

Taller Coaching para el Desempeño 24/25 hs.

Brinda herramientas para liderar de manera participativa y buscar el máximo rendimiento de colaboradores, específicamente a través de conversaciones eficaces. El estilo de liderazgo desarrollado es el estilo 9/9 aprendido en el Taller Liderazgo Situacional. Desarrolla las habilidades para impulsar a los colaboradores a mejorar continuamente, con responsabilidad y compromiso. Se basa en que la mejor manera de ayudar a colaboradores es logrando que se “ayuden a si mismos”

Al aplicar los conceptos del taller, el Gerente o Supervisor se convierte en guía, “coach” u orientador de sus colaboradores y les alienta a cambiar cuando se alejan de las metas y planes establecidos. Se aprende como lograr que los colaboradores exploren, reflexionen y comprendan por si mismos la situación en que se encuentran, admitan que algo están haciendo mal y les motiva a diseñar y comprometerse con un plan de mejora.

La filosofía de Coaching presentada se basa en la filosofía que inicio Tim Gallwey en el mundo deportivo de los Estados Unidos y que luego fue adaptada para el mundo empresarial por John Whitmore de Gran Bretaña. Implica un crecimiento personal y profesional, así como la revisión constante de modelos mentales relacionados al liderazgo.

El programa desarrolla los siguientes ejes temáticos :

El Líder como Coach

El participante aprende a llevar a cabo conversaciones para enfrentar el mal desempeño y a sacar lo mejor de las personas en un ambiente laboral. Se aprende a dar retorno (feedback), a dialogar de manera que el Colaborador quiera cambiar, que se sienta bien al empezar el proceso de cambio y se comprometa con la solución. Se enfatiza en todo momento llevar a cabo diálogos que responden al espíritu de los conceptos desarrollados y a cuestionarse paradigmas o modelos mentales sobre como encarar las conversaciones.

Habilidades de Comunicación

Se aprende a mantener una conversación organizada, clara, coherente y con confianza. También a hacer preguntas que realmente ayudan a tener conversaciones con mente abierta y a entender las causas del mal desempeño. Se cubre también cuando hablar, escuchar con atención, como preguntar y disminuir las malas comunicaciones o malos entendidos. Se aprende también que la mayor parte de la comunicación ocurre a través de los gestos, por lo tanto es clave comprender el impacto del lenguaje corporal en las comunicaciones.

Motivación

Se analiza las principales teorías de motivación y se brindan pistas de como un Jefe puede motivar su equipo de trabajo. Se aprende la diferencia entre incentivo y motivación, como realmente ocurre la motivación y se brinda muchas ideas para generar compromiso e influenciar positivamente en las personas.

Empleados problemas

Se aprende como encarar conversaciones con empleados con bajo rendimiento o mala actitud. El mal desempeño generalmente no es enfrentado de manera abierta en el ambiente laboral. Los Gerentes suelen tener temor a hacerlo, a parecer “muy duros” o injustos, sin embargo, enfrentar un mal desempeño es algo inherente a la gestión gerencial.

Empleados valiosos

Se dedica un segmento del taller a la conversación que todo líder debe mantener con aquellos colaboradores valiosos con el objetivo de retenerlos el mayor tiempo posible, y que son el semillero de futuros líderes de la organización.

Estilos de Comunicación

Todos tenemos personalidades distintas, los cuales afectan nuestro relacionamiento y la manera en que conducimos nuestras conversaciones. Este segmento permite al participante conocerse mejor, a usar su estilo personal para liderar con eficacia, a autoevaluarse e identificar conductas que necesitan ser cambiadas para comunicarse mejor con personas de otro estilo.

El Efecto Pygmalion

Esta teoría trata de “la realización automática de las predicciones”. Significa que la expectativa del Gerente o Supervisor respecto a sus colaboradores tiene impacto en el desempeño y actitud de los mismos. Se motiva al participante a tener una expectativa positiva hacia sus empleados para impulsar el buen desempeño.

Metodología del Taller

Es un taller muy dinámico y práctico a través de juego de roles. En el mismo taller se recrean situaciones que ocurren en la vida laboral a través de ejercicios dinámicos e interactivos en un ambiente distendido y pleno de energía.

Además de los casos prácticos durante el taller, entre la anteúltima y la última sesión, los participantes realizan **una conversación de coaching en la vida real fuera del taller** para llevar a la práctica los conceptos desarrollados, enriquecer el aprendizaje y motivar a los participantes a integrar lo aprendido a la vida real. Esta práctica es monitoreada por el Instructor a distancia vía correo electrónico.

