

CONSTRUYE RELACIONES QUE IMPULSAN RESULTADOS

Formamos a tu equipo para desarrollar habilidades interpersonales que mejoren su interacción con el entorno, como la comunicación, la empatía y el trabajo en equipo.

Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

SOBRE ESTE PROGRAMA

En Work In Love creemos que **la calidad de las relaciones determina la calidad del trabajo**: cómo conversamos, cómo colaboramos y cómo nos vinculamos impacta directamente en los resultados.

Este programa desarrolla las **habilidades interpersonales** esenciales para construir interacciones más claras, empáticas y efectivas dentro de las organizaciones.

A través de un **enfoque humanista, experiencial y profundamente relacional**, acompañamos a las personas a comprenderse mejor, leer su entorno con mayor sensibilidad y participar en vínculos más colaborativos y responsables.

Más que un entrenamiento, es un proceso para fortalecer la manera en que trabajamos juntos y construir relaciones que sostienen desempeño, bienestar y crecimiento colectivo.

MÓDULOS

El programa cuenta con distintos **módulos que pueden sumarse, combinarse o profundizarse** según el contexto y los objetivos de nuestros clientes.

- **Empatía y Comunicación Asertiva**
  El Arte de Entender al Otro
- **Relaciones Humanas en el Trabajo**
  El Trato lo Cambia Todo
- **Manejo de Conflictos y Negociación**
  Del Choque al Acuerdo
- **Feedback y Conversaciones Difíciles**
  Conversaciones que Incomodan
- **Responsabilidad y Cultura de Resultados**
  Dueños del Resultado
- **Ética y Código de Conducta**
  Integridad en Acción
- **Adaptación al Cambio**
  Mentes que Aprenden
- **Calidad en el Servicio y Atención al Cliente**
  Amo y Odio a mi Cliente
- **Formación de Instructores Internos**
  Formar a los que Forman
- **Diversidad e Inclusión**
  Talento Diverso, Equipo Fuerte
- **Gestión Intergeneracional**
  Generaciones que se Entienden
- **Liderazgo de Equipos Híbridos y Remotos**
  Cerca en la Distancia
- **NOM-035 y Bienestar Laboral**
  Equipos que se Cuidan
- **Inteligencia Artificial y Criterio Humano**
  Criterio Humano en la Era de la IA

MODALIDAD

Virtual o **presencial**.

DURACIÓN

8 horas por módulo, con opciones de formato abreviado o extendido..

MÓDULO 1

Empatía y Comunicación Asertiva

El Arte de Entender al Otro

Objetivo

Que los participantes se familiaricen en los conceptos de empatía, a través de experiencias vivenciales donde desarrollarán habilidades de comunicación empática mejorando sus relaciones personales y profesionales.

Ejes temáticos

- **La Empatía y sus Obstáculos:** Explorar el concepto de empatía y sus beneficios. Identificar las barreras que dificultan la empatía, como los prejuicios y la falta de atención.

- **Habilidades y Actitudes de la Empatía:** Desarrollar habilidades para la comunicación empática, como la capacidad de ponerse en el lugar del otro.

- **Comunicación No Violenta (CNV):** Aprender a comunicarnos de manera efectiva y empática a través de la CNV. Practicar la expresión auténtica de las necesidades y emociones, y la escucha respetuosa de las necesidades de los demás.



MÓDULO 2

Relaciones Humanas en el Trabajo

El Trato lo Cambia Todo

Objetivo

Desarrollar en los participantes herramientas prácticas para transformar su actitud personal y hacia sus compañeros, fomentando un ambiente laboral más propicio que eleve la calidad de sus funciones.

Ejes temáticos

- **Autoconocimiento y Actitud Personal:** Explorar la influencia de la propia actitud, percepción y emociones en el entorno laboral. Identificar fortalezas y áreas de mejora personal para una interacción profesional constructiva.

- **Manejo de Diferencias Individuales:** Reconocer y valorar los distintos estilos y personalidades de los compañeros de trabajo. Aplicar herramientas para relacionarse de manera flexible y respetuosa con la diversidad del equipo.

- **Impacto en el Clima Laboral:** Reconocer la responsabilidad individual en la atmósfera del equipo. Adquirir herramientas para promover un ambiente de trabajo positivo, cooperativo y que impulse la productividad general.



