

0.0

Comentarios (0)

Santiago María Guerrero

Buenos Aires, Argentina
Conferencista | Capacitador | Coach

País de residencia: Argentina

Nacionalidad: Argentina

Idiomas: Español

Áreas de conocimiento

Capacitador y facilitador en temas de Liderazgo, Áreas del Desarrollo y Talento humano, Coaching ejecutivo., Coaching de Equipos, Inteligencia emocional en las organizaciones, Teambuilding, Motivación, Gestión de clima y cultura organizacional, Manejo de conflictos interpersonales, Compromisos impecables.

Descripción del perfil

“Me desempeño como Consultor, Coach Organizacional – Certificado como Coach Ontológico por “The Newfield Network” una de las firmas más prestigiosas de Latinoamérica – y fui miembro fundador de la “ICF (International Coach Federation) de Argentina”. Previamente me desempeñé durante 17 años como Director de Recursos Humanos de diversas multinacionales de retail como “Grupo Cencosud” y “The Home Depot Argentina-Chile”. Realicé estudios de especialización en “Master Practicioner en Programación Neurolingüistica (Escuela Argentina de PNL & Coaching)” y en coaching organizacional con Elena Espinal, Ivonne Hidalgo y Fernando Sáenz Ford. Asimismo formé parte del cuerpo docente del Progama de Coaching Organizacional de la Universidad de San Andrés, y también me desempeñé como Coach y Facilitador de outdoors del IAE Business School. Como Fundador y Director de la Escuela Recrearte (Aprendizajes Significativos) – con presencia en Argentina, Chile y Paraguay – es de enorme responsabilidad y gratificantes resultados acompañar a cada uno en sus procesos de desarrollo personal. Algunas de las empresas con las que he trabajado como Coach o Consultor: Aptar Group, Aramark Argentina, AOCA (Asociación Argentina de Organizadores y Proveedores de Exposiciones, Congresos y Eventos), Assist-Card, B. Braun Argentina, Cerro Vanguardia (AngloGoldAshanti), Constructora Sudamericana, Cookins (Alimentación Institucional), Del Plata Ingeniería, Deutsche Bank, Grupo Alco Canale, Grupo Newsan, Nike Argentina, Rexam Argentina, Microsoft (a través de Axialent), entre otras.”

Conferencias, Cursos o Talleres

Liderazgo Consciente

Flexible

OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD - TOMAR CONCIENCIA del impacto que el líder genera en la efectividad y motivación personal y grupal, y su directa relación con los resultados de la organización - MEJORAR sensiblemente la comunicación con los demás, y generar acuerdos impecables en nuestros equipos de trabajo, que les permitan alcanzar los objetivos deseados - GESTIONAR habilidosamente los desacuerdos de gestión, evitando la generación de conflictos operacionales e interpersonales que interfieren en la efectividad profesional y el bienestar personal - APRENDER a efectuar reclamos efectivos que les permitan regenerar los compromisos incumplidos, sin dañar el vínculo con el otro - DIAGNOSTICAR “las estacas inhibidoras” de efectividad y estimular comportamientos de innovación, proactividad y responsabilidad incondicional en la gestión y disolución de las mismas - DESARROLLAR competencias de negociación efectivo, incorporando habilidades para crear nuevas alternativas de acción que se hagan cargo de las necesidades de las partes involucradas - ALINEAR los comportamientos de los equipos con la cultura de la organización, mediante la generación de acuerdos operacionales entre los líderes de la organización, identificando las barreras infranqueables que dificultan la implementación de los mismos.

¿Cómo generar una cultura de excelencia?

De 2 Horas a 4 Horas

La generación de comportamientos, símbolos y sistemas como representación arquetípica de las culturas. Las creencias y valores que sostienen los modelos culturales. Arquetipos de “Servicio al Cliente” y de “Trabajo en Equipo”. Construcción del “Escudo de Armas” del equipo. Barreras infranqueables para alinear el equipo con la cultura deseada. Generación de Acuerdos Operativos y Plan de acción.

Construyendo un Equipo de Alto Desempeño

Sin especificar

El propósito como motivador intrínseco en los equipos de trabajo. Características que distinguen a los equipos de alto desempeño (visión, procesos, roles y relaciones interpersonales). Construcción de compromisos impecables. Diseño de reclamos efectivos (diferencia entre “queja y reclamo”).

Cómo hacer fácil una conversación difícil

De 1 Hora a 2 Horas

Creando el contexto adecuado. Diferenciando Juicios de Hechos. Transformando una crítica en un pedido. La indagación para la comprensión efectiva de la brecha de bienestar y de efectividad personal.

Compromisos impecables. Un desafío para el Líder

De 1 Hora a 2 Horas

Características que distinguen a los equipos de alto desempeño (visión, procesos, roles y relaciones interpersonales). Construcción de compromisos impecables. Diseño de reclamos efectivos (diferencia entre “queja y reclamo”).

Experiencias

Socio

Lavolpe-Guerrero

2016 - Actual

Coach y formador

Universidad de San Andrés (Programa de Coaching Organizacional)

2012 - 2017

Director

Escuela de Coaching Recrearte

2012 - 2017

Coach de Outdoors

IAE Business School

2014 - 2016

Docente

Universidad de Belgrano (Pos Grado Internacional en Dirección Estratégica)

2013 - 2016

Coach - Facilitador

Axialent

2011 - 2015

Gerente de Recursos Humanos

Cencosud Argentina

2002 - 2007

Gerente de Recursos Humanos

The Home Depot

1998 - 2002

Gerente de Recursos Humanos

Auchan Argentina

1996 - 1998

Estudios

Coach Ontológico

Newfield Network

2007

Licenciado en Recursos Humanos

Universidad del Salvador

1985

Artículos

¿Cuáles son las bases de un coaching exitoso?

En general muchos procesos de coaching derivan en un fracaso absoluto, porque no han sido construidos con una base sólida. Base que comienza con los acuerdos básicos desde un principio. ¿Cuáles son esos acuerdos básicos?

https://www.linkedin.com/pulse/cu%C3%A1les-son-las-bases-para-un-coaching-exitoso-santiago-mar%C3%ADa-guerrero/

¿Cómo influir en los demás?

Una frase muy trillada en el ámbito organizacional es que un líder es aquel "que hace que las cosas pasen". En esta oportunidad, quisiera aportar una mirada para el liderazgo horizontal. O en otras palabras, cómo lograr influir en la toma de decisiones de mis pares.

https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-influir-en-los-dem%C3%A1s-santiago-mar%C3%ADa-guerrero/

¿Qué se oculta detrás de un perfeccionista?

“Los perfeccionistas encontrarán defectos hasta en el paraíso”. Existen notables diferencias entre la búsqueda de la excelencia y la necesidad de obtener resultados sin defecto alguno. En lugar de poner el foco en que los resultados sean lo mejor posible, el perfeccionista necesita obtener resultados sin defecto alguno.

https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-se-oculta-detr%C3%A1s-de-un-perfeccionista-santiago-mar%C3%ADa-guerrero/

¿Feedback o Feedforward¡

En las organizaciones, una de las situaciones que resultan más difíciles para quienes lideran son la de dar feedback a sus dirigidos. En efecto, enfrentar ese momento suele llenar de ansiedad y temor a quienes tienen la responsabilidad de gestionar el desempeño de sus colaboradores. Ello suele ocurrir a consecuencia de que se teme no sólo no poder lograr cerrar la brecha de efectividad que el colaborador enfrenta, sino que además, tememos dañar el vínculo con dicha persona.

https://www.linkedin.com/pulse/feedback-de-evaluaci%C3%B3n-o-aprendizaje-santiago-mar%C3%ADa-guerrero/

¿Cómo generar compromiso en nuestros colaboradores?

Es muy común y frecuente que nuestros clientes de empresas nos pregunten ¿Cómo lograr talentos alineados con el proyecto de la empresa? ¿Cómo lograr que la gente se desempeñe con mayor eficacia? ¿Cómo asegurar la retención de los profesionales con potencial de desarrollo?

https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-generar-compromiso-en-nuestros-colaboradores-guerrero/

¿Cuál es tu compromiso? ¿Tener razón o ser efectivo?

no de los obstáculos más relevantes para la efectividad colectiva, es que en general las personas escuchan para contestar en vez de escuchar para comprender. ¿Cómo se detecta este déficit en las organizaciones? Por la ausencias de preguntas en las conversaciones de sus ejecutivos. Estamos más acostumbrados a exponer en vez de indagar. Y la razón que se encuentra detrás de tal actitud, es el objetivo de demostrar que el otro “está equivocado” en su enfoque y que nosotros tenemos la razón. ¿Cómo es que llegamos a tal situación?

https://www.linkedin.com/pulse/cuál-es-tu-compromiso-tener-razón-o-ser-efectivo-guerrero/

Perfil en Mentes a la Carta

https://www.mentesalacarta.com/conferencistas-capacitadores-coaches/santiago-maria