Comentarios de Participantes al final del Taller:

“Muy interesante, es como si nos abrieran los ojos y nuestras mentes, muchas veces los problemas los generamos nosotros mismos”

“Me ayudó a conocerme a mi misma y aprender a conocer a los demás”

“10 puntos por las herramientas que he recibido para el manejo con colaboradores, y la claridad con que hay que enmarcar los puntos a ser tratados”

“El modelo de coaching aplicado es mucho más fácil de lo que parece y los resultados han sido inmediatos.”

“Me ha servido para comprender que si yo no cambio, nadie cambia”

“Me enseñó a valorar a los demás; a escuchar sus opiniones”

“Superó mi expectativas y me ha sido de ayuda para un análisis personal”

“Aprendí cómo encarar, detectar puntos claves, identificar el carácter de mi gente y en base a eso accionar y manejar las situaciones”

“Me ha sido útil el saber escuchar y hacer que el colaborador reconozca el problema y lo que puede hacer para que no ocurra”

“Me ha sido útil porque he comprendido la necesidad de un cambio en mi actitud y en la forma de desempeñar mis actividades”

“Muy bueno, didáctico, aprecio que haya sido muy participativo. Estimula al cambio”

“Muy útil la explicación con ejemplos (videos, role play). Es muy efectivo. El material impreso va ser muy útil para consultas posteriores”

“El taller me pareció sumamente importante, participativo, aplicable y me brindó conocimientos técnicos para mi liderazgo”

“Ayuda a aplicar el modelo de mejora del desempeño, cómo potenciar mejor a mi gente y cómo conseguir más participación y mejor provecho”

“Cuenta con buenos ejercicios que ayudan a interpretar. Generalmente los cursos son más teóricos, pero en este taller se desarrolló lo teórico y práctico”

“Me ayudó a ver que puedo ser útil a mi gente a partir de las cualidades que tengo, tratar de pulir mis malos hábitos y valorizar a mi gente por sus talentos”

“Aprendí cómo tratar y relacionarme mejor con la gente”

“Pude aprender a entablar conversaciones productivas”

“Ayuda a replantear aspectos personales y laborales”

“Me fue útil el ensayo entre el jefe y funcionario (juego de roles)”

“Yo quiero mejorar y no siempre encuentro el camino. Esta metodología me dio esa luz para encontrarla”

“Creo que este taller ayuda a mejorar a uno como ser humano, en todos los aspectos”

“El taller fue muy interesante porque fue diferente a todos de los que he participado”

“Muy enfocado a nuestra realidad”

“Me fue útil poder darme cuenta de mis errores”

“Ayuda a conocer y detectar los errores que se cometen a diario”

“Me fue útil aprender a hacer preguntas inteligentes que lleven a encontrar la solución en el subordinado”

“Puede cambiar positivamente a nuestras empresas, pero sobre todo dar un nuevo matiz a nuestras relaciones en todos los planos”

“Cambio 360° la forma de manejar un equipo y me di cuenta que la forma anterior es obsoleto frente a este conocimiento adquirido. Gracias”

“Es muy bueno el taller, me hizo ver muchas cosas que he estado haciendo mal”

“Llegue a comprender que puedo influenciar en otros y cambiar paradigmas en mi vida para mejorar mi desempeño”

Las estadísticas de talleres de Sunergos son las siguientes:

1. Talleres de Liderazgo:

Tenemos 31 años de experiencia brindando talleres de liderazgo :

Talleres realizados:	318 talleres
Total de participantes:	5137 Gerentes y Supervisores
Total de Horas:	5976 horas
Índice Acumulado de Satisfacción:	9,1 (escala: 1 bajo, 10 alto)

2. Talleres de Sunergos

Total de Talleres realizados a la fecha:	787 Talleres
Total de participantes:	13.043 Participantes
Total de Horas:	13.193 horas
Índice Acumulado de Satisfacción en 31 años:	9.3 (escala 1 bajo, 10 alto)

Comentarios de participantes **luego de varios años** de haber tomado el Taller

“Me ayudó a conocer mucho mejor a la gente”

“Ahora hay personas a mi alrededor que realmente han cambiado”

“Me pareció excelente la posibilidad de aplicar los temas desarrollados”

“Me sirve muchísimo. Excelentes los resultados”

“Aprendí a llamar la atención sin crear resentimiento”

“Me ayudó a crear un buen ambiente de trabajo. Influye en la motivación de las personas, lo cual hace que produzcan más”

“Conocí mis potencialidades, aceptar las realidades con las que me enfrento cada día y fortalecer mis convicciones en cuanto a valores”

“Me di cuenta que existe una manera para hacer bien las cosas al mantener una conversación de feedback y desempeño con colaboradores”

“Trae paciencia para resolver mejor los problemas con las personas”

“Útil al buscar soluciones de colaboradores y no buscar yo solo, como hacía antes”

“Ayuda a ser más firme, a dar directrices, a delegar”