MÓDULO 3

Manejo de Conflictos y Negociación

Del Choque al Acuerdo

Objetivo

Brindar a los participantes herramientas y estrategias para comprender, manejar y transformar los conflictos de manera constructiva, tanto a nivel personal como organizacional.

Ejes temáticos

- **El conflicto y sus tipos:** Identificar y diferenciar los diversos tipos de conflicto: interpersonal, intrapersonal, grupal y organizacional. .
- **Estilos para Afrontar el Conflicto:** Analizar los diferentes estilos de afrontamiento del conflicto. Comprender las ventajas y desventajas de cada estilo según el contexto.
- **Herramientas para el Manejo del Conflicto:** Proporcionar herramientas prácticas para la comunicación efectiva en situaciones de conflicto: escucha activa, lenguaje asertivo y feedback constructivo.



MÓDULO 4

Feedback y Conversaciones Difíciles

Conversaciones que Incomodan

Objetivo

Desarrollar la capacidad de sostener conversaciones incómodas —corregir, dar una mala noticia, poner un límite, pedir un cambio— manteniendo el vínculo y el respeto, y de dar **feedback que la otra persona pueda escuchar y usar**.

Ejes temáticos

- **Anatomía de la conversación difícil:** Qué vuelve difícil una conversación, qué solemos evitar y cuánto cuesta esa evitación en tiempo, clima y resultados.
- **Preparación y encuadre:** Cómo abrir, qué decir primero y cómo separar el hecho de la interpretación y del juicio.
- **Feedback que se puede escuchar:** Modelo de feedback centrado en la persona y manejo de las reacciones defensivas: justificación, negación y ataque.
- **Límites, acuerdos y seguimiento:** Pedir con claridad, negociar lo negociable y cerrar con acuerdos verificables en el tiempo.

La conversación que se evita no desaparece: se cobra en el clima del equipo.

MÓDULO 5

Responsabilidad y Cultura de Resultados

Dueños del Resultado

Objetivo

Desarrollar en los participantes la comprensión y práctica del accountability como pilar de una cultura orientada a resultados, fortaleciendo la claridad de objetivos, la responsabilidad individual y el alineamiento organizacional.

Ejes temáticos

- **Cultura y accountability:** Explora el concepto de accountability y su impacto en la cultura organizacional y en la forma en que las personas asumen responsabilidad por los resultados.

- **Objetivos y alineamiento:** Trabaja sobre la definición clara de objetivos, el alineamiento entre roles y expectativas, y la línea de accountability como base para una ejecución efectiva.

- **De la acción a los resultados:** Diferencia entre la acción tradicional y la acción accountability, promoviendo comportamientos conscientes, comprometidos y orientados al logro.



MÓDULO 6

Ética y Código de Conducta
Integridad en Acción

Objetivo

Reconocer y promover la importancia del comportamiento ético en la responsabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas, a través de experiencias de sensibilización que fortalezcan una cultura organizacional alineada con las Reglas de Integridad y el Código de Conducta de la empresa.

Ejes temáticos

- **La ética y la moral en el ámbito organizacional:** Explorar los conceptos de moral y ética, sus diferencias y su impacto en las decisiones individuales y colectivas dentro de las organizaciones.

- **Niveles de ética y coherencia personal:** Identificar los distintos niveles de ética y reflexionar sobre las congruencias e incongruencias entre lo que se piensa, se dice y se hace en el entorno laboral.

- **Ética organizacional y valores como agentes de cambio:** Analizar el rol de la ética en la construcción de culturas organizacionales basadas en la confianza, la transparencia y la responsabilidad, integrando el amor y los valores como motores de transformación sostenible.



MÓDULO 7

Adaptación al Cambio
Mentes que Aprenden

Objetivo

Desarrollar la capacidad de **adaptarse a los cambios de la organización** —procesos, sistemas, estructuras y formas de trabajo— sosteniendo el desempeño y la colaboración durante la transición.

