiones, es la falta de comunicación o de información, lo que no les permite implicarse en estos procesos. La comunicación efectiva se produce por escalones.

Es necesario crear el marco y desarrollar las **habilidades individuales y grupales** para que el fenómeno de comunicar se produzca en cascada. De nuevo, encontramos herramientas en la Inteligencia Emocional para desarrollar estas capacidades: Comunicación efectiva, el arte de hacer preguntas, qué-cómo y para qué comunico, escucha activa. La conciencia sobre el objetivo y **la necesidad que cubre una comunicación es la clave del éxito**.

3



### Generar compromiso

Las organizaciones están abocadas a crear entornos en los que las personas se sientan **comprometidas con la visión, la misión y los valores**. Entornos laborales en los que el desarrollo de las personas ocupe un lugar prioritario en los valores de la organización. Ese compromiso estratégico provoca que las personas sientan que importan y aportan, **generando compromiso de forma natural**.

4



### Generar un desempeño excelente

Las actitudes hacia un desempeño excelente se desarrollan a medida que las personas son más capaces de **gestionar sus emociones**, de observar sus conductas y de elegir las respuestas que dan al entorno. La **automotivación** ayuda a encontrar los recursos necesarios para la consecución de metas y objetivos.

5



### Estimular las relaciones saludables

Siempre se ha considerado y se considera que **el trabajo en equipo es una actitud fundamental para el desarrollo organizativo**. En el nuevo paradigma, la eficacia de los equipos se optimiza cuando en las relaciones interpersonales se ha entrenado la empatía y la interdependencia.

La capacidad de negociación y de manejar los conflictos disminuirá los riesgos de estancamiento y alineará a cada componente del equipo con el desempeño excelente.

6



### Generar capacidad de adaptación

Las organizaciones necesitan capacidad crítica, para actuar con éxito en entornos de incertidumbre y cambio. El desarrollo de una resiliencia organizativa es una necesidad colectiva. Es la capacidad de **transformar crisis en oportunidades**.

Las personas y los equipos están para aprovechar conflictos, debilidades y amenazas como fuente de oportunidad y desarrollo, aprendiendo del proceso y saliendo fortalecido de la experiencia. La resiliencia es considerada un **facilitador emocional** que ayuda a mantener la eficacia personal y organizativa en entornos difíciles.

7



### Estimular actitudes de evaluación y desarrollo

En las organizaciones se necesita un clima de trabajo **energizante y comprometido**. Generar la predisposición suficiente, para accionar hacia determinadas metas y objetivos y ser capaz de evaluarlo para su optimización contribuye a crear un entorno innovador.

La identificación de necesidades propondrá las herramientas necesarias para su consecución. Esto será posible si existe el plan necesario para recuperar procesos y decisiones y evaluar su productividad. Una correcta aplicación de indicadores será la **garantía de evolución y desarrollo** y esto solo es posible generando confianza y tolerancia con los errores.

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**1** El maestro tendrá la fundamentación de la **Inteligencia Emocional** y claridad sobre cuáles son las competencias a desarrollar en sus alumnos. Esto le permitirá enfocar su creatividad en el desarrollo de ejercicios, dinámicas y actividades que contribuyan a elevar el **bienestar socioemocional**.

**2** El facilitador podrá tener claridad de lo que significa desarrollar una competencia y cómo esto puede ser medible. Este alcance le será útil en el momento de diseñar charlas o talleres que ayuden a los asistentes a crear **conciencia y gestión emocional**.

**3** Los terapeutas, psicólogos o coaches tendrán mayores distinciones como preparación personal para colaborar en el bienestar de sus clientes. Al mismo tiempo el proceso personal contribuye a elevar el estado de congruencia necesario, en toda persona que pretenda ayudar o apoyar a otros en el logro de la **autogestión o la autorrealización**.





4

El líder comprenderá la importancia y la forma de aplicar las distinciones en las conversaciones, reuniones de trabajo, sesiones de retroalimentación y otros medios de comunicación a través de los cuales diariamente practica su **liderazgo**. Esto contribuirá en la mejora de sus relaciones interpersonales y la efectividad de sus grupos a cargo.

