

4.9

Comentarios (18)

Borja Milans Del Bosch

Madrid, España

Conferencista | Capacitador | Coach | Docente | Moderador | Panelista

País de residencia: España

Nacionalidad: España

Idiomas: Español, Inglés

Áreas de conocimiento

Mentalidad positiva, Automotivacion, Valores Humanos, Cambio de mentalidad, Cultura de Equipo, Cultura de feedback, Gestión del ego, Coraje ante la adversidad, Comunicación positiva, Gestión emocional.

Descripción del perfil

Desde siempre he sido un apasionado del ser humano, de su crecimiento personal y su desarrollo profesional. Estoy profundamente comprometido con el Amor Inteligente, el Liderazgo Ejemplar y la recuperación de los Valores Humanos en el entorno profesional. Mis intervenciones y el contenido de las mismas, según los feedbacks recibidos, tocan profundo en los asistentes y les inspiran a una mejora interna que les lleva a la acción y a iniciar procesos de transformación y crecimiento. * Practitioner Modelo i4 Neurolíder, About My Brain Institute * Practitioner de herramienta Perfil de Competencias en Gestión, Persona Global. * Fue miembro de (ANE) Academia de Neurociéncia y Educación. * Director del programa de radio Profesionales con Corazón (Radio María). * Miembro del Consejo Asesor y del Jurado de los Premos Know Square al mejor libro de empresa. Le conocen en acción en: - Fuerzas Armadas: Guardia Real, Cuartel General del Ejército, Armada Española -Zona Canarias-, Grupo de Artillería Antiaérea 94 -Las Palmas de GC-. - FCSE: Policía de la Ciudad de Ceuta. - Admon. Pública: Ayto. Pozuelo, Ayto. Las Rozas, Ayto. Alcobendas, Puertos del Estado, AP El Ferrol, AP La Coruña, IMADE, Agencia del Medicamento. - Automóvil/Motor: Mercedes Benz, Manheim, Industria Turbo Propulsores. - Banca: BBVA, Banco Santander, Caja España, Caja Duero, Barclays, Kutxa, Natixis, CA Indosuez. - Energía: Endesa, REE, Engie, ASESA. - Escuelas de Coaching: IRYDE - Integrando Excelencia, EEC. - Escuelas de Negocios: IE Business School, ESADE, ESIC, ISEI (Mx), ADE (Arg). - Ingeniería: Pondio Ingenieros, PERI, Gesab, Sauter. - ONGs: Fedeto, AVT, Civsem. - Universidades: UPM, UOC, URJ, UAM, CEU-Valencia. - Sanidad: Amgen, Stryker, Hospital Ntra. Sra. Rosario, Casa de Salud, Fund. Jiménez Díaz. - Servicios: Linklaters, Lee Hecht Harrison, Boyden, Amadeus, Human Age - Manpower.

Conferencias, Cursos o Talleres

Ser Ejemplo: Pequeños Grandes Líderes

Flexible

Todo profesional, para liberar su talento y rendir al máximo, necesita satisfacer tres grandes necesidades: Estas tres necesidades que necesitamos satisfacer son: - Afecto: Emana de una posición vital interior que permite entregar dignidad a los colaboradores. Se traduce en un trato cercano, cálido, respetuoso, veraz y responsablemente exigente que siempre es ofrecido con limpieza de intención. - Re–Conocimiento: Entendido como la capacidad de volver a conocer a nuestros interlocutores en cada interacción, poniendo el contador parcial a cero en cuanto a impresiones, juicios y prejuicios. Así mismo es la capacidad de conocernos (observarnos) a nosotros mismos en esa relación con el otro, de manera que podemos darnos cuenta qué es lo que más nos cuenta y trabajarnos sobre ello. Valora el talento, cualidades, habilidades y dones, y busca otros nuevos que admirar. Evita juicios y prejuicios. - Actitud Positiva: Disposición interior a observar las circunstancias y contextos en los que se desenvuelve -por adversos que sean- con la mejor mirada posible, lo que le capacita para acometer los retos con el máximo de recursos propios. Estimula al equipo buscando la complementariedad de sus miembros gracias a que los conoce y los vuelve a conocer. Para lograr satisfacer estas necesidades, cabe desarrollar cuatro disciplinas de manera continuada. - Mentalidad positiva: Afrontar las circunstancias dadas con una posición interior construida sobre la base de una mentalidad positiva que sustituye la no-negativa. Esto se manifiesta en nuestra forma de expresarnos que emana, a su vez de nuevos caminos neuronales. - Coraje ante la adversidad: La manera en que abrazamos los acontecimientos -en términos emocionales- para dar lo mejor de nosotros mismos desde la convicción de alcanzarlos, el tiempo necesario y la esperanza lograrlo y las acciones necesarias para materializarlo. - Valores humanos: Comportamientos virtuosos auto explicativos que van implícitos en nuestro desempeño. Son altamente valorados y por lo general correspondidios. Compartimos una pirámide de 14 valores que vertebran a la persona. - Gestión del Ego: La gestión del ego sólo puede realizarse sobre uno mismo desarrollando la humildad, que pasa por descubrir, aceptar y llevar con naturalidad la verdad de uno mismo. Un sano desarrollo de la humildad en cada profesional, contribuirá a sanear las relaciones intra e

inter equipos.