Ejes temáticos

- **Cómo reaccionamos al cambio:** La resistencia como respuesta esperable y no como falla de actitud: qué se mueve en las personas cuando cambia lo conocido.
- **Aprender a desaprender:** Soltar hábitos y certezas que funcionaron antes para abrir espacio a nuevas formas de hacer.
- **Aprendizaje continuo como práctica:** Curiosidad, reflexión sobre la experiencia y hábitos para seguir aprendiendo en el día a día.
- **Sostener al equipo en la transición:** Acuerdos, comunicación y cuidado mutuo para atravesar juntos el periodo de ajuste.

Un equipo que aprende junto se adapta antes y se desgasta menos.

MÓDULO 8

Calidad en el Servicio y Atención al Cliente

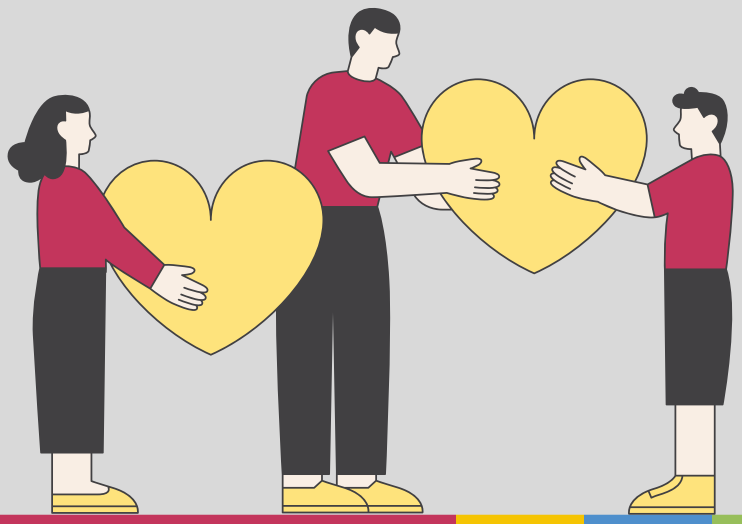
Amo y Odio a mi Cliente

Objetivo

Formar una actitud de calidad para el servicio al cliente proporcionando herramientas y creando acciones que ayuden a superar las expectativas para lograr **generar en el cliente un efecto WOW**.

Ejes temáticos

- **El sentido del servicio y la relación con el cliente:** Reflexión sobre el arte de servir, el rol del cliente y el vínculo entre la empresa y quienes reciben sus productos o servicios.
- **Calidad en el servicio y actitud personal:** Comprensión del servicio de calidad como resultado de la actitud, la coherencia y el compromiso de las personas en cada interacción.
- **Superar expectativas y generar experiencias memorables:** Identificación de acciones concretas para planificar un servicio de calidad y crear el efecto WOW en la experiencia del cliente.



MÓDULO 9

Formación de Instructores Internos

Formar a los que Forman

Objetivo

Formar **instructores internos** capaces de diseñar, conducir y evaluar experiencias de aprendizaje para adultos, que transfieran el conocimiento de la organización y dejen huella en quienes participan.

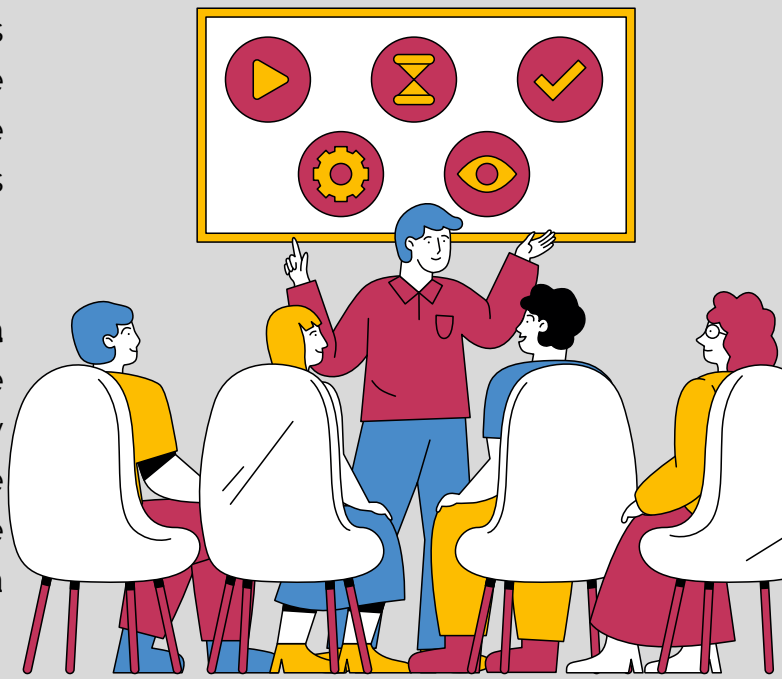
Ejes temáticos

- **Fundamentos de la capacitación y aprendizaje de adultos:** Comprensión de la capacitación como proceso estratégico, los distintos tipos de capacitación y las características del aprendizaje en personas adultas, integrando criterios éticos en la formación.