“Hay ciertas técnicas que no utilizo solamente en el trabajo, sino con mi familia, amigos, colegas (que no trabajan conmigo) y hasta con personas extrañas”

“Con el método aprendido, mi personal también los utiliza y la mejora se multiplica”

“Noté que los subordinados me toman mayor confianza y por ende ven que podemos solucionar juntos los problemas”

“Mejoró mi relacionamiento y comunicación con mis hijos”

“Me dio autoridad para realizar cambios”

Requisito: Haber participado del Taller Liderazgo Situacional

Taller Liderazgo para el Desempeño

Cliente: Hilagro – Alimentec - Consultagro

Transcripción de Evaluaciones

Fecha: 22, 23, 29, 30 de Junio y 21 de Julio del 2023 **Lugar:** Salón de Capacitación Sunergos

Instructor: Guido R. Brites Balzarini, Socio Gerente de Sunergos

1. Perfil de satisfacción con el taller. Del 1 al 10 (Escala= 10 Muy Satisfecho, 1 no satisfecho)

Calificaciones	No. de Personas
10	9
9	1
Total = 10	

Promedio general de satisfacción
9,9/10

2. ¿Qué ha significado este taller en tu formación como líder?

Respuestas de los que calificaron “10” (9 personas)

10	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nueva visión de la importancia de un liderazgo participativo ✓ Un cambio de chip muy importante. ✓ Aprendí a escuchar al colaborador e identificar los temas ✓ Mejorar mi desempeño, tener otro concepto de líder ✓ Un enfoque diferente en cuanto a liderazgo ✓ Muy buena, me ayudo bastante en mi formación ✓ Borrón y cuenta nueva, todo lo aprendido moldeando para mejorar ✓ Significa lo importante que es la comunicación con las personas, aunque cueste aplicar ✓ Significo bastante, muy muy útil para mi formación como líder. Todos los lideres deberían tomar este curso.
-----------	--

Respuesta de la persona que califico “9” (1 persona)

9	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio de chip. Romper paradigmas.
----------	--

Taller Coaching para el Desempeño

Transcripción de Evaluaciones

Instructor: Guido R. Britez Balzarini, Socio Gerente

Fechas: 13, 15, 20, 22, 26 de Abril y 10 de Mayo de 2021

Taller Abierto al Publico

2. Perfil de satisfacción con el taller. Calificaciones del 1 al 10 (Escala= 10 Satisfecho, 1 no satisfecho)

Calificaciones	No. de Personas
10	13
9	4
8	2
Total = 19	

Promedio general de satisfacción
9,5/10

¿Qué significa para vos este taller en tu formación como líder?

Respuesta de los que calificaron "10" (13 personas)

10	<ul style="list-style-type: none"> ✓ He recibido herramientas muy interesantes que llevados a la práctica me darán resultados muy valiosos a nivel personal, profesional y laboral. ✓ Tiene mucho significado ya que para mí son conocimientos totalmente nuevos que aplicando correctamente me ayudaran a crecer como líder. ✓ Excelente me ayudaría a ser mejor persona. ✓ Significa el crecimiento personal y profesional, el conocer una nueva manera de encarar los problemas, buscar soluciones. Saber escuchar, preguntar y aplicar lo aprendido. ✓ De mucha utilidad lo aprendido pues me siento mucho mas preparada para enfrentar los problemas que puedan presentarse en el día a día con mis colaboradores. ✓ Muy interesante. Aporto bastante en mis conocimientos. <u>Muy agradecido.</u> ✓ Significa bastante ya que tengo pautas para comenzar una conversación y sacar el mejor provecho de ella, ya sea preguntando y dando soluciones. ✓ Muy significativo, ya que me ayudara bastante para tratar los problemas y ayudar al colaborador a que sea consciente de sus acciones y sea parte primordial de la solución. ✓ Me ayudo a mejorar mi comunicación con mis colaboradores y mejorar su desempeño. ✓ Me ayudo en la forma de dirigirme a mis colaboradores, a saber delegar actividades. Es de mucho interés para mi porque me ayuda en lo personal también y en controlar mi carácter. ✓ Este taller me aporto en las herramientas necesarias para una correcta comunicación. ✓ Significo muy importante, me ayudo a formarme como líder. ✓ Un aprendizaje en la forma de generar algún tipo de conversación de acuerdo a como queremos solucionar un problema, pero basado en el colaborador. Hacerle partícipe con su opinión.
-----------	--

Respuesta de los que calificaron "9" (4 personas)

9	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Significo mucho.Me ayudo a mejorar en muchos ámbitos,en mi forma de expresar,en escuchar. ✓ Un muy buen taller. Me gustó mucho la forma y lo simple de su interpretación. ✓ Muy importante en cómo encarar una situación frente a un colaborador. ✓ De ver de otra forma lo que implica ser un buen líder, de cómo podría actuar para poder influenciar positivamente.
----------	---