Cultura de Equipo: liderar en positivo

Flexible

- De la misma manera que para escribir correctamente, es necesario conocer la gramática y las reglas de ortografía, para trabajar en equipo es necesario conocer, incorporar y desarrollar la cultura de equipo. - Para ello es clave la comprensión de los distintos modelos mentales de los integrantes del equipo. Esto permitirá el aprovechamiento de las distintas experiencias, perspectivas e iniciativas. Esta diversidad es clave para lograr una complementariedad entre los miembros del equipo. - Esta fase "Usted sabe hacer algo muy bien que yo no sé hacer; yo sé hacer algo muy bien que usted no sabe hacer. ¡Juntos podemos hacer grandes cosas!... recoge la

filosofía y objetivos de este curso.

Cultura de feedback para la mejora continua.

Flexible

Sólo cuando tomamos conciencia del impacto que generamos en los demás con nuestra comunicación y de la calidad de nuestro desempeño podemos mejorar como personas y como profesionales. La cultura de feedback facilita tres grandes mejorías en las organizaciones: - Mejora en la persona (vertiente personal y profesional). - Mejora del equipo del que forma parte. - Mejora de la organización. Una organización mejora cuando todos y cada uno de las personas que la integran facilita el espacio de crecimiento personal y desarrollo profesional propio y de sus compañeros. Tener esto presente para ayudar a nuestros compañeros como profesionales contribuye a

que seamos mejores personas.

Automotivación para la motivación

Flexible

- Podemos decir que la motivación es el motivo para entrar en acción. - Este motivo, cuando tiene su origen en el centro de la persona, en el ámbito interno de su existencia, se convierte en un motor de fuerte empuje que impulsa a la la persona alcanzar grandes objetivos. - Conocer los factores internos y externos que nos ponen en marcha es fundamental para mantener elevados niveles de automatización personal y de motivación en los

miembros del equipo.

Conferencias, talleres y formaciones a la carta...

Flexible

- Cuando tengas una necesidad concreta en tu organización, ya sea en el ámbito de la formación, el desarrollo del potencial de tu gente o en trasladar al equipo humano un mensaje concreto, ven y compártela conmigo. Estoy

seguro que podré ofrecerte el contenido que buscas... ¡Puedo proponerte una intervención hecha a medida que se ajuste exactamente a lo que estás buscando! - ¡¡¡Lámame y hablamos!!! Mi skype es "borjambo".

Experiencias

Socio Fundador y propietaro

Coaching360

2006 - Actual

Presidente Fundador

Coaching Sin Fronteras

2007 - 2011

Gerente de Fidelización

France Telecom (Uni2)

2000 - 2005

Jefe de Trade Marketing

Madritel

1998 - 2000

Jefe Producto Promociones

Agip España

1994 - 1998

Estudios

Coach de Equipos por ICF - CCE

Escuela Europea de Coaching

2007

Coach Certificado por ICF - Programa ACTP

Escuela Europea de Coaching

2006

Diplomado en Técnicas de Oratoria Profesional

ESIC

2002

Bachelor of Science in Business Administration

City University - Washington St.

1993

Licenciado en Marketing y Gestión Empresarial

Crandon College - Madrid

1993

Diplomado en Diseño Industrial

Centro del Diseño y la Comunicación

1991

Fotografía General Profesional

Centro de Estudios del Vídeo y la Imagen

1990

Artículos

¡Qué duro es lo "soft"!

¿Son las competencias "hard" las que marcan la verdadera diferencia en el profesional actual?, ¿encontramos profesionales con las competencias "soft" suficientemente desarrolladas? Dice Daniel Goleman que nos contratan por nuestras capacidades técnicas (aspecto "hard") y nos despiden por nuestras incompetencias emocionales (aspecto "soft").

https://www.equiposytalento.com/tribunas/coaching360/que-duro-es-lo-soft

Ser Ejemplo

Artículo introductor de una serie de cinco artículos publicados en la Revista Ejército en 2018.

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/borja