- **Diseño del proceso de capacitación:** Detección de necesidades de capacitación, definición de objetivos y elaboración de planes alineados a los objetivos organizacionales.

- **Metodologías y técnicas instruccionales:** Aplicación de técnicas instruccionales y grupales, selección de recursos didácticos y fortalecimiento de la comunicación efectiva en contextos de capacitación.

- **Conducción y evaluación de la capacitación:** Gestión de sesiones de capacitación (apertura, desarrollo y cierre), abordaje de problemas de aprendizaje y aplicación de instrumentos y tipos de evaluación para medir resultados.



MÓDULO 10

Diversidad e Inclusión
Talento Diverso, Equipo Fuerte

Objetivo

Sensibilizar e identificar la diversidad de talento presente en la organización —indígena, mujeres, personas con discapacidad, comunidad LGBT+, personas extranjeras, entre otros— **promoviendo la concientización y una cultura empática que fortalezca la aceptación y la colaboración en los equipos de trabajo**.

Ejes temáticos

- **Diversidad de talento y conciencia organizacional:** Reconocimiento de las distintas expresiones de diversidad presentes en la organización y su impacto en la cultura, el clima laboral y los resultados.

- **Empatía, respeto e inclusión en los equipos:** Desarrollo de una mirada empática que favorezca el respeto, la aceptación y la convivencia en entornos laborales diversos.

- **Sesgos, creencias y barreras invisibles:** Identificación de prejuicios, estereotipos y prácticas que limitan la inclusión y afectan la colaboración entre personas y equipos.

- **Diversidad como valor y ventaja colectiva:** Comprensión de la diversidad como una fuente de riqueza, innovación y aprendizaje que potencia el desempeño y el sentido de pertenencia.



MÓDULO 11

Gestión Intergeneracional
Generaciones que se Entienden

Objetivo

Comprender las diferencias de expectativa, lenguaje y vínculo con el trabajo entre las generaciones que hoy conviven en la organización, para **reducir la fricción cotidiana, los malentendidos y la rotación temprana**.

Ejes temáticos

- **El mapa generacional del equipo:** Qué formó a cada generación y cómo eso se traduce en expectativas de liderazgo, reconocimiento y carrera.
- **Prejuicios cruzados:** Los estereotipos que circulan en ambos sentidos y su costo real en la colaboración diaria.
- **Códigos de comunicación:** Canal, tono, inmediatez y formalidad: cómo se interpretan el silencio y la urgencia según quién los emite.
- **Puentes concretos:** Acuerdos de convivencia, mentoría inversa y prácticas para transferir experiencia sin condescendencia.

Ninguna generación llegó a estorbar. Cada una llegó con otro mapa.

MÓDULO 12

Liderazgo de Equipos Híbridos y Remotos

Cerca en la Distancia

Objetivo

Construir y sostener **vínculos de confianza y colaboración en equipos híbridos o a distancia**, donde el contacto informal que antes ocurría solo ya no sucede por sí mismo.

Ejes temáticos

- **Lo que se pierde sin presencia:** Señales no verbales, contexto compartido y confianza que antes se construía en el pasillo y en el café.
- **Comunicación asíncrona con cuidado:** Qué se escribe, qué se habla y qué se junta; cómo escribir sin generar ruido, ambigüedad ni ansiedad.
- **Reuniones que valen:** Criterios para convocar, conducir y cerrar, y el costo real de la reunión que pudo ser un mensaje.
- **Presencia intencional:** Rituales de equipo, disponibilidad y cuidado del vínculo cuando la cercanía ya no es automática.

La cercanía ya no es automática: hay que diseñarla.