5

Los padres de familia al cursar esta certificación podrán contribuir con los maestros en el desarrollo de las competencias emocionales en la educación cotidiana de los hijos. Es en el hogar donde principalmente surge o debería surgir el fortalecimiento de la autoestima, la confianza y la seguridad personal. Sin lugar a dudas, este programa da objetividad sobre los componentes de las **competencias socioemocionales**.

6

A lo largo de tres días, el participante se adentrará en el fascinante mundo de la **Inteligencia Emocional**, en un contexto de aprendizaje dinámico, creativo, divertido y significativo.

# METODOLOGÍA

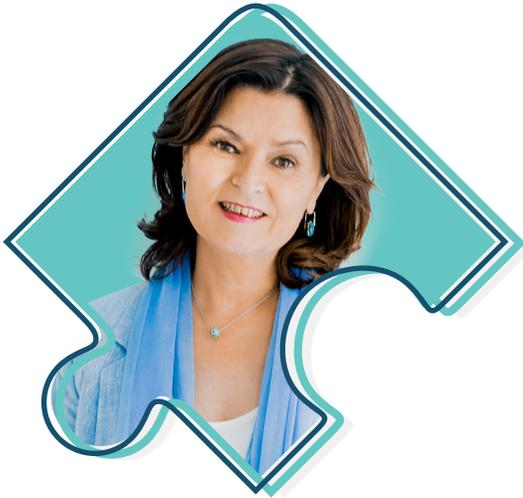
El aprendizaje se logra a través del modelo **CORAOPS®**, diseñado por un grupo de especialistas en la facilitación de aprendizaje con sede en Madrid, España. El modelo promueve el aprendizaje con recursos **teóricos y vivenciales**, con la intención de que -el aprender- surja desde la experimentación. La experiencia de ayudar a aprender es presencial y completada con documentación: herramientas, bibliografía, videos, artículos. El alumno también participará con auto registros, debates, reflexiones. El término CORAOPS® es un acrónimo que identifica las iniciales de las fases que tiene un proceso de desarrollo: **Contexto, Objetivo, Realidad, Aprendizaje, Opciones, Plan de acción y Seguimiento**. En cada fase, aplicamos las herramientas necesarias para el desarrollo de las habilidades y competencias.



**Son 3 módulos y cada uno tiene una duración de 8 horas.**



# FACILITADORES



## • OLGA CAÑIZARES •

Directora de la especialidad de Competencias Emocionales en el Instituto CORAOPS. Subdirectora de postgrado Experto en Inteligencia Emocional en la Universidad Internacional de la Rioja (España) – UNIR.

Co-autora de los libros *“Hazte Experto en Inteligencia Emocional”*, *“Voy a ser asertiva”* y *“Quiero aprender a conocerme”*.



## • LUIS VILLA •

Director de CREO Educación Integral en México. Pedagogo. Experto Universitario en Inteligencia Emocional. Master en Educación Emocional en la Universidad de Barcelona.

Autor del modelo EMORES, Emocionalmente Responsables. Autor de Mujeres Y Hombres Emocionalmente Responsables. Co-autor del libro Coaching Humanista.

Esta certificación es extendida por **CREO Educación Integral A.C.** y contará con el sello de calidad de la ICF a través de su programa de horas de educación continua.

**¡Inscríbete!**

*No te pierdas esta oportunidad.*



**CERTIFICACIÓN**  
EN COMPETENCIAS  
SOCIOEMOCIONALES

15, 16 Y 17 DE FEBRERO

**\$12,600** + IVA

**INSCRIPCIONES:** ☎ 81 1988 9300

**HORARIO: 9 am a 6 pm**

Hotel Monterrey Macroplaza



**CREO**  
Educación Integral®

[creo.mx](http://creo.mx)



**CCE**  
Continuing Coach Education  
International Coach Federation

[coachfederation.org](http://coachfederation.org)

**EMOCIONALMENTE  
RESPONSABLES®**

[mer.mx](http://mer.mx)





# CERTIFICACIÓN EN COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