Respuesta de los que calificaron "8" (2 personas)

8	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sumamente importante e interesante, por las herramientas y estrategias que nos proveyó. ✓ Muy importante para el día a día como líder y más allá para lo que sería mi vida personal como padre de familia y tener buen ambiente entre todos y más que seguro que me ayudara como un buen profesional.
----------	--

Taller Coaching para el Desempeño

Transcripción de Evaluaciones

Fechas: 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 30 de Nov. y 9 de Dic de 2020

Taller Abierto al publico

Instructor: Guido R. Britez Balzarini, Socio Gerente de Sunergos.

1. Perfil de satisfacción con el taller. Calificaciones del 1 al 10 (Escala= 10 Satisfecho, 1 no satisfecho)

Calificaciones	No. de Personas
10	7
Total = 7	

Promedio general de satisfacción

10/10

¿Qué significo para vos este taller en tu formación como líder?

Respuesta de los que calificaron "10" (7 personas)

10	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Significó un plus en mi carrera profesional a partir de hoy, significó ser un mejor jefe cuidando siempre el lado humano. ✓ Que el éxito depende del líder ✓ Es un paso muy importante en mi formación como lider, ya que da todas las herramientas necesarias para conversar sin los rodeos que normalmente damos. ✓ Contribuye a mi manera de tener conversaciones más productivas que me ayuden con el relacionamiento de mis colaboradores. ✓ Significa poder ser una mejor persona, que pueda estar en armonía con mi equipo ✓ Contar con nuevas herramientas que me ayudarán a mejorar mi liderazgo ✓ Significa adquirir más herramientas para mejorar mi liderazgo, también descubrir muchas cosas dentro mío que debo mejorar o modificar rompió muchos paradigmas que tenia
-----------	--

GUIDO R. BRITZ BALZARINI – Facilitador

Socio Gerente de **SUNERGOS – Desarrollo de Personas y Organizaciones.**

Habiendo trabajado por en puestos gerenciales en las áreas comerciales, administrativas y financieras, desde hace 31 años se especializa en **Desarrollo de Personas y Organizaciones**, particularmente en el área de liderazgo, gerenciamiento, coaching, crecimiento personal, comunicación, desarrollo del desempeño, inteligencia emocional y habilidades de presentación.

Facilitador de **PSYCH-K®**. Participo del **Seminario de Liderazgo Avanzado del Haggai Institute**, en Maui, Hawaii. Posee el **Certificado Profesional de Life Coach** concedido por Empowerment Quest International y la IC BCH de San Diego, California. Es **Master Practitioner en PNL** por la Sociedad de Programacion Neurolingüística de los Estados Unidos y posee un **Certificado de Practitioner en Recursos Humanos y Efectividad Organizacional** de la University Associates, Inc. de Tucson, Arizona. Ha realizado el **Programa Springboard en Creatividad e Innovación** en la Creative Education Foundation de Buffalo, New York y es Administrador Calificado para administrar en Estados Unidos el **Indicador Tipológico de Personalidad Myers Briggs (MBTI)**.

Es **Licenciado en Administración (Bachelor of Science)** por la University of the Pacific de Stockton, California (1980) y **Licenciado en Ciencias Contables** de la Universidad Católica de Asunción (1986). Realizó cursos de postgrado en el G. Gate University de San Francisco, California (1980) y en la University of Miami, Florida, EEUU (1992). Ha participado en seminarios de capacitación en varios países de Latinoamérica, Japón y los Estados Unidos. Ha sido Profesor Universitario en cursos de postgrado de Negociación, Liderazgo y Comportamiento Organizacional.

Es **autor de una seccion del Manual 2012 Pfeiffer Annual** (ISBN-10: 1118073908) , una publicación lider para profesionales capacitadores de Estados Unidos de la editora John Wiley & Sons. En Julio 2010 presento un trabajo realizado para un cliente local en un congreso en la Escuela de Altos Estudios Comerciales de Montreal, Canadá.

Fue **Director de Finanzas para la Región Latinoamérica** de la empresa Pitman Moore, Inc en Miami, Florida y **Gerente Financiero y Administrativo** de Coopers Paraguay S.A en Asuncion. Trabajo como **Oficial de Créditos y Analista** en el Bank of Boston en Asunción.

Fué por 10 años **Director de Consultoría de Ernst & Young – Paraguay** y ha conducido talleres en Argentina y España.

Hasta la fecha ha capacitado a más de 13.000 personas, en más de 13.100 horas y más de 780 talleres con un promedio acumulado de satisfacción de participantes de 9,3 en la escala 1 (bajo), 10 (alto).