MÓDULO 13

NOM-035 y Bienestar Laboral

Equipos que se Cuidan

Objetivo

Sensibilizar a líderes y equipos sobre los **factores de riesgo psicosocial**, alineando la práctica cotidiana con lo que plantea la **NOM-035** y desarrollando prácticas relacionales que prevengan el desgaste y sostengan el bienestar.

Ejes temáticos

- **Riesgo psicosocial y NOM-035:** Qué plantea la norma, qué evalúa y qué le corresponde al líder en el día a día, más allá de aplicar el cuestionario.
- **Carga, ritmo y límites:** Cómo se distribuye el trabajo, qué implica la disponibilidad permanente y cuál es su efecto acumulado en las personas.
- **Señales de desgaste:** Cómo se ve el agotamiento en un equipo antes de que alguien renuncie o enferme, y qué hacer cuando aparece.
- **Conversaciones de cuidado:** Cómo preguntar, hasta dónde acompañar desde el rol y cuándo derivar a apoyo profesional.

Cuidar al equipo no es una prestación: es una condición del desempeño.

MÓDULO 14

Inteligencia Artificial y Criterio Humano

Criterio Humano en la Era de la IA

Objetivo

Discernir qué tareas y qué conversaciones pueden apoyarse en herramientas de **inteligencia artificial** y cuáles requieren presencia humana, preservando el criterio propio y la calidad del vínculo.

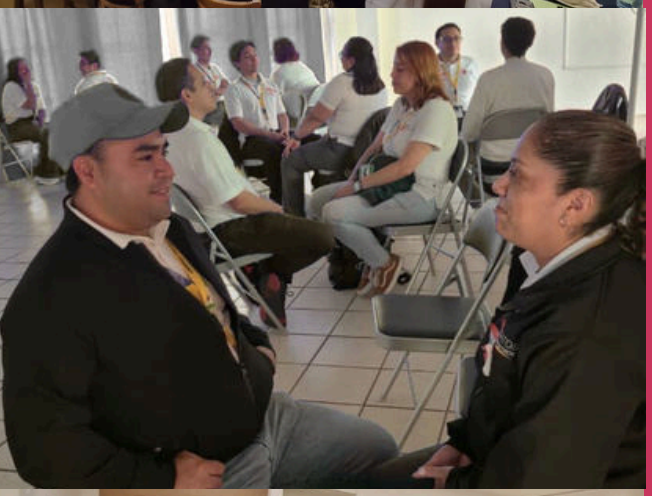
Ejes temáticos

- **Lo que la herramienta hace y lo que no:** Dónde la IA acelera el trabajo y dónde erosiona el contacto, la confianza y el sentido de lo que se comunica.
- **Conversaciones que no se delegan:** Feedback, malas noticias, reconocimiento y decisiones sobre personas: por qué siguen exigiendo presencia.
- **Criterio y responsabilidad:** Cómo se sostiene el juicio propio cuando hay una respuesta rápida disponible, y el riesgo de la delegación silenciosa.
- **Vínculo mediado por pantalla:** Leer al otro, sostener la atención y cuidar la calidad de la presencia en entornos digitales.

La herramienta puede redactar el mensaje. No puede sostener la conversación.

NUESTRA METODOLOGÍA









EXPERIENCIAL Y LÚDICO

- Priorizamos la **práctica** sobre la teoría.
- A través de **dinámicas, juegos y actividades interactivas**, los participantes experimentan los conceptos, simulan situaciones reales, practican habilidades y toman decisiones en un contexto seguro y motivador.
- Fomentamos la **reflexión** sobre las experiencias vividas para generar **aprendizajes significativos y duraderos**.

DINÁMICAS GRUPALES

- Promovemos la interacción y el trabajo en equipo a través de dinámicas grupales que fomentan la **colaboración**, la **comunicación** y el **aprendizaje mutuo**.
- Utilizamos **metodologías activas** que involucran a todos los participantes en la construcción del conocimiento.

ENFOQUE HUMANISTA GESTALT

- Consideramos a la persona como un todo integrado, donde **mente, cuerpo y emociones** se entrelazan en el proceso de aprendizaje.
- Fomentamos la **autoconciencia**, la **autoexploración** y el **desarrollo del potencial humano** a través de actividades que invitan a la reflexión y al crecimiento personal.

INCLUYE

Entrenamiento
8hs de entrenamiento por módulo

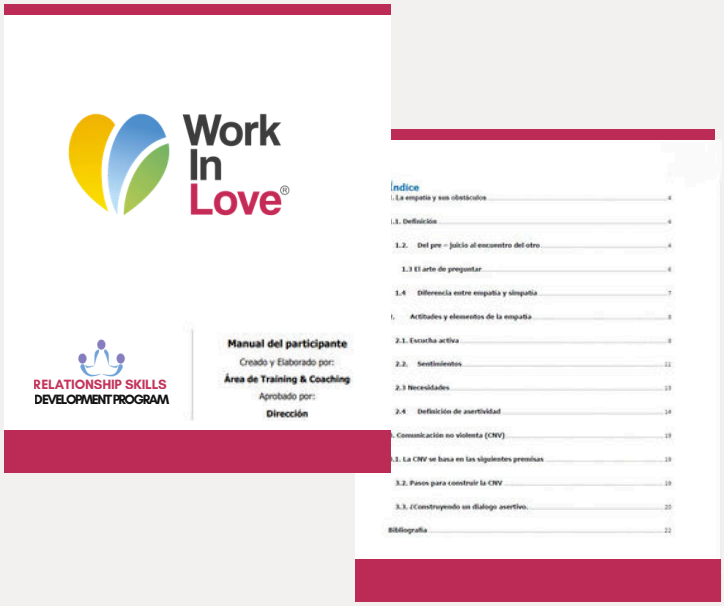
Manual del participante
Cada participante recibe (digital) un Manual con la información brindada en el módulo y la bibliografía utilizada

Examen de conocimientos
Al finalizar cada módulo, se realiza una evaluación de los conocimientos adquiridos, a través de un examen de opción múltiple.

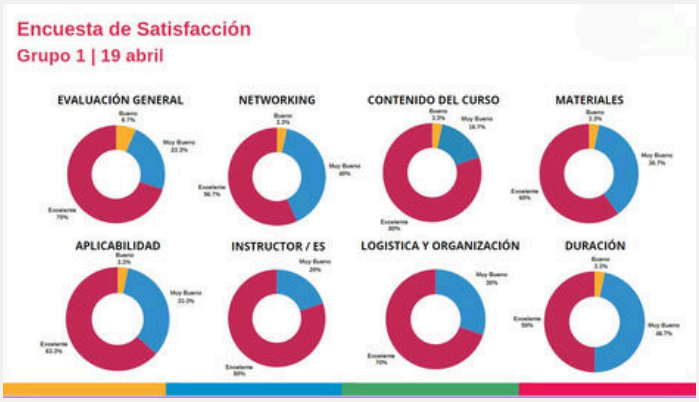
Encuesta de satisfacción
Se realiza una encuesta de satisfacción de cada módulo, para evaluar contenidos, networking, materiales, aplicabilidad, instructores, duración, logística y organización.

Materiales
Brindamos el material necesario para las dinámicas y actividades
Otorgamos una constancia de participación

Entrega de resultados a RH y/o Dirección
Realizamos una presentación con los resultados derivados del módulo de capacitación







COMUNICACIÓN INTERMÓDULOS

Para mantener el interés y dar continuidad a la capacitación, gestionamos un plan de comunicación inter módulos, que contempla:

- Rescatar temas clave
- Nuevo contenido relacionado
- Filmografía y bibliografía sugerida
- Invitar a reflexionar y poner en practica las herramientas









Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

FACILITADORES

Francisco Paz | Director General



Formación:

- Doctorado en Psicoterapia Humanista Gestalt, Universidad Nexum de México
- Maestría en Psicoterapia Humanista Gestalt, Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt
- Lic. Psicologia, Universidad Cristóbal Colón
- Psicoterapeuta Humanista Gestalt, IHPG & Centro Gestáltico San Isidro, Argentina
- Turin School of Psychopatology, Advanced Program of Psychopatology, Italia
- Management Development Program, IAE Business School, Argentina
- Advanced Management Program, Rice University, Estados Unidos

Experiencia:

- Mas de 20 años de experiencia en Desarrollo Organizacional a nivel Nacional e Internacional como Director de Atracción y Desarrollo de Talento, Global Trainee Program y Capacitación en Tenaris. Asignaciones internacionales en: EEUU, Canada, Argentina, Indonesia, Brasil, Colombia, Singapur, Rumania y Uruguay.
- Experiencia en la vida religiosa en la congregación de los Misioneros del Espíritu Santo.
- Consultor Senior en proyectos de Desarrollo Organizacional Gestalt y de Talento en empresas nacionales y trasnacionales en Latinoamerica.

Sandra Müller



Formación:

- Maestría en Sensibilización Educativa con Enfoque Gestalt, Instituto Humanista Gestalt
- Licenciatura en Educación para Adultos, Universidad Popular Autónoma de Veracruz
- Especialidad en Desarrollo Humano y Orientación, Instituto Humanista Gestalt
- Especialidad en Psicoterapia Gestalt, Instituto Humanista Gestalt
- Especialidad en Gestalt avanzada, Instituto Humanista Gestalt
- Diplomado en "Recovery Praktisch", Zürich, Suiza
- Carrera Técnica en Administración y Comercio, Davos, Suiza

Experiencia:

- Consultora Educativa y Empresarial en el área del trabajo por competencias, clima laboral, desarrollo e implementación de talleres de capacitación.
- Docente en diplomados, Especialidad en Desarrollo Humano y Maestría en Sensibilización Educativa con Enfoque Gestalt en el Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt.
- Trabajo con trastornos psicopatológicos en una clínica psiquiátrica de día en Davos, Suiza.
- Actualmente ejerciendo como consultora empresarial y educativa, como psicoterapeuta Gestalt en terapia individual, de parejas, grupal y familiar.

Pamela Cuevas



Formación:

- Master Coach Organizacional (AIAC y WABC)
- Maestría en Imagen – CIES.
- Licenciatura en Mercadotecnia y Publicidad.
- Agente capacitador externo - STPS.
- Consultor PYME-JICA (Japan International Cooperation Agency). Acreditada SPyME y la SE.
- Doble certificación en Coaching con Programación Neurolingüística (PNL) - The Society of NLP y el Dr. Richard Bandler por el ITESM.
- Certificación en Master Training Neuroventas por BiiaLab.
- Certificada en Clown Care como Dr. Payaso con herramientas de coaching ontológico, lúdico, tanatología e inteligencia emocional.

Experiencia:

- Coach por más de 20 años para organizaciones, empresas y corporativos en comunicación, trabajo e integración de equipos, productividad, motivación, marketing sensorial y ventas.
- Conferencista invitada en diversos temas relacionados a coaching, y neuromarketing en México y Ecuador.
- Docente en la Universidad del Valle de México en áreas de negocios, comunicación y administración.
- Ejecutiva de cuenta de publicidad y estratega en campañas de marketing y comunicación de diferentes Pymes locales y nacionales.

Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

FACILITADORES

Lenny Molina



Formación:

- Licenciatura en Comunicación
- Maestría en Sensibilización Educativa con Orientación Gestalt
- Especialidad en Desarrollo Humano – Instituto Humanista Gestalt Puebla
- Coach Ejecutiva Certificada.
- Diplomado en Habilidades Docentes
- Diplomado en Programación Neurolingüística
- Estudios en Comunicación en el Douglas College, Vancouver, Canadá
- Estudios en Orientación Estratégica al Servicio al Cliente
- Diplomado en Psicotraumatología
- Diplomado en Tanatología Humanista - Cursando . Centro de Desarrollo Humano Ágape en Puebla

Experiencia:

- Área Comercial, Publicidad y Mercadotecnia en Cementera Holcim Apasco (Lafarge Holcim) Región Sureste
- Facilitadora e instructora de grupos para diferentes Empresas como: Cementera Lafarge-Holcim México, Thyssenkrupp Puebla, Transportes Julián de Obregón, GNP Seguros, Compartamos Banco, Volkswagen Financial Services, Sybridge Technologies México, ITESM Campus Puebla, Grupo Mondelez, Instituto Humanista en Psicoterapia Gestalt, GNP Seguros, Ferretería Mercantil del Constructor, Ferretería Los Picos de Oaxaca, IBERO Puebla, Secretaría de Salud del Estado de Puebla, Café Tostado de Exportación Los Portales de Córdoba, entre otras.

Marcelo Escalante



Formación:

- Licenciatura en Comercio Internacional
- Instituto Politécnico Nacional
- Maestría en Ingeniería Administrativa
- IEU
- MBA con enfoque en Comercio Internacional
- UTPA
- Certificaciones
- Auditor Líder Externo de Calidad ISO 9001:2015.
- Auditor Líder Externo en Continuidad de Negocios ISO 22301:2013.
- Formación de Auditor Interno en Sistemas de Gestión ISO 9001:2015, ISO 14001:2014, ISO 45001:2018.
- Estándar de Competencia EC0249 Consultoría General
- Google Project Management.

Experiencia:

- Consejero independiente del Instituto Mexicano de Mejores Prácticas Corporativas (IMMPC)
- Forma parte del Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior (COMCE).
- Mas de 10 años de experiencia como consultor empresarial en temas relacionados a
- Gobernabilidad Corporativa
- Reingeniería de Procesos de Negocio.
- Control y gestión de proyectos.
- Pensamiento y planificación estratégica.
- Institucionalización de la empresa familiar
- Formación de equipos de alto rendimiento

Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

FACILITADORES

Miguel Obregón



Formación:

- Ingeniero Industrial y de Sistemas, ITESM.
- Master en Dirección de Empresas IPADE.
- Doctorado en Filosofía y Humanidades, Ateneo Filosófico AC
- Coaching Ontológico, New Field Consulting
- Liderazgo y Tecnología en el MIT, Escuela de Negocios Alfred P. Sloan., formación en Innovación y startups Silicon Valley, California.

Experiencia:

- Consultoria a nivel internacional desde México hasta Sudamérica, con proyectos que abarcan disciplinas relativas a la Estrategia, Marketing, Calidad, Innovación, Sustentabilidad y Factor Humano, en organizaciones como: IBM, TenarisTamsa, Mercedes Benz, TELMEX, entre otras.
- Emprendedor activo, formulando y desarrollando emprendimientos propios, así como apoyando y evaluando proyectos de terceros donde han surgido empresas en Ecuador, Perú, Colombia y Panamá.
- Facilitador a nivel internacional por más de 30 años en universidades de México y Sudamérica.

Gabriela García Vinay



Formación:

- Doctorado en Administración (2024)
- Maestría en Gobierno y Administración (2008)
- Maestría en Comunicación de Instituciones Públicas y Políticas (2001)
- Licenciatura en Ciencias de la Comunicación (1999)
- Especialidad en Desarrollo Humano (2018)
- Coach de Equipos, ICC Londres (2015)
- Coach Ejecutivo y de Vida (2013)
- Certificación como Consultora (2017) y como Conferencista (2025)
- Certificación en Metodología OPEN CARDS (2018)
- Diplomados en Formación por Competencias y en Servicio al Cliente (2016)

Experiencia:

- Fundadora y directora de THE MIND DISTRICT (desde 2007), empresa de coaching, consultoría y capacitación en liderazgo, servicio al cliente, comunicación efectiva, ventas, equipos y team building, habilidades gerenciales, toma de decisiones y creatividad.
- Clientes: Volkswagen de México, Audi y Faurecia, entre otras.
- Conferencista en temas de liderazgo, comunicación y desarrollo personal.
- Trayectoria en medios de comunicación (1999–2010): conductora de noticias y periodista en Televisa Puebla, locutora y productora en Miami (Clear Channel) y corresponsal en México, España, Bélgica y EE. UU.
- Docente universitaria y de posgrado desde 2013; Directora de Carrera y Coordinadora en la URM.

Work In Love®

Relaciones que Producen
PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS

NUESTRAS EXPERIENCIAS





Formaron a sus líderes a través del Programa de Habilidades Blandas · Relaciones que Producen:

RR AUTOMOTRIZ

VOLVO

CARPÍN

HUTCHISONPORTS TIMSA

EMPACADORA DEL GOLFO DE MÉXICO

HUTCHISONPORTS ICAVE

SOLICITA TU PROPUESTA A LA MEDIDA

Cuando las relaciones mejoran, los resultados también.

Hablemos.

+52 229 265 1112

workinlove.mx

linkedin.com/company/WorkInLove

Work In Love®

Relaciones que Producen

PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS