

Synchronicity

The word "Synchronicity" is written in a white, cursive script. Behind the letters, there are several overlapping, light gray circles. A single, solid orange circle is positioned in the center, overlapping the letter 'r'.

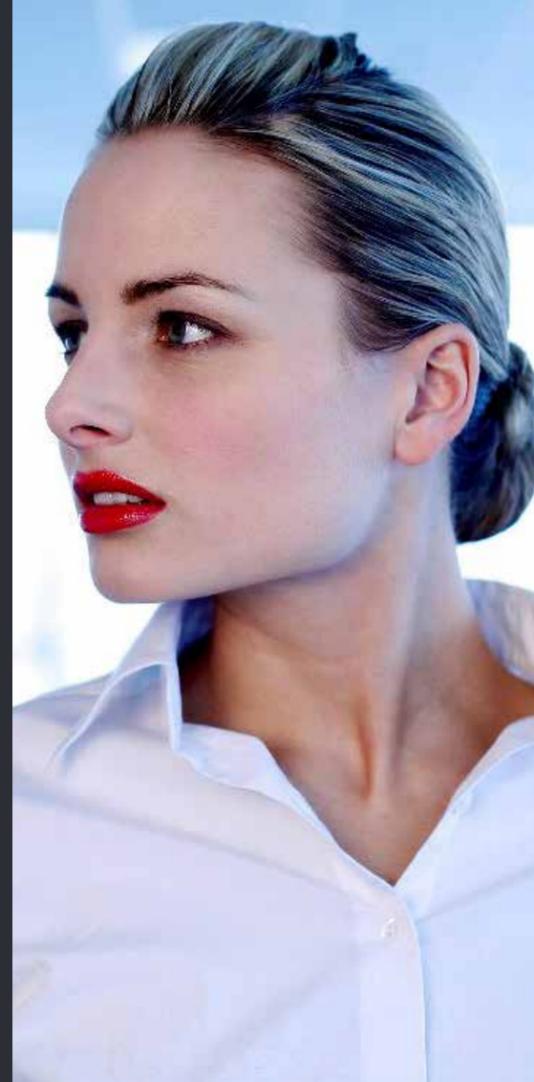
El Arte y la Ciencia de crear Equipos de
Alto Desempeño.

¿TRABAJAS EN RECURSOS HUMANOS?

¿TE HAS PREGUNTADO...

...QUÉ TANTO VALOR ESTÁ AGREGANDO TU DEPARTAMENTO DE RRHH EN LAS METAS DE LA EMPRESA ANTE LOS OJOS DE LA ALTA GERENCIA?

Según Kenexa el 90% de los departamentos de Recursos Humanos no tienen un plan adecuado de Compromiso Emocional en sus empresas. Esta falta de visión les termina pasando una factura muy cara: RRHH es percibido como una unidad táctica a cargo de movimientos de personal y pagos de planilla, pero sin ningún valor estratégico para la empresa.



¿ERES GERENTE DE UN EQUIPO?

¿TE HAS PREGUNTADO...

...SI ESTÁS TOMANDO LAS DECISIONES ADECUADAS EN TU EQUIPO PARA QUE ALCANCE UN DESEMPEÑO IDEAL Y LOGRE SOBREPASAR TODAS SUS METAS?

Según Gallup únicamente 3 de cada 10 empleados tienen "la camiseta puesta". Esta situación impacta directamente los resultados de tu equipo y es conocida como falta de "Compromiso Emocional". Aun cuando la empresa no tenga una estrategia clara de cómo arreglarlo tú como líder puedes hacer un mundo de diferencia para tu equipo.

ORGANIZACIONES CON ALTO NIVEL DE COMPROMISO TIENEN



22% Mayor Rentabilidad



37% Menos Ausentismo



26% Mayor Crecimiento del Precio de las Acciones



16% Mayor Crecimiento de las Ganancias

ENCUENTRA EN ESTE DOCUMENTO

PAG	
7	QUÉ ES COMPROMISO EMOCIONAL
14	¿QUE SON HABILIDADES DE AUTO-GESTIÓN?
16	TIPS PARA CREAR UN PLAN DE COMPROMISO EMOCIONAL
48	¿PORQUÉ SYNCHRONICITY?
50	NUESTRAS FILOSOFÍAS
60	SERVICIOS DE SYNCHRONICITY
80	PROGRAMAS PREMIUM A LA MEDIDA

EQUIPOS CON ALTO NIVEL DE COMPROMISO TIENEN



1,000% disminución de errores



86% más felicidad



87% mayor retención de talento



60% mayor productividad

ENCUENTRA EN ESTE DOCUMENTO

PAG	
14	¿QUÉ SON HABILIDADES DE AUTO-GESTIÓN?
15	CATÁLOGO DE PROGRAMAS Y TALLERES
22	TIPS PARA MANAGERS
44	PROPIEDADES DE EN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO.
46	PROPIEDADES DE UN GERENTE DE ALTO DESEMPEÑO
48	¿PORQUÉ SYNCHRONICITY?
60	SERVICIOS PARA FORMACIÓN DE LÍDERES

Los síntomas de una empresa con problemas de Compromiso Emocional son: alta rotación de personal, problemas de desempeño, problemas de actitud, falta de liderazgo, problemas para contratar personal de calidad, quejas constantes hacia los mileniales, problemas de clima organizacional, poca innovación, temor al cambio y mucho estrés entre otros.

Synchronicity es una empresa que se especializa en habilidades de Auto-Gestión, la base indispensable de todo plan de Compromiso Emocional.

Algunos síntomas de falta de Compromiso Emocional son: falta de iniciativa, dar lo mínimo necesario, rechazo al cambio, falta de innovación y creatividad, problemas de calidad, falta de "accountability", problemas de comunicación, cultura de "pobrecito yo", poca lealtad a la empresa, cultura de quejarse por todo, especialmente del jefe, la empresa, el salario, etc.

Synchronicity es una empresa que se especializa en crear equipos de Alto Desempeño y Compromiso Emocional a través de habilidades de Auto-Gestión y Liderazgo.

QUIÉNES SOMOS

Synchronicity

En Synchronicity nos dedicamos a reconectar personas con su potencial. Desde individuos como tú que desean cambiar su vida y hacer realidad sus sueños, ejecutivos que anhelan despegar en sus carreras, hasta equipos que buscan que sus miembros sean más felices y comprometidos con las metas de la empresa.

+250 Talleres y Programas impartidos

+800 Testimonios documentados

+75 Empresas

3 Continentes



Nuestra Visión

Un mundo donde cada persona se haga cargo de su propia felicidad.



Nuestra Misión

Despertamos personas* para que vivan sus sueños.

*Aplican restricciones



Nuestra Promesa

Revelamos tus obstáculos hacia el éxito y te damos las herramientas para superarlos.



Nuestra Pasión

Brindar experiencias transformadoras de calidad mundial utilizando metodologías innovadoras, lúdicas y efectivas.

NUESTROS SERVICIOS



Líderes y Ejecutivos

Contamos con programas premium a nivel mundial para el desarrollo de habilidades de autogestión en líderes y ejecutivos de alto potencial. Nuestro sistema abarca desde talleres intensivos hasta programas de varios años para profesionales que buscan solo lo mejor para ellos. ¡Es hora de darle a tu carrera un giro radical y positivo!



Público en General

En Synchronicity creemos que puedes ser, hacer y tener todo lo que te propongas en la vida; que la felicidad y el éxito son posibles para cualquier persona, sin importar sus circunstancias. Por eso diseñamos programas para personas como vos, que tienen grandes sueños y que desean conectar con su propósito para volar alto en la vida. ¡Únete a todos los que están disfrutando hacer sus sueños una realidad!



Equipos y Empresas

Los empleados felices son más productivos, generan clientes más satisfechos, son el mejor embajador de la empresa, venden más y no se quieren ir, aunque les ofrezcan más dinero. En Synchronicity contamos con casos de éxito de más de 20 puntos porcentuales de incremento año contra año en el Compromiso Emocional de equipos. ¡Descubre cómo transformar tu equipo!



Emprendedores

Hemos unido fuerzas con nuestros amigos de Mercadeo Para Emprendedores con el fin de crear una metodología disruptiva para todos aquellos que quieren iniciar una empresa. El fruto ha sido Inteligencia Emprendedora, una guía completa que te guiará a crecer en 3 dimensiones: Energía, Estrategia y Ejecución. ¿Estás listo para arrancar la aventura de tu vida?



Tengo un problema de desempeño en mi equipo!



No, lo que tienes es un problema de Compromiso Emocional



Tengo un problema de actitud en mi equipo!



No, lo que tienes es un problema de Compromiso Emocional



Tengo un problema de retención de talento en mi equipo!



No, lo que tienes es un problema de Compromiso Emocional



Tengo un problema de satisfacción de mis clientes!



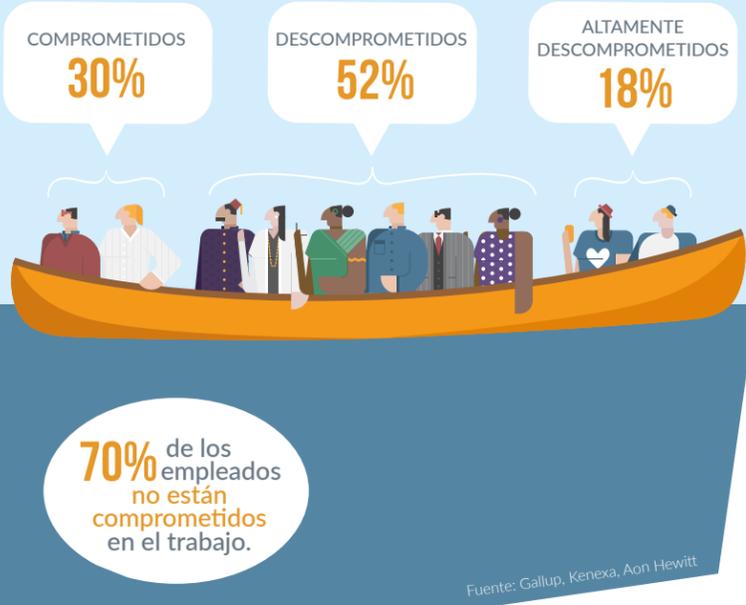
No, lo que tienes es un problema de Compromiso Emocional en tu equipo

COMPROMISO EMOCIONAL LA MAYOR CRISIS DEL MUNDO CORPORATIVO EN LA ACTUALIDAD

"La cultura que construyas o la cultura que destruyas determinará el éxito de tu negocio"

PASA LA PÁGINA PARA CONOCER SU IMPACTO 

LA MAYOR CRISIS EN EL MUNDO CORPORATIVO DE LA ACTUALIDAD



¡RENUNCIO!

75% de personas que dejan voluntariamente su trabajo no renuncian a su trabajo, renuncian a su jefe.

¿Quién me puede decir cuáles son las metas de la compañía para este año?

???

Solo un **40%** de la fuerza de trabajo conocen sobre las metas, estrategias y tácticas de la compañía.

Los empleados del gobierno y los milenarios reportan los niveles más bajos de compromiso.

88% de los empleados no tienen pasión por su trabajo.

70% de los empleados con bajo compromiso pierden su tiempo en redes sociales.

SU EMPRESA

COMPETENCIA

79% de empresas creen que tienen un problema de retención y compromiso de sus empleados.

Entre **50% - 400%** del salario anual es el costo de reemplazar a alguien.

Curriculums

Trabajo acumulado

???

\$@#!

\$@#!

58% de los jefes nuevos nunca reciben ninguna capacitación.

\$@#!

\$@#!

\$@#!

\$@#!

\$@#!

\$@#!

Toma **MENOS DE 2 HORAS** para que las personas en una reunión terminen todas compartiendo su humor, bueno o malo.

¿SERÁ POSIBLE CAMBIAR?...

TOMADO DE LA VIDA REAL

"Yo no les pago por pensar."

"No creo en Recursos Humanos. Por eso no tenemos ese departamento."

"No puedo invertir en capacitación para mi gente porque no puedo dejar de producir uno o dos días."

DUEÑO DE EMPRESA

"No entiendo por qué nosotros debemos ser responsables del entrenamiento de nuestra gente."

GERENTE GENERAL

"Si el antiguo Gerente no despidió a esa persona, ¿cómo lo voy a hacer yo?"

GERENTE CALL CENTER

"Ya ni proponemos nada porque de por sí nadie nos toma en serio."

"Sé que del 1 al 10 estamos apenas en un 3, pero antes estábamos en -3000"

"Esta posición tiene nombre y apellidos, por eso no vamos a abrirla internamente a concurso."

GERENTE RECURSOS HUMANOS

"Los problemas personales se dejan en la puerta"

GERENTE SERVICIO AL CLIENTE

"A esta persona le estamos pagando la maestría, pero es secreto porque sino todos van a querer"

"Prefiero no contratar mujeres porque se me ponen a llorar"

"No le he dado esa retroalimentación porque 'pobrecito'."

GERENTE DE TI

"Ni intento vender ese producto porque creo que cuesta mucho dinero"

EJECUTIVO DE VENTAS

"El trabajo es un castigo, si fuera algo bonito no pagarían por eso."

"Ya estoy muy viejo para estudiar o dedicarme a otra cosa."

"Aquí todos son amigos del dueño. No se puede quitar gente. El hijo dirige un equipo que solo deja pérdidas y nadie puede decir nada."

GERENTE DE PRODUCTO

GERENTE

"Lo mejor de mi trabajo es la hora de salida. Solo estoy acá de paso."

"Si me dedicara a lo que me encanta me moriría de hambre."

MILENIAL

"Claro que estoy apasionado, pero por lo que hago después de salir de trabajar."

"Para que me hagan caso y se pongan a trabajar debo estar encima gritándoles."

INGENIERO DE TI

GERENTE DE PRODUCCIÓN

"Que dicha que ya es Viernes."

"El equipo no está rindiendo. ¿Ustedes no dan una charla motivacional?"

"Yo le digo a mi equipo que dejen sus problemas en la casa"

GERENTE DE VENTAS

Todos estos comentarios son tomados de nuestras experiencias de la vida real. Los problemas de Compromiso Emocional están engranados profundamente en la mayoría de las empresas y son diagnosticados erróneamente por los departamentos de Recursos Humanos, principalmente por la forma clásica en que siguen midiendo el Clima Organizacional.

ÚLTIMA HORA

14 BENEFICIOS DE UN EMPLEADO COMPROMETIDO

En la década de 1990, William Kahn, profesor de comportamiento organizacional en la Universidad de Boston, introdujo el término compromiso emocional basado en su observación de que las personas tienen la opción de decidir cuánto de ellos están dispuestos a invertir en sus trabajos. En los factores determinantes, la paga al empleado ni siquiera aparece en la lista.

COMPROMISO EMOCIONAL LA MAYOR OPORTUNIDAD DEL MUNDO CORPORATIVO EN LA ACTUALIDAD

"Los empleados comprometidos emocionalmente trabajan con pasión y sienten una conexión profunda con su empresa. Impulsan la innovación y hacen avanzar a la organización".

MAYOR RENTABILIDAD

Las últimas investigaciones muestran que las organizaciones altamente comprometidas tienen un **21%** más de rentabilidad que sus pares.



EMPLEADOS MÁS FELICES

86% de los empleados altamente comprometidos se sienten felices en el trabajo. **vs 11%** cuando no están comprometidos.



MENOR AUSENTISMO

Los lugares de trabajo altamente comprometidos vieron un **41%** menos de ausentismo.



Los empleados comprometidos están firmemente comprometidos con la misión de su organización, y van a llegar todos los días con la intención de asegurarse de que se haga.

MEJOR VIDA HOGAREÑA

Los empleados comprometidos son beneficiosos para sus familias. No se quejan de su trabajo, tienen la energía para jugar con los niños después del trabajo y generalmente contribuyen a crear un ambiente hogareño positivo.



MEJOR SALUD DE LOS EMPLEADOS

2.69 Son los días de enfermedad promedio al año en empleados comprometidos.



MAYOR SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO

49% de los empleados se sienten altamente satisfechos.

La satisfacción del empleado mide un nivel mínimo, mientras que el compromiso trata de lograr que todos logren un nivel mayor.



AUMENTO DE LA SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS

70% menos incidentes de seguridad ocurren en lugares de trabajo altamente comprometidos.



26% MAYOR PRECIO DE LAS ACCIONES

"Los empleados comprometidos llevan a... mayor servicio, calidad y productividad, lo que lleva a... mayor satisfacción del cliente, lo que conduce a... aumento de las ventas [...] que conduce a... mayores niveles de ganancia, lo que conduce a... mayores rendimientos para los accionistas (es decir, precio de las acciones)".



MAYOR RETENCIÓN

Los empleados comprometidos son **87%** menos probable que dejen la organización.



No tienen una razón para buscar trabajo en otro lado.

MAYOR LEALTAD DE LOS EMPLEADOS

67% de empleados comprometidos que hablan bien de la empresa **vs 3%** cuando no están comprometidos.



MEJOR SERVICIO AL CLIENTE

70% de los empleados comprometidos aseguran conocer cómo satisfacer las necesidades de los clientes **vs 17%** cuando no están comprometidos.

Compañías con empleados altamente comprometidos apuntan entre un

12%-34%

más alto en clasificación de la satisfacción de clientes.



MAYOR PRODUCTIVIDAD

Los empleados comprometidos son un **18%** más productivos que sus compañeros, con un **60%** de mayor calidad en lo que hacen.



VENTAS MÁS ALTAS

Las organizaciones altamente comprometidas ven en promedio un **20%** más de ventas que sus contrapartes no comprometidas.



MEJOR CALIDAD

En un estudio reciente, las organizaciones altamente comprometidas vieron un **41%** menos de defectos de calidad.

1,000% disminución en errores entre empleados de alto compromiso versus empleados no comprometidos.



HABILIDADES DE AUTOGESTIÓN

LA BASE PARA TODA ESTRATEGIA SOSTENIBLE DE COMPROMISO EMOCIONAL

"Solo cuando construyas una excelencia interior puedes tener una base mental y emocional sólida para tener éxito en tu carrera y negocio"

Synchronicity sugiere fuertemente que toda estrategia de Compromiso Emocional se base principalmente en programas integrales de desarrollo de habilidades de Auto-Gestión. Adicionalmente te brindamos en las siguientes páginas decenas de tips para enriquecer tu nueva estrategia de Compromiso Emocional.

HABILIDADES DE AUTOGESTIÓN

Son algunas de las habilidades más importantes y difíciles de aprender en los negocios, en el lugar de trabajo y en nuestra vida personal.



NO SON HABILIDADES BLANDAS

Las Habilidades de Auto-Gestión son diferentes a las tradicionales Habilidades Blandas. Podemos entender las Habilidades de Auto-Gestión como aquellas que requieren Inteligencia Intrapersonal, que se utilizan hacia "tu interior" aún cuando te encuentres a solas. Toda Habilidad Blanda se catapulta cuando las Habilidades de Auto-Gestión sobre las que se cimienta están sólidas.

TIPS PARA IMPLEMENTAR UNA ENCUESTA DE COMPROMISO EMOCIONAL

Medir la satisfacción del empleado no es suficiente. La satisfacción solo cubre las necesidades básicas de los empleados. Esto se enfoca en qué tan contentos o descontentos están los empleados. La satisfacción se queda corta porque no aborda el compromiso emocional o el involucramiento de los empleados.

NO HAGA EL ANÁLISIS "EN CASA"

El utilizar una fuente externa para el análisis elimina la parcialidad y asegura la confidencialidad del empleado.



OBTENGA LA COMPRA (BUY-IN) DEL EMPLEADO.

La compra inicia con liderazgo, pero no termina ahí. Tanto jefaturas como empleados son críticos en el éxito de la encuesta de compromiso. Para manejar esta compra, inicie con el beneficio. ¿Cómo este programa beneficiará a los líderes, jefes y empleados? Ajuste el mensaje para cada público y así logrará la venta.



INCORPORA SU PROGRAMA DENTRO DE SU CULTURA.

Para que un programa de Compromiso Emocional se convierta en un estilo de vida, éste debe ser parte de la cultura. Así como los padres modelan el comportamiento para sus hijos, sus líderes deben modelar el comportamiento que usted desea ver en sus empleados.



RECOLECTE LA RETROALIMENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS ANUALMENTE.

¿Por qué? Los datos cambian a través del tiempo y los empleados tienen nueva retroalimentación que dar. Estableciendo un proceso de evaluación anual hará que los empleados crean en la iniciativa. Synchronicity sugiere además tener al menos 1 pulso adicional (una encuesta más liviana) que le permita así tener al menos 2 insumos al año.



DEJE QUE EL SOFTWARE HAGA EL TRABAJO PESADO.

Utilice software especializado para que usted pueda invertir más tiempo en cambios positivos con los beneficios de la confidencialidad, metodologías expertas para entrevistas y una alta eficiencia. En Synchronicity ofrecemos las encuestas de Custom Insight que son líderes en la industria.



ENTRENE A SU GENTE.

Usted no puede esperar que los empleados encuentren una nueva estrategia de compromiso por ellos mismos. Si usted está introduciendo una nueva herramienta de encuestas, entrene a sus empleados y jefaturas. En Synchronicity ofrecemos capacitaciones de Compromiso Emocional para toda la empresa.



ASEGÚRESE DE ESTAR MIDIENDO EL COMPROMISO REAL.

Solo porque la encuesta recolecta retroalimentación de sus empleados, esto no significa que la esté midiendo. Algunas organizaciones crean su propia encuesta en casa, la cual puede recolectar retroalimentación pero, al menos que sea desarrollada por un investigador profesional, es difícil que estos instrumentos estén midiendo realmente lo necesario.



MEJORE LA TASA DE RESPUESTAS DE LA ENCUESTA.

El enviar la encuesta anual de compromiso no es suficiente para asegurar que todas las voces sean escuchadas. Usted no puede ser exacto y tener datos para medir y mejorar el compromiso emocional si sus empleados no responden la encuesta. En Synchronicity sugerimos por experiencia técnicas de *Gamification* para lograr el mayor nivel de respuestas.



TIPS PARA ACTUAR SOBRE LOS RESULTADOS

MANTENGA LA CONFIDENCIALIDAD.

Los resultados y comentarios son confidenciales por una razón. El romper esa confidencialidad es romper la confianza que sus empleados le han dado y si eso se rompe, también se romperá el Compromiso Emocional.

ATIENDA EL RESULTADO RÁPIDAMENTE.

Comprométase a compartir el resultado con toda su fuerza de trabajo a tiempo. Una buena práctica es enviarle al empleado un correo de "gracias por su participación" en las siguientes 24 horas de haber contestado. Luego se envía un anuncio con más detalles y un vistazo general de los resultados en menos de 30 días.

FOMENTE LA TRANSPARENCIA Y LA RETROALIMENTACIÓN ABIERTA.

Mientras que lo natural es revisar tendencias organizacionales y oportunidades para los puntos débiles analizando a todos los empleados, esto no hace mucha diferencia a nivel individual. Las empresas progresivas van más allá y buscan retroalimentarse y leer comentarios individuales y de ciertos grupos específicos, incluyendo micro-culturas.

ENFOQUE SUS ESFUERZOS EN LOS EMPLEADOS NEUTRALES Y FAVORABLES.

Las opiniones de los del medio son generalmente más fáciles de cambiar. Inculcando confidencialidad en aquellos empleados que están tibios o de alguna manera favorables le ayudará a crear defensores internos que pueden influenciar positivamente a los empleados menos comprometidos de su compañía.

BRINDE ACCESO A LAS JEFATURAS A LOS RESULTADOS DE SU EQUIPO Y A SUS DETONADORES.

Una forma de segmentar, analizar y actuar sobre los resultados es mirarlos por departamentos o equipos dentro de esos departamentos. Presentar los resultados de toda la organización es importante, pero tomar las siguientes acciones y empoderar a las jefaturas para buscar resultados dentro de sus equipos. De este modo, las jefaturas tendrán la oportunidad de profundizar con su gente y buscar ideas para mejorar con su equipo.



DECIDA DONDE ENFOCARSE.

Ir a través de cada pregunta de la encuesta y escoger un punto de enfoque es retador pero necesario a la vez.

INVOLUCRE A TODOS.

Las acciones correctivas no deben caer únicamente en los hombros de los líderes (aunque ellos juegan un papel fundamental estableciendo expectativas). Tampoco debería ser una tarea de las jefaturas o cierto nivel intermedio. Las mejores compañías invitan a todos los empleados a ser parte de los procesos posteriores a la encuesta. De este modo, todos estarán aportando a construir una gran cultura dentro de la empresa.

ENFÓQUESE EN LOS NÚMEROS.

Utilice los números para plantear su estrategia para mejorar el compromiso, enfóquese más en sus datos cuantitativos. Los comentarios se deben utilizar para llenar los vacíos y agregarle historia a lo que sus datos cuantitativos le están diciendo.

MEJORE LA CONFIANZA EN SUS LÍDERES.

Tanto las organizaciones con calificaciones altas como las de baja calificación, tienen la oportunidad de mejorar la percepción de los empleados acerca de la habilidad de los líderes para establecer el curso correcto de la empresa. Para impulsar esto, cree una visión concreta de la organización futura y comuníquela adecuadamente. Synchronicity brinda capacitaciones premium de Inteligencia Conversacional que son fundamentales para lograr esto.

DÉ LINEAMIENTOS A LAS JEFATURAS CON LOS PASOS ADECUADOS A SEGUIR.

Algunos de los jefes pueden tomar posiciones a la defensiva, por lo que debe asegurarse de que ellos entiendan como manejar la retroalimentación de manera apropiada y continua dentro de las conversaciones con su equipo. En Synchronicity proveemos programas "Break-Through" para Managers que los llevan a su siguiente nivel y sepan como proceder en una amplia gama de situaciones.

TIPS PARA PROCESOS DE SEGUIMIENTO

COMPARTA SU PLAN A 12 MESES.

Lo mejor que usted puede hacer por la iniciativa de Compromiso Emocional para sus empleados es comunicar los cambios que hará y como esto conecta con los resultados de la encuesta, esto construye confianza en la misma y en los líderes de su empresa.



AMARRE EL RECONOCIMIENTO DE SUS EMPLEADOS CON SU ESTRATEGIA DE RENDIMIENTO.

El reconocimiento de los empleados y la gestión del rendimiento van de la mano. Cuando los empleados sienten que sus contribuciones son valoradas y apreciadas, ellos están más dispuestos a dar la milla extra por su equipo y dar un esfuerzo adicional por su organización. Ya sea que utilice notas, boletines, reconocimiento social o cualquier otro método, dele a los empleados la oportunidad de reconocerse entre ellos públicamente y en tiempo real.



ANIME A SUS EMPLEADOS A DAR Y RECIBIR RETROALIMENTACIÓN.

Los jefes no son los únicos que participan en la retroalimentación y mejora de rendimiento de los empleados. El incorporar la retroalimentación 360 dentro de su estrategia le dará a los pares la oportunidad de compartir sus punto de vista y retroalimentación. Synchronicity ofrece capacitación de punta para que los empleados aprendan a dar y recibir retroalimentación efectiva.



ESTABLEZCA LÍMITES CON EL EJEMPLO.

La mayoría de los empleados están a una notificación de chat de distancia de perder el foco en una conversación. Sugíerale a los jefes o líderes de equipos que ellos establezcan lineamientos para estar alejados de su computadora y dispositivos móviles cuando les sea posible durante las reuniones uno a uno. Lo mejor es liderar con el ejemplo.



ESTABLEZCA Y DÉ SEGUIMIENTO DE LOS OKRS Y OBJETIVOS DE SUS EMPLEADOS

Implemente OKRs a nivel corporativo. Los OKRs y las metas de los empleados deberían estar a la cabeza de la estrategia para el manejo del rendimiento. Sin metas, ¿cómo sabrían sus empleados lo que espera de ellos? Establecer y medir metas le ayuda a cada equipo y empleado a estar alineado a los OKRs organizacionales, a mantenerse motivados y a comprender el nivel de rendimiento esperado para ellos. Además le permite a las jefaturas a identificar fácilmente los de mayor y menor rendimiento. En Synchronicity ofrecemos talleres y charlas para que toda la empresa sepa usar OKRs efectivamente.



TENGA CONVERSACIONES REGULARES SOBRE EL RENDIMIENTO CON SUS EMPLEADOS

La cereza del pastel en la estrategia de la administración del rendimiento son las conversaciones periódicas sobre rendimiento en reuniones uno a uno. Synchronicity tiene varios programas para Jefaturas donde aprenden técnicas de coaching para manejar exitosamente conversaciones de desempeño. Construya y desarrolle canales internos de comunicación basados en la marca de Recursos Humanos y la compañía. Esto incluye soluciones simples como un email especializado hasta una Intranet muy completa.



SEPA QUE HACER "OFFLINE"

Haga una política de tener las conversaciones de rendimiento de manera presencial o al menos por medio de video llamadas (para equipos virtuales). Esta política ayudará a evitar trampas de mensajes poco claros o mal entendidos si se hacen de manera escrita. Los empleados pueden responder al lenguaje corporal, y esto hace que sientan un interés en ellos.



TIPS PARA CRECIMIENTO DE EMPLEADOS

INVIERTA EN SUS EMPLEADOS.

Ya sea que realice una inversión financiera (como el reembolso de la matrícula o pases de conferencia) o una inversión de tiempo (como permitirles tomar un curso de Webinar o inscribirse en el programa de liderazgo de su comunidad), muestre a los empleados que su empresa se preocupa por el éxito personal y profesional de todos y cada uno de ellos.



ALENTAR A LOS EMPLEADOS A PERSEGUIR PROYECTOS DE PASIÓN.

Estas iniciativas no tienen por qué aplicar sólo a Silicon Valley. Asegúrese de apoyar el crecimiento dentro y fuera de su organización.



OFERTA DE "ALMUERZO Y APRENDE" PARA FACILITAR EL CRECIMIENTO.

Invierta en la educación adicional de los empleados durante la hora del almuerzo.



PREGUNTE A LOS EMPLEADOS POR SUS IDEAS.

Pregunte a los empleados en uno-a-uno, lo que les gusta más/menos sobre sus trabajos, qué oportunidades estarían interesados en, y qué habilidades quieren crecer. Trate de acomodar estas necesidades cuando asigne trabajo.



REALICE REUNIONES SKIP-LEVEL CON REGULARIDAD.

Reunión con los empleados varios niveles por encima o por debajo de usted abrirá sus ojos a toneladas de nueva información.



NUTRA UNA MENTALIDAD DE CRECIMIENTO.

Las personas con una mentalidad de crecimiento creen que sus habilidades se pueden desarrollar a través de la dedicación. Ellos ven sus habilidades innatas como un punto de partida y tienen un amor por el aprendizaje. Las fuertes culturas de retroalimentación valoran esta mentalidad. Valoran el aprendizaje y el desarrollo. Ellos ven la retroalimentación como una oportunidad para mejorar. Y no sólo dicen que valoran estas cosas; lo muestran e integran en su negocio. En Synchronicity logramos esto a través de nuestros 4 talleres y programas premium de Liderazgo Energético.



ARTICULE CLARAMENTE LOS CAMINOS DE DESARROLLO PROFESIONAL.

Hoy más que nunca, ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento de la carrera es fundamental para involucrar y retener a los empleados. Synchronicity ofrece programas de evaluación de habilidades y creación de planes de crecimiento profesional.



PIDA A LOS EMPLEADOS QUE ESCRIBAN SU PROPIA DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO.

Puede hacerlo para el rol actual y otro deseado en el futuro. Esto ayuda a resaltar lo que el empleado disfruta, lo que sienten sus fortalezas son, e ilustra cómo el Gerente puede ser su promotor.



Cree un programa de capacitación y desarrollo de liderazgo/gerente.

Un programa formal es una gran manera de asegurar que todos los líderes estén hablando y actuando con el mismo enfoque. Synchronicity ofrece una gran variedad de programas de liderazgo individual y grupal, así como La Semana del Liderazgo, un espacio para que toda la empresa eleve su atención a este tema.



DESARROLLE A SUS LÍDERES.

Uno de los impulsores fundamentales del compromiso de los empleados y la satisfacción con su trabajo es la relación que tienen con su gerente. Los líderes son la punta de la lanza en todas las cosas que tienen que ver con la productividad, la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados. Sin embargo, la capacitación para estos nuevos líderes ha sido escasa en los últimos años. No asuma que los líderes en ascenso han sido provistos de experiencias de desarrollo de liderazgo adecuadas. Synchronicity ofrece programas de Liderazgo únicos en la región basados en las filosofías de punta a nivel mundial.



HAGA UNA EVALUACIÓN DE FORTALEZAS.

Aunque existen numerosas evaluaciones de fortalezas, la prueba específica no es importante. Tome la información que aprenda y utilícela para impulsar discusiones. En Synchronicity realizamos el VIA Strengths Assessment y varios talleres y programas de fortalezas, incluyendo nuestro Programa y Taller premium "Mi Everest".



TIPS PARA EMPLEADOS NUEVOS

PROPORCIONAR OPORTUNIDADES DE MENTORÍA PARA NUEVAS CONTRATACIONES.

Apunta a tres conversaciones con un mentor asignado en el transcurso del primer año de un empleado en la organización; esto ayudará a construir una relación duradera. Asegúrate de entender sus Motivadores Intrínsecos. Synchronicity utiliza Management 3.0 para enseñar a los gerentes sobre Motivadores Intrínsecos. Asegúrate de conocer sus Fortalezas. Synchronicity te enseña a utilizar las fortalezas de VIA para crear equipos de alto desempeño en nuestro taller y programa Mi Everest.

PRÉSENTELOS A TODO EL EQUIPO.

Puede que las presentaciones en ocasiones consuman un poco de su tiempo, pero es mejor que dejar que los nuevos empleados vaguen por la oficina sintiéndose como extraños. Asegúrese de que el nuevo contrato se presenta a todos los que estarán trabajando directamente.

DAR UN TOUR.

Otra forma de ayudar a matar la incomodidad de las nuevas contrataciones es asegurarte de que tu nuevo empleado no necesite preguntar dónde están los elementos esenciales. Muéstrales los baños, las salas de reunión, los suministros y cualquier otra cosa que necesiten con un tour. Si necesitan insignias, etc. para acceder a ciertas áreas, asegúrese de que las tengan a tiempo.

ESTABLEZCA EXPECTATIVAS.

No haga que los nuevos empleados adivinen cómo se ve el éxito en el nuevo trabajo. Establezca metas de 30, 60 y 90 días para que logren para que sepan exactamente lo que debe hacerse y cómo están actuando.



HAGA UN BUEN ONBOARDING.

Las empresas que tienen un proceso de incorporación estándar ven un 50 por ciento más de retención de nuevas contrataciones. Planifique su proceso de incorporación con una lista de verificación de nuevo empleado que está orientada a hacer que la experiencia sea divertida, informativa e intencionada. Synchronicity sugiere el uso de la Intranet o una Universidad Corporativa para automatizar mucha de la transferencia de conocimiento a los nuevos empleados.



ASIGNARLES UN "COMPINCHE".

Las percepciones de los empleados de un lugar de trabajo empiezan a formarse el primer día, así que aprovecha esta oportunidad para impulsar el compromiso. Asígneles una persona de otro grupo o departamento como su "compinche" para ampliar su "networking". Esto les dará la oportunidad de conocer a sus compañeros de trabajo fuera de su grupo laboral inmediato y ayudar a fomentar la comunicación entre equipos en el futuro. (Además, este nuevo confidente puede ayudar a responder algunas preguntas importantes que los empleados nuevos podrían dudar para preguntarle a sus gerentes o miembros del equipo.)



ESTABLEZCA UNA VICTORIA RÁPIDA.

Dé a los nuevos empleados una tarea de trabajo real que hacer con un socio o equipo que pueda terminar al final del día. Este trabajo intencional les dará una sensación de logro y les ayudará a integrarse con el equipo de inmediato.



EXPLIQUE SU COMPENSACIÓN.

Ayude a su nuevo empleado a entender el alcance de su compensación. A menudo los empleados no son conscientes del valor total de su paquete de compensación más allá de su salario. Preséntelos con una suma del valor que incluye salario, atención médica, bonificaciones, plan de jubilación, y el valor monetario de los beneficios adicionales que reciben.

TIPS PARA LA OFICINA Y UN COMPROMISO EMOCIONAL BALANCEADO

DEJE QUE LOS EMPLEADOS TRABAJEN DESDE CASA CUANDO ESTÁN ENFERMOS.

Doble victoria: pueden trabajar en sus pijamas y no infectar al resto de la oficina.



PRESTE ATENCIÓN A LAS PAREDES.

Por muy aburrido que parezca, la colocación de los escritorios en relación con las paredes puede tener un gran impacto en la productividad.

Algunos expertos sugieren que un empleado debe ver al menos dos personas, pero no más de cuatro, con acceso listo a un compañero de conversación. Dicen además, que el 50-75 por ciento de la zona de trabajo de un empleado debe estar encerrado por muros o ventanas para ayudar a concentrarse.



FOMENTE LUGARES DE TRABAJO FLEXIBLES.

La vida sucede, y eso significa que los empleados a veces necesitan trabajar desde un aeropuerto, una tienda de mecánica, o desde la oficina del ortodoncista. Esta flexibilidad reducirá en gran medida el estrés de los empleados.



DESAFÍA A TUS EMPLEADOS.

La mayoría de los empleados no están buscando un tipo de trabajo fácil y de hora de salida. Quieren trabajo que pone a prueba sus habilidades y conocimientos actuales, algo en lo que realmente los rete. Si un empleado está buscando la salida más cercana, es posible que no haya podido hacer coincidir correctamente los proyectos con sus aptitudes. Synchronicity recomienda utilizar Asignaciones de Estiramiento, donde cada empleado puede dedicar tiempo personal a una actividad laboral fuera de sus asignaciones regulares para adquirir experiencia en un nuevo campo.



FOMENTE REUNIONES CAMINANDO.

Al discutir asuntos con los empleados, propónganse moverse y dar vueltas alrededor del piso o edificio. Harvard encontró que no sólo este tipo de actividad fomenta nuevas ideas, sino que el movimiento y el posicionamiento lado a lado en un paseo también elimina parte de la inquietud asociada con el intercambio de nuevas ideas.



PROPORCIONE HORARIOS DE TRABAJO FLEXIBLES.

Sus empleados no son niños. Confíe en ellos para hacer su trabajo en el momento que funciona mejor para ellos.



NO SOBRECARGUE A LOS EMPLEADOS ESTRELLA.

Cuando un empleado es un productor diligente y eficiente, los gerentes a menudo sienten que pueden asignar más (y más y más) trabajo. Mientras que el empleado puede manejar el aumento de la carga de trabajo, hacer más de lo mismo conducirá a agotamiento y fatiga. Su empleado puede estar dispuesto a permanecer tarde para ayudar en un aprieto; pero cuando registra horas extras de lunes a viernes, va a empezar a buscar en otro lugar.



CÉNTRERE EN LO QUE ENERGIZA A LOS EMPLEADOS.

Pregúntale a tus empleados cosas como: ¿Cuándo estás en tu mejor momento? ¿Cómo te ayudamos a hacer más de lo que te energiza?, ¿Qué está drenando tu energía, y cómo puedes hacer menos de eso?" ; Centrar la conversación en energizadores y drenadores pone a los líderes y colaboradores en el mismo lado de la mesa, trabajando juntos en soluciones!.



CELEBREN SUS FORTALEZAS

Ayude a sus empleados a entender como utilizar sus fortalezas naturales en las actividades laborales del día a día. Synchronicity utiliza la evaluación VIA y programas como "La Semana De Bienestar" para que cada persona comprenda sus propias fortalezas y cómo usarlas en su trabajo.

TIPS PARA EMPLEADOS REMOTOS

UTILICE LA TECNOLOGÍA ADECUADA

La comunicación es fundamental para administrar eficazmente a los empleados remotos, y usted debe analizar cuidadosamente las últimas soluciones tecnológicas que su equipo puede usar para mantenerse más conectado. Por ejemplo, Skype, Asana, GoToMeeting y Slack son algunas de las aplicaciones de comunicaciones comunes que se utilizan en las oficinas. Elija herramientas que los empleados utilizarán de manera consistente y que sean fáciles de aprender.



FOMENTE LA INTERACCIÓN SOCIAL.

Solo porque tus trabajadores remotos no estén ubicados en tu área geográfica no significa que necesiten estar aislados en casa. Los entornos de co-working han aparecido en varias ciudades y pueden proporcionar a los empleados remotos la interacción social. Estos entornos son ideales para mejorar la mentalidad de trabajo, fomentar la innovación y mucho más.



FOMENTE VISITAS

Sus empleados remotos deben visitar la oficina en casa varias veces al año para cementar las relaciones que se construyen más allá de la computadora.



APROVECHE LAS VIDEOCONFERENCIAS TANTO COMO SEA POSIBLE.

Al celebrar reuniones de personal, incorpore videollamadas con la pantalla compartida. Las videollamadas también se deben animar para conversaciones uno-a-uno para que los diferentes miembros del equipo fomenten mejores relaciones de trabajo.



DEMUÉSTRELES QUE A USTED LES IMPORTA.

Una manera fácil de aumentar la visibilidad para los mandos a distancia es aprovechando una plataforma de reconocimiento en línea. Un sistema público le dará a cada empleado la capacidad de ver, comentar y dar reconocimiento en tiempo real. Confía en ellos o déjalos ir. Si no puedes confiar en tus empleados, no implementes un sistema de teletrabajo, y si lo haces, asegúrate de no depender de auditorías "sorpresa" para ver que el modelo funciona. Ten claros los objetivos de cada persona y hazlos responsables de sus resultados.



TIPS PARA EMPLEADOS NO COMPROMETIDOS

IDENTIFIQUE A LOS EMPLEADOS NO COMPROMETIDOS.

Aunque la apatía y la indiferencia suelen ser indicadores clave, busque otras señales como: Rendimiento deficiente (presentar trabajo tardío o decepcionante); costumbre de presentar excusas en lugar de hacerse responsable; falta de interés en los temas del equipo; poca participación en discusiones en equipo; no aportar nuevas ideas; falta de interés en el aprendizaje o el desarrollo profesional; frustración continua; discusiones continuas con su gerente; aumento de los días de enfermedad, etc.

DETERMINE SI LOS EMPLEADOS NO COMPROMETIDOS DEBEN QUEDARSE.

Aun cuando suene cruel, no todos los empleados valen la pena conservar. Algunos empleados no comprometidos están simplemente demasiado lejos o no son capaces de realizar el trabajo que fueron contratados para hacer. Para determinarlo, hágase estas preguntas sobre el empleado: ¿Tienen habilidades adecuadas? Considere si nuevas oportunidades de desarrollo y aprendizaje podrían llevarlo al nivel necesario. ¿Reconocen el mal comportamiento. Si los empleados admiten que están luchando, es posible que pueda identificar soluciones y ayudarles. ¿Hay alguna solución? Ofrezca respuestas a su problema de compromiso, pregunte si esos ajustes ayudarían y cambiarían su nivel de compromiso. Una respuesta entusiasta indica esperanza. Un "no sé" o "no lo creo" es motivo de preocupación. ¿Cómo he afectado su nivel de compromiso? Los gerentes están entre los mayores influenciadores en el compromiso de los empleados. ¿Reconoces lo suficiente a tus empleados? ¿Les ofreces oportunidades nuevas y desafiantes? ¿Discuten sus metas futuras y crean planes para ayudarles a alcanzar su potencial? Las respuestas a estas preguntas deben dar forma no sólo de cómo lidiar con los empleados no comprometidos, sino todos los que te reportan.



DIAGNOSTICAR LAS MOTIVACIONES DE LOS EMPLEADOS.

Si el empleado vale la pena conservar, necesita un plan para recuperar su compromiso. Empiece por entender: ¿Por qué se postularon originalmente para este trabajo? ¿Qué esperan lograr, tanto para la empresa como para su propio crecimiento? ¿Por qué creen que son una buena opción para su posición? ¿Por qué se desvanece su entusiasmo? ¿Hay algo o alguien que afecte negativamente su experiencia? ¿Qué eventos desencadenantes pueden haber ocurrido recientemente para causar un impacto negativo? ¿Será usted el problema? Esa es una píldora difícil de tragar, pero si varios miembros del equipo están no comprometidos, podría ser el momento de dejar de apuntar el dedo y mirar hacia adentro.



"ARREGLA" LA FALTA DE COMPROMISO.

Muestre al empleado en riesgo su interés y compromiso genuino en su éxito. Diseñen en conjunto un plan de desarrollo personal. Pregúntele cómo quiere crecer y qué habilidades les gustaría desarrollar. Identifique oportunidades de crecimiento potenciales o asignaciones de estiramiento. Considere conferencias, seminarios web, oradores y sesiones de capacitación para impulsar el desarrollo. Establezca metas y manténgalo responsable de sus decisiones. Trabaje con él en establecer metas alcanzables. Fomente una mayor participación en las reuniones de uno a uno. Pregunte al empleado descomprometido qué mejoraría su experiencia. Considere opiniones de otros miembros del equipo y gerentes que trabajan estrechamente con ellos. Reconozca el comportamiento positivo. Los empleados que no son reconocidos tienen el doble de probabilidades de renunciar en el próximo año. Asegúrese de reconocer un rendimiento fuerte y un buen comportamiento de una manera que se adapte a la personalidad del empleado. Incluso un simple "gracias" logra que los empleados se sientan valorados. Documente el cambio en el rendimiento de los empleados para que los gerentes, líderes y recursos humanos puedan mantenerse actualizados sobre el progreso y agregar su propia información.

TIPS PARA EMPLEADOS QUE SE VAN DE LA EMPRESA

REALICE UNA ENTREVISTA DE SALIDA.

Comience con una encuesta de salida; luego llevar a cabo una entrevista para llenar cualquier brecha que la encuesta podría dejar. Esto le permite reunir datos estandarizados y profundizar en las respuestas de los empleados, proporcionando una imagen completa de la salida.



ORGANICE UNA COMIDA DE DESPEDIDA.

Termine la relación de trabajo formal con el pie derecho: deje que su empleado que sale sepa que se le extrañará.



CONECTE LOS DATOS DE SU ENCUESTA DE COMPROMISO A LOS DATOS DE "TURN OVER".

Primero, vincule los datos de la encuesta de compromiso de un empleado a los datos de "turn over" (costos asociados a la re contratación de esa posición). Asegúrese de utilizar un software de encuestas que le permita hacer coincidir los conjuntos de datos mientras protege la confidencialidad de los empleados. A continuación, identifique los elementos que difieren más fuertemente entre sus empleados denominados y no denominados. Las oportunidades de retención pueden diferir de población en población. Si observas tendencias entre ciertos grupos, utiliza grupos de enfoque para comprender esas diferencias.



MANTÉNGASE EN CONTACTO.

Ya sea que se reúnan una vez por trimestre para ponerse al día, intercambiar tarjetas de vacaciones o seguir invitarlos a su evento anual de la compañía, mantener una buena relación hará mucho para ayudar a su marca de empleador. También mostrará a los empleados actuales que los valora fuera de su empleo.



TIPS PARA GESTIÓN DEL CAMBIO

PROPORCIONE MÚLTIPLES MECANISMOS PARA LA COMUNICACIÓN INTERNA.

Durante una gran agitación de la empresa, es importante proporcionar varias maneras para que los empleados hablen. Obtenga comentarios de los empleados durante todo el cambio.



UTILICE PULSOS CUANDO SEA NECESARIO.

¿Experimentaste un cambio en el liderazgo?
¿Implementar un nuevo proceso? Envíe encuestas de pulso para una lectura rápida y precisa sobre la interacción en medio del cambio organizacional.



POSICIONE GESTIÓN DEL CAMBIO COMO UN PROCESO CONTINUO.

La gestión de cambios no es una actividad puntual que se hace una vez y se tachan de la lista. Aclare a los empleados que este será un viaje organizativo. Synchronicity tiene versiones de sus 4 Talleres y Programas de Liderazgo Energético especializados en Gestión de Cambio para que los empleados comprendan el valor del cambio y tengan una disposición positiva utilizando habilidades de auto-gestión.



RECONOZCA SU NIVEL DE CONFORT CON EL CAMBIO.

Todos afrontamos el cambio de manera diferente, desplazando a través de él a diferentes velocidades a medida que navegamos por nuestros niveles únicos de incertidumbre y ambigüedad. Una de las mejores cosas que puedes hacer al lidiar con el miedo al cambio en el lugar de trabajo es reconocer tu propio nivel de malestar. ¿Cómo se ha sentido durante los cambios previos? ¿Cuáles fueron esos cambios? ¿Cuánto tiempo se siente por lo general de esa manera? ¿Está emocionado por los cambios o teme una nueva dirección potencial, cambio de roles o una responsabilidad ampliada? Una vez que reconoces tu propio nivel de comodidad, puedes reconocer cómo puedes impactar a los demás en el miedo al cambio en el lugar de trabajo y, lo que es más importante, cómo superar tu propio temor al cambio.



ALIENTE A LOS LÍDERES A APROVECHAR LOS FRACASOS.

Estos son momentos críticos donde el liderazgo puede llevar a una mala decisión. Muestre vulnerabilidad y un lado humano para desarrollar la confianza de los empleados y mostrarles el valor de ser auténticos. No se estanque en estos momentos y simplemente pase a nuevas soluciones. Utilítelos como oportunidades para demostrar que eres humano. Synchronicity enseña a abrazar los fallos en el Taller Introductorio a Liderazgo Energético.



CAPACITE A LOS EMPLEADOS PARA RECIBIR BIEN EL CAMBIO.

Al igual que los entrenadores preparan estrategias de juego mientras los jugadores se hidratan, así también deben los gerentes y empleados prepararse para el cambio organizacional. La mentalidad adecuada y la reflexión exhaustiva son claves para sobrevivir durante lo que seguro será un tiempo de intento. Synchronicity tiene versiones de sus 4 Talleres y Programas de Liderazgo Energético especializados en Gestión de Cambio para que los empleados comprendan el valor del cambio y tengan una disposición positiva utilizando habilidades de auto-gestión.



ARTICULE LOS HECHOS.

Cuando una organización está evolucionando y confrontando un cambio, las discusiones frías a menudo se vuelven más frecuentes y menos atractivas. Es fácil durante estos tiempos de incertidumbre aferrarse a los detalles que le proporcionan un cierto nivel de comodidad, incluso si es falsa certeza. A menudo nos imaginamos los peores escenarios de casos sólo para proporcionar lo que pensamos que es claridad en una situación; sin embargo, está típicamente lejos de la realidad. Al tratar de reducir el miedo al cambio en el lugar de trabajo, tómese el tiempo para articular los hechos. Centrarse sólo en los hechos es un gran hito en el camino para superar su temor al cambio.



TIPS PARA DAR Y RECIBIR FEEDBACK

QUE IMPACTE EL COMPROMISO EMOCIONAL

DE ENTRENAMIENTOS SOBRE RETROALIMENTACIÓN.

Tanto dar como recibir retroalimentación son habilidades que rara vez se desarrollan.

Proporcione capacitación y recursos a sus empleados constantemente. Synchronicity ofrece talleres premium sobre retroalimentación asertiva y constructiva.



CREE UN AMBIENTE DE RETROALIMENTACIÓN SEGURO.

Crear una cultura de retroalimentación se basa en un factor importante: retroalimentación honesta. Los empleados necesitan sentirse seguros y saber que si dan retroalimentación no se enfrentarán a repercusiones negativas. Esto comienza con la creación de relaciones de confianza y se refuerza por cómo se recibe la retroalimentación.

Es importante ser respetuoso y no forzar la retroalimentación. Use la inteligencia emocional para evaluar si una persona está lista para dar o recibir retroalimentación, y si no estas seguro, pregunta.



UTILIZA VARIOS CANALES DE RETROALIMENTACIÓN.

Diferentes personas prefieren diferentes canales de retroalimentación. Diferentes situaciones llaman a diferentes canales de retroalimentación.



DESTAQUE LAS DECISIONES TOMADAS A PARTIR DE LA RETROALIMENTACIÓN.

Cuando usted toma una decisión o cambia en base a los comentarios de alguien, déjalos saber.

No sólo centrarse en la comunicación de la decisión o el cambio; sino también en el por qué. ¿Por qué lo hicimos?.



SEA ABIERTO Y APOYE LAS IDEAS.

Muchas veces, los empleados no hablan porque sus comentarios o ideas están parcialmente desarrolladas, y temen que una idea imperfecta no sea bien recibida. Cree un ambiente de confianza y apoyo donde ideas o pensamientos incompletos pueden ser fomentados. Esté abierto a que otros critiquen sus ideas. Muestre su vulnerabilidad admitiendo cuando está equivocado o no está seguro.



MODELE EL TONO DESDE ARRIBA.

Recibir y dar retroalimentación debe ser bien modelado. Sus líderes deben perfeccionar estas habilidades y dar el ejemplo. Deben pedir retroalimentación (arriba y abajo de la jerarquía y de lado) y mostrar visiblemente que reciben bien la retroalimentación. Y deben hacerlo una y otra vez.



ESTABLEZCA EXPECTATIVAS CLARAS ALREDEDOR DE LA RETROALIMENTACIÓN.

Establezca expectativas en torno a como debería ser la retroalimentación en su organización: ¿quién lo da? ¿Quién lo recibe? ¿Con qué frecuencia ocurre? ¿Cómo lo hacemos? ¿Cuál es el objetivo de la retroalimentación?.



NUTRA RETROALIMENTACIÓN POSITIVA Y CORRECTIVA.

Logre el equilibrio correcto de retroalimentación positiva y correctiva, y proporcione una buena venta para los empleados para dar y recibir ambos de forma regular.



CONSTRUYA SEGURIDAD.

¿Hay consecuencias para hablar? Si los empleados temen que compartir sus pensamientos tiene el potencial de venir con riesgos profesionales, financieros, sociales, físicos o emocionales, entonces es poco probable que compartan diferentes perspectivas u opiniones. Synchronicity ofrece programas de Liderazgo para gerentes de Alto Potencial donde estas prácticas son perfeccionadas.



PROPORCIONE ORIENTACIÓN.

En las mejores organizaciones, la retroalimentación es bienvenida, pero se espera que sea respetuoso y profesional. Proporcione retroalimentación directa a los empleados si usan lenguaje que no es apropiado, hace que otros empleados se sientan incómodos, o si la retroalimentación desinvolucra a otros. Si bien la retroalimentación sigue siendo valiosa, el empleado puede aprender a compartirlo de una manera que se alinee mejor con el código de conducta de la organización. Nosotros lo enseñamos a través de nuestros programas MyEverest

TIPS PARA CREAR UNA CULTURA DE COMPROMISO EMOCIONAL

SEPRE COMPENSACIÓN Y RENDIMIENTO.

Las evaluaciones tradicionales son pésimas para evaluar el rendimiento porque están vinculadas a la compensación; sin embargo, es fundamental que reemplace esa práctica por un proceso y una capacitación que realmente afecte al rendimiento. Synchronicity te ayuda a desarrollar una Cultura de Paz (definida por la ONU) a través de nuestros talleres premium.

APOYE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO EN TODA LA ORGANIZACIÓN.

¿Cómo puede su organización ser campeona de una causa importante?

NO TOLERE EL RENDIMIENTO DEFICIENTE.

Una organización es tan fuerte como su eslabón más débil. Los empleados no quieren ser arrastrados por colegas difíciles, saben que les ayudará a lograr sus objetivos personales y profesionales.

CREE UN EQUIPO A CARGO DE LA CULTURA.

Este grupo dedicado a liderar iniciativas de compromiso debe consistir en miembros de todos los departamentos y niveles, comunicando y abogando por la voz de los empleados.

CREAR UNA CULTURA DE "VOZ-EMPODERADA"

Use estos consejos para ayudarle a los empleados a decir la verdad:

Reconoce tu miedo; Consideremos el costo del silencio (¿qué pierdes guardando silencio?); entra en la conversación conociendo el resultado deseado; practica lo que quieras decir; haz preguntas para reunir más información, eliminar suposiciones y explorar lo que es posible.

FACILITE LAS BUENAS RELACIONES GERENTE-EMPLEADO.

La gente no renuncia a sus trabajos, ellos renuncian a sus gerentes. Laszlo Bock menciona, "la clave para equilibrar la libertad individual con la dirección general es ser transparente."

Esto significa que usted debe animar a sus gerentes a no ser acaparadores de conocimiento o "enfermos silenciosos." Los gerentes pueden facilitar relaciones sanas con los empleados al ser honestos con las expectativas y preocupaciones del equipo.



ENCUENTRA A TUS CAMPEONES.

Haga entrenadores de los gerentes que sobresalen en aumentar el compromiso de sus equipos. Estos son individuos únicos que equilibran la inversión en las personas y sobresalen en sus áreas de expertise. Ayúdelos a compartir sus métodos con otros gerentes.

REALICE TRIMESTRALMENTE UN TEAMBUILDING FUERA DE LA OFICINA.

Crear conexiones sólidas entre compañeros de trabajo es esencial para la productividad de su organización. Escapa de la rutina de la oficina y dirígete a un lugar nuevo. Synchronicity ofrece una gran variedad de programas de TeamBuilding.

NO HAGA "MICROMANAGENT".

Cuando los líderes microgestionan a los empleados, se presenta como un insulto a la inteligencia y la unidad del empleado. Los talleres de Management 3.0 de Synchronicity enseñan 7 niveles de delegación para evitar estos problemas.

MUESTRE A SU GENTE.

Qué mejor manera de mostrar a sus empleados que los aman y los valoran, que al enmarcar sus fotos en las paredes del lobby, los tabloneros de anuncios de la sala de descanso o una Página Web especial para "nuestro equipo".

FOMENTE LAS AMISTADES ENTRE LOS EMPLEADOS.

Uno de los mejores motivadores de las amistades en el lugar de trabajo es la proximidad del empleado. Sea consciente de dónde los empleados entran en contacto entre sí. Los espacios comunes, como una cocina compartida o el clásico enfriador de agua, pueden fomentar encuentros de construcción cultural.

CONSTRUYA TRADICIONES.

La cultura se compone de tradiciones compartidas, hábitos, artefactos y lenguaje. Busque oportunidades para crear estas experiencias compartidas en torno a dar y recibir comentarios. Como encuestas anuales para escuchar su voz, grupos de enfoque, y almuerzos mensuales, además de conversaciones de rendimiento entre Gerentes y empleados.

TIPS PARA RECONOCER EL ESFUERZO

APOYE LA FILANTROPÍA DEL EMPLEADO.

Multiplique el bien que tu empresa hace en la comunidad. Considere establecer un solo día, una semana o un mes en los que coincida con las contribuciones de los empleados.



ENVÍE UNA CARTA ESCRITA A MANO.

Nunca subestimes el impacto de una nota rápida. En los talleres de Management 3.0 de Synchronicity mostramos el poder de los KudoBoxes.



RECONOZCA A TODA LA FAMILIA.

Regalos pequeños en la oficina son excelentes, pero encuentre maneras de generar regalos que afecten a toda la familia de un empleado. Esto ayudará a los empleados a saber que realmente se preocupan por toda su persona y las cosas que les importan. (Piense en pases de zoológico, asociaciones de cuidado diurno, paquetes de cuidado cuando llegue un bebé, etc.)



CELEBRE A LA GENTE, NO SÓLO LOGROS.

Usted sabe lo importante que es reconocer a los empleados por un trabajo bien hecho. ¿Alguna vez pensaste en reconocer a tu gente en vez de sus logros laborales? (Y no queremos decir, "eres genial, Bob", en lugar de "buen trabajo, Bob.") Estamos hablando de reconocer quiénes son sus personas y cualquier hito que puedan surgir fuera del trabajo, como cumpleaños, premios comunitarios, graduaciones, bodas, etc.



PREGÚNTALES CÓMO LES GUSTA SER RECONOCIDOS.

Pregunte a cada uno de sus informes directos: "¿Cómo le gusta ser reconocido?" Personaliza el reconocimiento cada vez que tengas la oportunidad.



LLAME O ENVÍE UN MENSAJE DE TEXTO DESPUÉS DE HORAS DE TRABAJO PARA EXPRESAR AGRADECIMIENTO.

Cuando un empleado realmente da la milla extra, asegúrese de darla tú también a la hora de reconocerlos.



PROPORCIONA SU SOLUCIÓN DE CAFEÍNA MATUTINA.

Ya sea que prefieran el té o el café, traiga su pedido favorito. ¿Se te ocurre una mejor manera de empezar la mañana?



IMPLEMENTE UN PROGRAMA DE PROPIEDAD DE ACCIONES.

¿Cree que sus empleados están invirtiendo en el éxito de la organización ahora? Sólo espera a que tengan un pedazo de ella.



PIENSE EN LOS EMPLEADOS CUANDO ESTÁN ENFERMOS.

¿Qué podría ser mejor que un tazón caliente de sopa de fideos de pollo?

TIPS EXTRA

PARA EQUIPOS

CREE ESPACIOS DE COLABORACIÓN.

Los proyectos del trabajo son una gran manera de facilitar la socialización entre los empleados menos sociales. Las cabinas temáticas, las pizarras y las salas de trabajo fomentan interacciones más familiares.



PLANEE UN RETIRO DE EQUIPO.

Dos o tres días sin las distracciones de la vida normal permitirán tiempo para que los empleados construyan conexiones de calidad y aborden los desafíos de toda la empresa. Synchronicity te ofrece varias experiencias temáticas de aventura fuera de la ciudad.



ELIJA UN DÍA PARA EL SERVICIO FILANTRÓPICO.

Reúne a toda la oficina para ayudar a los menos afortunados.



CELEBRE UN EVENTO ANUAL CON LA FAMILIA Y LOS AMIGOS DE SUS EMPLEADOS.

Aquellos que apoyan a su empleado son una gran parte de por qué su organización es exitosa; ¡agradezcales!



PRUEBE UNA SALA DE ESCAPE.

Estos acertijos gigantes son perfectos para el equipo al que le gusta resolver problemas. Synchronicity utiliza técnicas de salas de escape en muchos de sus talleres premium.



TRAIGA EL PASTEL DE CUMPLEAÑOS.

¡Pero no te detengas ahí! Para celebrar de la mejor manera los cumpleaños en la oficina siga estos consejos:

Haga:

- Celebrar todos los cumpleaños de un mes determinado puede tener más sentido si usted tiene una gran organización.
- Personalice las festividades: ¡Haz que cada evento sea único!
- Sea consciente de cómo las festividades afectan las responsabilidades laborales, particularmente para los trabajadores por hora.
- Asegúrese de que se invite a todo el equipo, oficina o sucursal; no desea excluir a otro empleado.

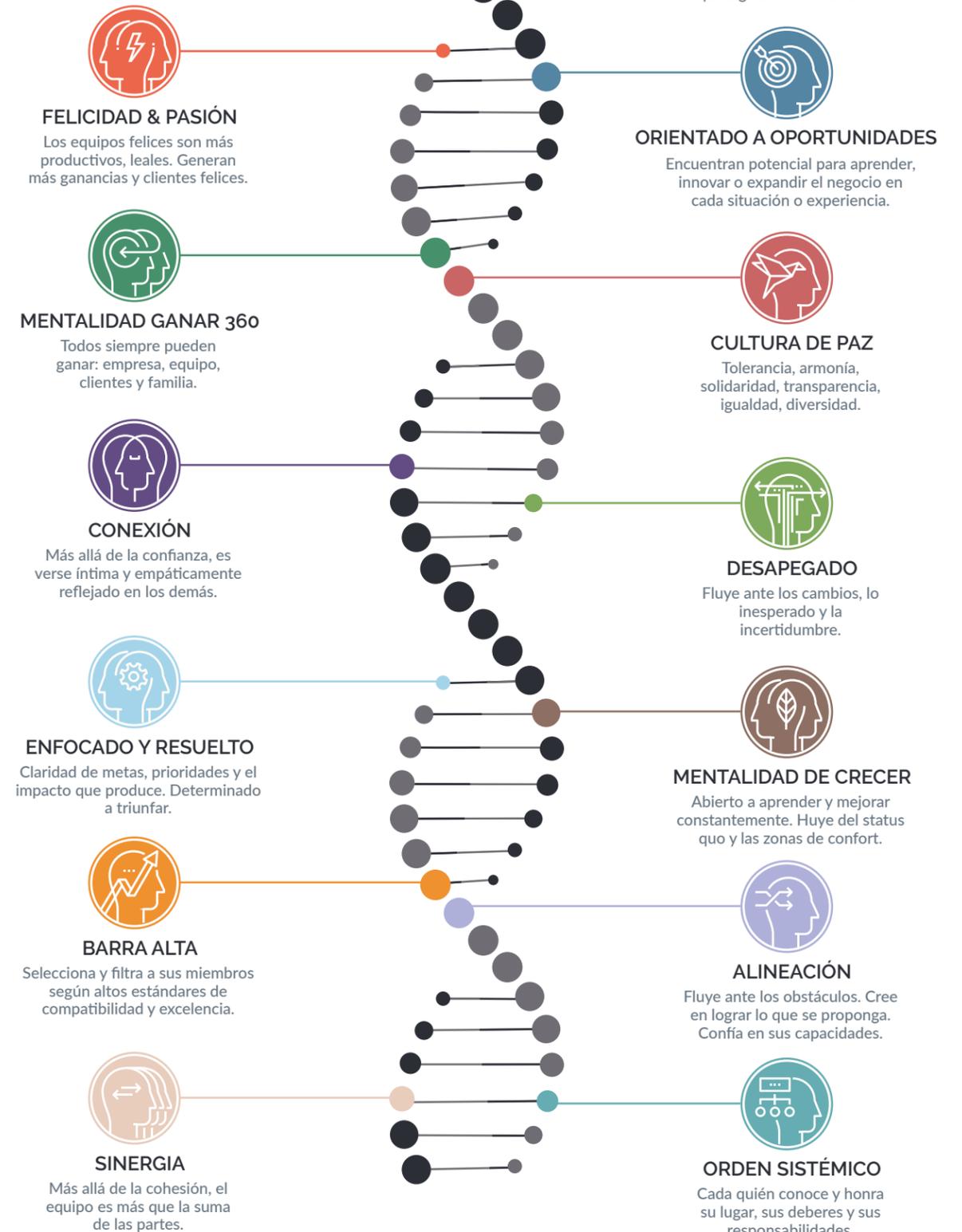
No haga:

- No publique el cumpleaños o la edad de alguien (especialmente externamente) hasta que haya solicitado su permiso.
- No presiones a otros empleados para que aporten dinero a un regalo más grande.
- ¡No pida a los empleados traer golosinas para sus propios cumpleaños, es su cumpleaños después de todo!

NUESTRA VISIÓN DE UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO

13 Características fundamentales en la búsqueda de la excelencia como equipo

NUESTRA VISIÓN DE UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO



NUESTRA VISIÓN DEL GERENTE DE UN EQUIPO DE ALTO DESEMPEÑO



SOBRE NOSOTROS

EL EQUIPO GERENCIAL

DIVERSIDAD DE TALENTO Y EXPERIENCIA UNIDOS ALREDEDOR DE UN PROPÓSITO COMÚN: "DESPERTAR A LAS PERSONAS PARA QUE PUEDAN VIVIR SUS SUEÑOS".



SUSANA JIMÉNEZ

DIRECTORA DE CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Directora Creativa a cargo de todos nuestros activos, emprendedora serial.

Estudios Formales:

•Licenciatura Diseño Publicitario - U Veritas

Certificaciones / Entrenamientos:

- Facilitadora Add Heart - HeartMath Inst.
- Consultor en Innovación y Emprendimiento - DoingGlobal & Universidad Salamanca

•Life & Leadership Potentials Training - iPEC

Actualmente estudiando o certificándose en:

•Mastering Design Thinking, MIT. ETA: 2019

Primeras 5 Fortalezas VIA:

Honestidad, Amor, Amabilidad, Trabajo en Equipo y Creatividad



RICARDO JIMÉNEZ

DIRECTOR GENERAL

Coach, Consultor y Facilitador en Liderazgo, Felicidad y Equipos de Alto Desempeño. 20 años de experiencia en el mundo corporativo, 15 de ellos en Microsoft.

Estudios Formales:

•BSc Ciencias de la Computación - UCR

•Kellogg on Marketing - Kellogg School of Management, Northwestern University

Certificaciones / Entrenamientos:

•Certified Professional Coach - iPEC

•Energy Leadership Index MP - iPEC

•COR.E Dynamics Specialist in

Leadership - iPEC

•Certified Coach and Mentor - HeartMath Inst.

•Certified Trainer - HeartMath Inst.

•Certified Wellbeing Assessment Provider - HeartMath Inst.

•Certified Facilitator - Management 3.0

•Certified Instructor - Points of You

•Certified Scrum Master

•Coaching with ROI - WBCEs

•1500+ horas en capacitaciones premium de

Metamanagement, Inteligencia Emocional, Negociación, Manejo de Conflictos y Liderazgo

Actualmente estudiando o certificándose en:

•Conversational IQ Coach. ETA: 2019

•Activating the Heart of Teams - HeartMath Inst.

•COR.E Dynamics Specialist in

Performance and Transitions - iPEC. ETA: 2019

•Jeffrey Gitomer Academy Yes! Attitude for Sales.

ETA: 2019

Primeras 5 Fortalezas VIA:

Curiosidad, Gratitud, Esperanza, Amor y Perspectiva.



LILLIANA SOLÍS

DIRECTORA DE BIENESTAR

Cofundadora, Coach y Mentora en Bienestar, Alimentación Intuitiva e Inteligencia Corporal.

Estudios Formales:

•Doctora en Farmacia - UCR

Certificaciones / Entrenamientos:

•HeartMath Certified Practitioner - HeartMath Inst.

•Life & Leadership Potentials Training - iPEC

•Certified Intuitive Eating Counselor

•Certified Health Coach - IIN New York

•Certified Instructor - Points of You

•Reiki Master Nivel 4 - Satori

Actualmente estudiando o certificándose en:

•Certified Professional Coach - iPEC. ETA: 2019

•Energy Leadership Index Master

Practitioner - iPEC. ETA: 2019

•COR.E Dynamics Specialist in

Wellbeing - iPEC. ETA: 2019

•Body Trust Provider - ACME. ETA: 2019

Primeras 5 Fortalezas VIA:

Amor, Apreciación por la Belleza y la Excelencia, Espiritualidad, Gratitud y Curiosidad



RODOLFO ZAMORA

DIRECTOR DE CUENTAS CORPORATIVAS

Coach, Consultor y Facilitador de Equipos de Alto Desempeño. 20 años de experiencia en Tecnologías de Información (TI), liderando equipos de TI desde el 2008, tanto en empresas transnacionales como también en el Sector Público. Instructor en TI desde el 2001.

Estudios Formales:

•Ing. En Sistemas de Información del TEC

•Máster en Administración de Tecnologías de Información (MATI) de la UNA

•Máster en Administración de Empresas con

énfasis en Finanzas de ULACIT

Certificaciones / Entrenamientos:

•Points of You, L1 Explorer (April 2019)

•SCRUM Master Professional Certified

•ITIL Practitioner

•ITIL Service Management

Actualmente estudiando o certificándose en:

Primeras 5 Fortalezas VIA:

Amor, Amor por el Aprendizaje, Entusiasmo,

Perdón y Gratitud.



ANA IRIS CAMBRONERO

DISEÑADORA DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

Directora Pedagógica arquitecta de nuestros talleres, experiencia en 3 continentes con énfasis en igualdad de género.

Estudios Formales:

•Licenciatura en Pedagogía de la Comunicación con Énfasis en Educación de Adultos - UCR

Certificaciones / Entrenamientos:

•Planificación y Administración de Proyectos

The Experiment - International Livings

School for International Training, USA

•Metodologías para Educación Popular

Pontificia - Universidad Javeriana, Colombia

•Género y Microfinanzas Empoderamiento de las Mujeres a través de los Bancos Comunes - Finca Perú

•Facilitadora Add Heart - HeartMath Inst.

•Consultor en Innovación y Emprendimiento - DoingGlobal & Universidad Salamanca

Actualmente estudiando o certificándose en:

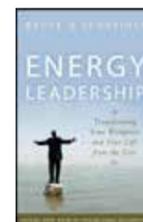
Primeras 5 Fortalezas VIA:

Gratitud, Amabilidad, Esperanza, Honestidad y

Curiosidad

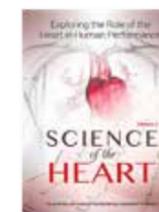
SOBRE NUESTRAS FILOSOFÍAS, METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS

NUESTRAS FILOSOFÍAS



Liderazgo Energético™

Sistema galardonado de desarrollo de habilidades de auto gestión para crear la vida que deseamos a nivel personal y profesional.



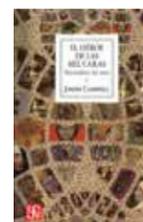
HeartMath

Sistema científico para desarrollar la resiliencia y la coherencia mental, físico y emocional con técnicas y dispositivos de punta.



Abraham Hicks

Sistema filosófico que empodera al individuo a tomar responsabilidad total sobre su vida, sus deseos y sus resultados.



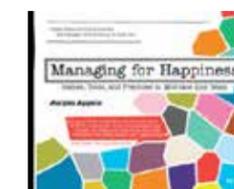
Viaje del Héroe

Narrativa identificada por Joseph Campbell para describir los hitos más importantes de nuestra transformación personal.



Visión Integral

Teoría de Ken Wilber para colocar una amplia gama de filosofías y creencias bajo un marco único que les permita enriquecerse mutuamente.



Management 3.0

Sistema de prácticas empresariales que enfatiza la felicidad de los empleados y su responsabilidad hacia el éxito de la organización.



Bienestar

Una serie de filosofías modernas para desarrollar hábitos adecuados de bienestar y éxito personal a través de la intuición.



Psicología Positiva

Estudio científico de las fortalezas que permiten a las personas y comunidades prosperar en la vida.

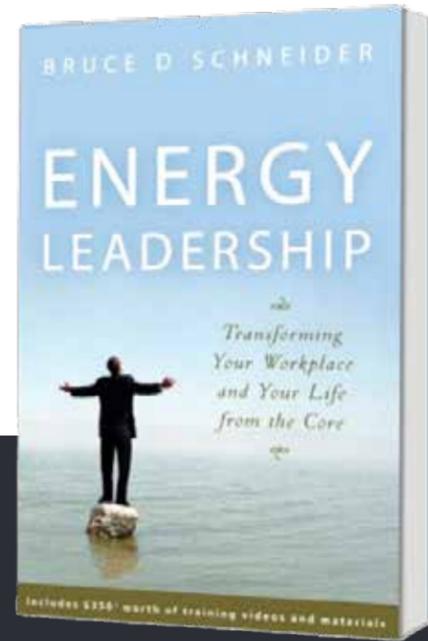


Conversational IQ

La Inteligencia conversacional nos permite crear confianza, unirnos, crecer, establecer asociaciones y transformar nuestras sociedades.

LIDERAZGO ENERGÉTICO™

Con raíces en Psicoterapia, Programación Neurolingüística (NLP), mentoría, consultoría, Física Cuántica, Metafísica, Teorías de Aprendizaje Aceleradas para Adultos, Inteligencia Emocional, Desarrollo de Liderazgo, y Teorías de Evolución Consciente, es un programa que impacta al individuo profesional y personalmente.



LEADERSHIP EXCELLENCE MAGAZINE:
MEJOR PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO!

“SOBRESALIENTE, EL MEJOR SISTEMA PARA CAMBIAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL!”



Basado en el best seller de Bruce Schneider, Liderazgo Energético transforma las personas desde lo más profundo, generando cambios sostenibles que producen un efecto dominó en toda la empresa.

INSTITUTO HEARTMATH



Experimenta programas y tecnologías basadas en ciencia para tomar las riendas de tu vida. Demostrado que ayuda a reducir el estrés y la ansiedad mediante el aumento de tu equilibrio interior y la seguridad en ti mismo. Aprende a acceder la intuición de tu corazón para convertirte en la mejor versión de ti mismo más a menudo.

ENTREPRENEUR MAGAZINE:
PARA QUIENES SON SERIOS EN DISMINUIR SU ESTRÉS!

“HA CAMBIADO MI VIDA EN UNAS CUANTAS SEMANAS. SON UNA SERIE DE TÉCNICAS CIENTÍFICAS QUE REALMENTE FUNCIONAN!”



25,000+ Profesionales de la salud en 100 países recomiendan las técnicas y dispositivos de heartmath.

VISTO EN



UTILIZADO POR



VISTO LOCALMENTE EN



VISTO EN



MANAGEMENT 3.0

Hay muchos modelos y teorías de gestión empresarial por ahí y todas suenan fabulosas. El problema es que hay mucha teoría, y no necesariamente siempre sabemos cómo implementarla en la práctica. Por ejemplo, ¿qué puedes hacer concretamente en un martes por la tarde para trabajar mejor con tus colegas? La gente necesita consejos útiles y prácticos, cosas que pueden empezar a hacer la semana que viene. Ahí es donde Management 3.0 entra en acción.

SERGIU GAVRILA:

“TIENE EL MIX CORRECTO DE EJEMPLOS, TEORÍA Y JUEGOS. CONVINCENTE Y AUTÉNTICO.”



Management 3.0 no es otro marco de trabajo, es una mentalidad, combinada con una colección en constante evolución de juegos, herramientas y prácticas para ayudar a todos a administrar la organización.

Aprende Habilidades de Gestión Eficaz: Management 3.0 sigue la idea del pensamiento sistémico de que el 95 por ciento del rendimiento de una organización es el resultado de todo el sistema, no del individuo. Management 3.0 examina cómo analizar ese sistema para llegar a las soluciones adecuadas para el mejor y eficaz liderazgo en las organizaciones.

¿Cualquier persona puede ser un líder? ¿Cualquier persona puede manejar un equipo?

¡Creemos que la gestión no es sólo responsabilidad del jefe, sino que es tarea de todos! Donde hay un liderazgo moderno y ágil se persigue la meta de crecimiento y transformación de las organizaciones, convirtiéndolas en grandes lugares para trabajar. Estas organizaciones se preocupan por tener empleados comprometidos emocionalmente porque cuando esto sucede, se mejora el trabajo y los clientes son felices. Nos hemos dado cuenta de que casi todas las industrias están listas para un cambio y maduras para una nueva visión sobre la gestión. Management 3.0 es ese futuro de la gestión.

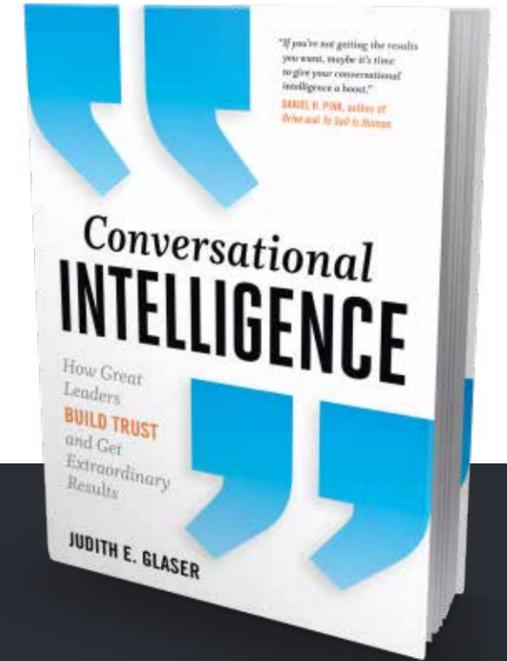


INTELIGENCIA CONVERSACIONAL

Un concepto cuyo momento ha llegado, Inteligencia Conversacional™ es la clave para el éxito en la vida y los negocios. No se trata de qué tan inteligente seas, sino de qué tan abierto estás a aprender rituales conversacionales nuevos, potentes y eficaces que preparen al cerebro para la confianza, las alianzas y el éxito mutuo.

JANE STEVENSON, CEO de Korn/Ferry International:

“SI CADA UNO DE NOSOTROS USARA LOS PRINCIPIOS DE INTELIGENCIA CONVERSACIONAL, NO SOLO LOGRARÍA ÉXITO EN LOS NEGOCIOS, SINO QUE CAMBIARÍA EL MUNDO.”



La autora y antropóloga organizacional Judith E. Glaser construyó un marco para conocer qué tipo de conversaciones activan el cerebro inferior y más primitivo, y que conversaciones activan inteligencias de un nivel superior tales como confianza, integridad, empatía, y buen juicio.

Inteligencia Conversacional™ simplifica la comprensión del complejo material científico y su aplicación a través de una amplia variedad de herramientas de fácil uso, ejemplos, rituales conversacionales y prácticas para todos los niveles de una organización.

VISTO EN



NUESTRAS HERRAMIENTAS

EN SYNCHRONICITY NOS ENORGULLECEMOS DE TRAER HERRAMIENTAS DE PUNTA RECONOCIDAS A NIVEL MUNDIAL CON LAS QUE CREAMOS UN MEZCLA ÚNICA DE APRENDIZAJE Y DIVERSIÓN.



Points of You™

Sistema de kits y técnicas científicas de foto-terapia para la exploración de múltiples puntos de vista de manera creativa e intuitiva.



HeartMath Devices

Puede ser fácil sentirse abrumado, ansioso y disperso. El sensor Inner Balance™ para Android y iPhone lo capacita para cambiar y reemplazar el estrés emocional con equilibrio y coherencia emocionales.



Legos Serious Play™

Metodología de facilitación para estimular pensamiento creativo en equipos a través de metáforas y experiencias lúdicas usando LEGOs.

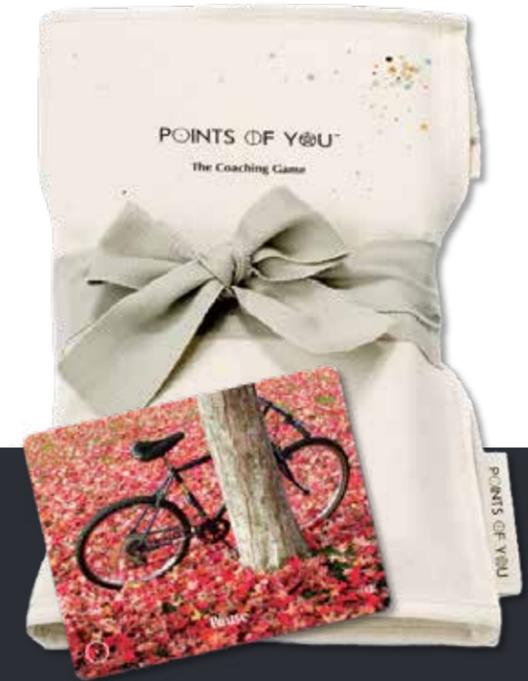


Gamification

La gamificación es el proceso de integrar las mecánicas de juego (como Puntos, Tablero de Posiciones, Medallas) para motivar la participación, el compromiso y la lealtad.

POINTS OF YOU™

Basado en técnicas científicas de foto-terapia, los juegos de Points-of-You nos ayudan a evaluar cada situación desde un sinfín de puntos de vista, integrando los procesos neurales de la creatividad e intuición con los de la racionalidad, análisis y foco. Ganadoras de múltiples premios internacionales son kits de fotografías que a través de metáforas muy bien seleccionadas estimulan nuestro inconsciente para encontrar nuestras propias respuestas y retornos así a cambiar.



INTEL

“NUESTROS EJECUTIVOS DE ALTO NIVEL UTILIZAN POINTS OF YOU”

“SIMPLE DE USAR, PERO MUY PROFUNDO. NOS LLEVA A RINCONES INESPERADOS DE LA MENTE!”



EMPRESAS QUE LO USAN



CIRQUE DU SOLEIL



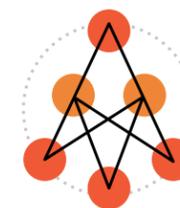
SOBRE NUESTROS SERVICIOS Y LA FORMA EN CÓMO NOS DIFERENCIAMOS

¿CÓMO NOS DIFERENCIAMOS?



Conocimiento de punta

Nuestras enseñanzas y metodologías se basan en lo más reciente e innovador que la industria de desarrollo personal tiene para ofrecer. Separamos la paja del trigo para ahorrarte tiempo y dinero.



Integración de filosofías

Nuestro equipo vive en constante crecimiento profesional y personal. Únicamente enseñamos aquello que de verdad logra transformar nuestras vidas.



Trayectoria

Hablamos tu idioma. Conocemos en carne propia los retos típicos del mundo corporativo en empresas Fortune 500 hasta los de un micro emprendimiento.



Experiencias Premium

Hemos recibido más de 75 tipos de talleres a nivel mundial entre todo el equipo para traerte experiencias únicas y poderosas que compitan con los servicios más avanzados de la industria.



Calidad de Materiales

Velamos porque todos los detalles en nuestros servicios reflejen nuestra pasión por la calidad, desde los materiales que entregamos hasta tu experiencia en línea.



Pasión e Innovación

Existen muchas ofertas en el mercado, por lo que innovamos constantemente, y nos enorgullecemos de la pasión con la que vivimos estos temas: este es nuestro propósito de vida!

Servicios para Líderes y Ejecutivos

Te ayudamos a alcanzar un desempeño excepcional a través del desarrollo de tu maestría personal.



Programas de Desarrollo Profesional y Personal

Filosofías y metodologías de punta seleccionados por su innovación, potencial de impacto y reconocimiento a nivel mundial.

Evaluaciones

- Liderazgo / Actitud
- 360
- Estrés y Resiliencia
- Bienestar
- Fortalezas

Coaching Transformacional

Atacamos los patrones de pensamiento y actitud de una persona para lograr cambios profundos y permanentes.

Servicios para Equipos y Empresas

Facilitamos transformaciones a través de un compromiso emocional orgánico basado en habilidades de autogestión.

Programas y Talleres Grupales

Filosofías y metodologías de punta seleccionados por su innovación, potencial de impacto y reconocimiento a nivel mundial.

Evaluaciones

- Actitud / Liderazgo grupal
- Estrés Organizacional
- Compromiso Emocional
- Fortalezas Grupales
- Habilidades blandas grupales

Actividades Team Building

Innovadoras aventuras que invitan a su equipo a trabajar en conjunto, competir, colaborar, reflexionar, crecer y despertar.

Semanas Temáticas

Inicia una ola de impacto en tu empresa con Semanas Temáticas de Bienestar o Liderazgo.

Charlas

Selección de temas de vanguardia con el impacto de hacer despertar a un equipo sobre comportamientos o actitudes auto destructivas.

Coaching Transformacional

Atacamos los patrones de pensamiento y actitud de una persona para lograr cambios profundos y permanentes.

Consultoría Cultura Organizacional

Mejores prácticas para apoyar a una empresa o equipo en la búsqueda de una cultura que fomente alcanzar los logros corporativos así como los personales de cada miembro.

Para más información sobre los servicios para Líderes y Ejecutivos visita:
www.synchronicity.global

Para más información sobre los servicios para Equipos y Empresas visita:
www.synchronicity.global

Servicios para Público en General

Te enseñamos a inspirar a otros y a ti mismo a llevar una vida llena de significado y propósito.

Evaluaciones

Descubre cuáles son los patrones en tu actitud o la de tu equipo que los impulsan hacia el éxito o les impiden llegar a él.

Programas y Talleres de Desarrollo Personal

Materiales y actividades de calidad mundial que guían a una persona o equipo en un camino de crecimiento personal o profesional.

Grupos de Práctica

Procesos para detener comportamientos o resultados indeseados lo antes posible, así como para reforzar aquellos positivos.

Coaching Transformacional

Atacamos los patrones de pensamiento y actitud de una persona para lograr cambios profundos y permanentes.

Servicios para Emprendedores

Cea a volut aut fugit, quiste core nimus aut aceatque nonsent facienihil ipsam, omnis aut velless itiate peribea sunt.



INTELIGENCIA EMPRENDEDORA

Consultoría

Mejores prácticas para apoyar a una empresa o equipo en la búsqueda de una cultura que fomente alcanzar los logros corporativos así como los personales de cada miembro.

Evaluaciones de Inteligencia Emprendedora

Descubre cuáles son los patrones en tu actitud o la de tu equipo que los impulsan hacia el éxito o les impiden llegar a él.

Charlas

Selección de temas de vanguardia con el impacto de hacer despertar a un equipo sobre comportamientos o actitudes auto destructivas.

Programas y Talleres para Emprendedores

Filosofías y metodologías de punta seleccionados por su innovación, potencial de impacto y reconocimiento a nivel mundial.

Para más información sobre los servicios para **Público en General** visita:
www.synchronicity.global

Para más información sobre los servicios para **Emprendedores** visita:
www.synchronicity.global

¿SEMANA DE LA SALUD? BIENVENIDO A LA VERSIÓN DEL SIGLO XXI

SEMANA DE BIENESTAR

La solución perfecta para quienes tienen poco tiempo para organizar una Semana de la Salud y quisieran algo completamente diferente, lleno de juegos, charlas únicas en la región, material descargable para aprovechar en casa y además con la posibilidad de integrar a tus proveedores regulares!

Incluye:

- Plataforma Digital personalizada
- 100% basado en Gamification!!
- Automatización de comunicados
- Más de 25 charlas y mini-talleres a elegir
- Visión de punta sobre Bienestar
- Reportes de utilización de servicios
- Directorio de proveedores recomendados

Rank	Member Name	Reputation Points	Member Since
1	Melissa	100	4 months ago
2	Scott Johnson	110	4 months ago
3	Armando Larios	77	4 months ago
4	Ed Walters	81	4 months ago
5	Leah Johnson	37	4 months ago
6	Polina	20	4 months ago
7	Barbara	10	4 months ago
8	Joe	11	1 month ago

www.SemanaDeBienestar.com

EVENTOS SETIEMBRE 2019

- 14 SAB** BODY TRUST
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida
- 20 VIE** INTUITIVE EATING
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida
- 29 DOM** MI VERDADERO YO
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida

EVENTOS SETIEMBRE 2019

- 14 SAB** LIDERAZGO ENERGÉTICO
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida
- 20 VIE** ALTO DESEMPEÑO
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida
- 29 DOM** VIAJE DEL HEROE
Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipiscing elit diam, etiam eleifend gravida

www.SemanaDeLiderazgo.com

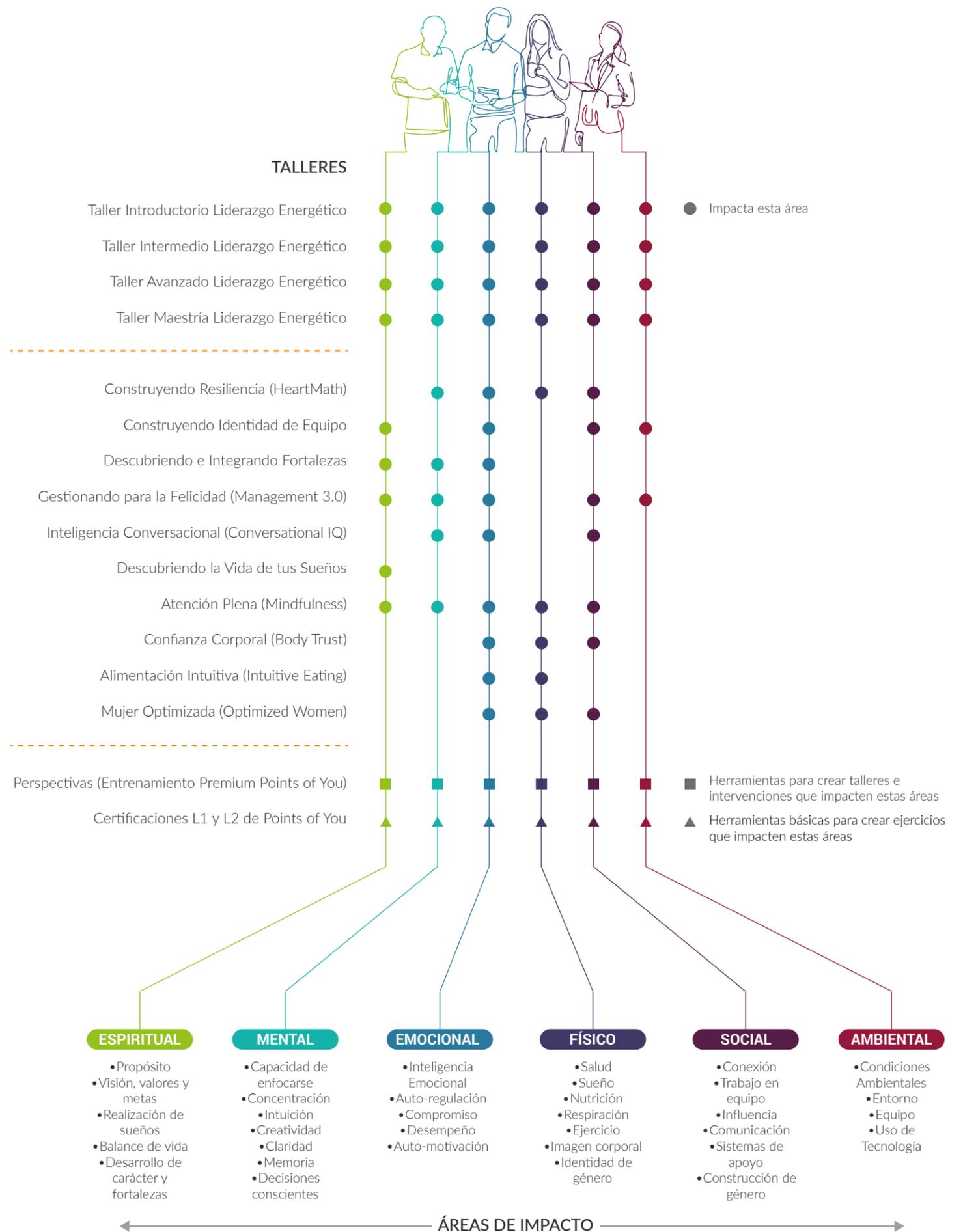
SEMANA DE LIDERAZGO

Ideal para generar un gran impacto en el liderazgo de la empresa a todo nivel en un corto tiempo, aprovechando conocimientos de punta como neurociencia, inteligencia emocional, mindfulness, epigenética y heartfulness. Basado completamente en Gamification, no te pierdas la oportunidad de generar una nueva tradición en tu empresa!

Incluye:

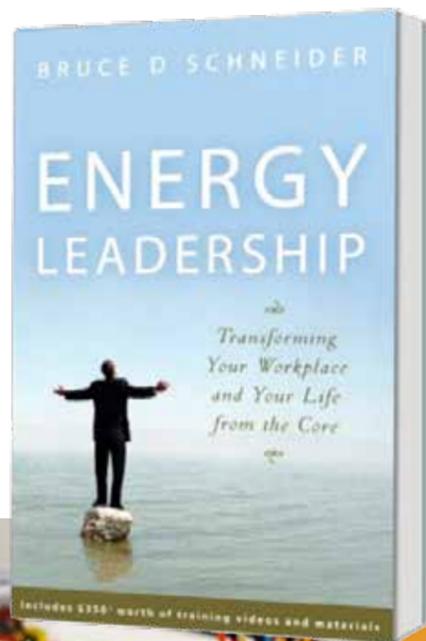
- Plataforma Digital personalizada
- 100% basado en Gamification!!
- Automatización de comunicados
- Más de 45 charlas y mini-talleres a elegir
- Visión de punta sobre Liderazgo
- Reportes de utilización de servicios
- Descuentos en Evaluaciones grupales e individuales

ALGUNOS DE NUESTROS TALLERES Y EVALUACIONES



TALLER INTRODUCTORIO AL LIDERAZGO ENERGÉTICO

¡Inicia la transformación de tu vida y tu equipo! Este taller te da las herramientas para comprender porqué tienes la actitud que tienes en cada situación de tu vida, cuál debería ser tu actitud ideal (o nivel de energía) y cómo lograrla, sin importar las circunstancias.



En equipos de trabajo este taller hace a cada miembro responsable de su propia realidad y los empodera para que persigan sus sueños individuales y metas colectivas.

ALGUNOS TESTIMONIALES



Hemos probado todas las filosofías de liderazgo del mercado y esta no tiene comparación alguna. No tengo palabras para agradecer, este conocimiento está impactando todo el entorno de trabajo.

Rodolfo Zamora, Director de TI, Aresep.



Después de evaluar muchas opciones se hizo evidente que esta filosofía y la experiencia de Synchronicity era lo mejor por mucho. No podría estar más satisfecho con los resultados!

Christopher Quesada, Sr. SE, Intertec Intl



SOBRE EL TALLER

DURACIÓN
2-3 días

MATERIALES
Español o inglés

ENTREGA
Español o inglés

ESTAMOS
Certificados

IDEAL PARA:

Líderes

Gerentes

Mandos Medios

Todo el personal

Cualquier equipo

IMPACTO PARA LA EMPRESA:

Compromiso Emocional

Liderazgo

Gestión de Actitud

Retención de Talento

Clima Organizacional

IMPACTO PARA LOS PARTICIPANTES:

Felicidad y Propósito

Inteligencia Emocional

Auto Motivación

Empoderamiento

Resiliencia

OFRECEMOS VERSIONES DE ESTE TALLER PARA:

Gestión del cambio

Ventas

Mercadeo

IT

Alta Gerencia

Gestión del personal

Recursos Humanos

Team Building

OPCIONES ADICIONALES PARA ASISTENTES:

Evaluación de Liderazgo

Kit de Cartas

Dispositivo Heartmath

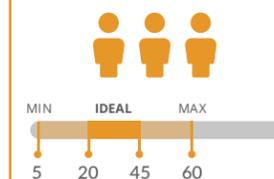
Grupos de Práctica

Photobooth



X (Hay descuentos en grupos grandes).

- No incluye:**
- Lugar de la capacitación
 - Audio / video
 - Alimentación
 - Transportes



Más de 60 personas requiere múltiples talleres.

Más información:
<https://synchronicity.global/liderazgo-energetico/>



TALLER MI EVEREST DE LIDERAZGO ENERGÉTICO

Continúa la transformación de tu persona y tu equipo trabajando los 6 influenciadores de tu éxito ante cada situación: Influenciadores Espiritual, Mental, Emocional, Físico, Social y Ambiental. Diseña para cada uno tu fórmula del éxito, tu rutina diaria que sustentará la transformación de tu felicidad, tu productividad y tu sentido de propósito. Bienvenido a un Equipo de Alto Desempeño!



En equipos de trabajo este taller facilita la construcción de Reglas de Convivencia, de una Identidad de Equipo, de un Propósito común y de una imagen común del éxito.

ALGUNOS TESTIMONIALES

Lo que más me impactó fue el profundo crecimiento personal y profesional. Conocimos como trabajar mejor en equipo. Me parece muy bien enfocado, felicidades por todo lo que hacen!



Guillermo Zumbado,
Director DST,
BCCR.

Espectaculares técnicas para la vida y el trabajo. Aprendimos muchísimo, todos terminamos muy motivados. Me inspiró a querer ser un mejor líder para la organización.



Verny Cordero,
Director de DBS
IT, DOLE.

Tenemos una satisfacción total con el impacto y la innovación del taller! El enfoque, la conducción y el logro de los objetivos son más que recomendados!



Gloria Abraham,
Directora IICA,
Mexico.

SOBRE EL TALLER

DURACIÓN
2-3 días

MATERIALES
Español o inglés

ENTREGA
Español o inglés

ESTAMOS
Certificados



IDEAL PARA:



Líderes



Gerentes



Mandos Medios



Todo el personal



Cualquier equipo



IMPACTO PARA LA EMPRESA:



Compromiso Emocional



Liderazgo



Satisfacción de Clientes



Toma de Decisiones



Desempeño



IMPACTO PARA LOS PARTICIPANTES:



Poder de Influencia



Comunicación



Resolución de Problemas



Productividad



Relaciones



OFRECEMOS VERSIONES DE ESTE TALLER PARA:



Gestión del cambio



Ventas



Mercadeo



IT



Alta Gerencia



Gestión del personal



Recursos Humanos



Team Building



OPCIONES ADICIONALES PARA ASISTENTES:



Evaluación de Liderazgo



Kit de Cartas



Dispositivo Heartmath



Grupos de Práctica



Photobooth



(Hay descuentos en grupos grandes).

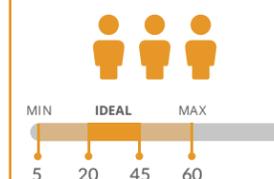
No incluye:

Lugar de la capacitación

Audio / video

Alimentación

Transportes



Más de 60 personas requiere múltiples talleres.



Más información:
<https://synchronicity.global/liderazgo-energetico/>



TALLER AVANZADO EN LIDERAZGO ENERGÉTICO

Afianza tu transformación personal y de equipo desarrollando las 10 Disciplinas que convierten a una persona en un líder creador, indetenible, creativo, poderoso, apasionado, con propósito y libre. Las 10 Disciplinas te inspirarán a una vida de significado, conexión, autoconocimiento y efectividad.



En el trabajo, las 10 Disciplinas sembrarán en los equipos una estructura de integración, colaboración, identificación e inspiración común con el potencial de alcanzar cualquier objetivo que se propongan.

ALGUNOS TESTIMONIALES

Lo mejor fue la felicidad que experimenté al sentir que todo lo que quiero está al alcance de mis manos.

¡Todo depende de mí!

Jaime Jenkins Grispo

Soy mejor persona, puedo hacer sentir mejor a las personas con las que trabajo. Y puedo también aportar un granito de arena para que ellos sean mejores.

Zaida Rojas

De lo mejor que he vivido, mucho crecimiento en todo sentido, interesante, divertido y con muchos mensajes importantes.

Belbeth Obando Garro

Me encantó cuánto me hizo crecer como persona. Me ayudará a dar mi mejor versión de mi mismo.

Héctor Fernández

Me deja una gran sensación de libertad, como al despertar de un sueño muy reparador.

Andrés Molina Calderón

Creatividad sin comparación. Son una escuela de vida para el crecimiento personal.

Luis Alberto Enríquez Ibarra

SOBRE EL TALLER



DURACIÓN
2-3 días



MATERIALES
Español o inglés



ENTREGA
Español o inglés



ESTAMOS
Certificados



IDEAL PARA:



Líderes



Gerentes



Mandos Medios



Todo el personal



Cualquier equipo



IMPACTO PARA LA EMPRESA:



Compromiso Emocional



Liderazgo



Innovación



Retar el Status Quo



Conexión de Equipo



IMPACTO PARA LOS PARTICIPANTES:



Auto Gestión



Auto Confianza



Concentración y Enfoque



Pensamiento fuera de la caja



Creatividad



OFRECEMOS VERSIONES DE ESTE TALLER PARA:



Gestión del cambio



Ventas



Mercadeo



IT



Alta Gerencia



Gestión del personal



Recursos Humanos



Team Building



OPCIONES ADICIONALES PARA ASISTENTES:



Evaluación de Liderazgo



Kit de Cartas



Dispositivo Heartmath



Grupos de Práctica



Photobooth



(Hay descuentos en grupos grandes).

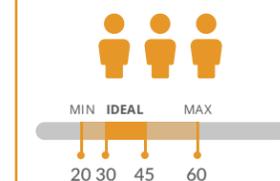
No incluye:

Lugar de la capacitación

Audio / video

Alimentación

Transportes



Más de 60 personas requiere múltiples talleres.



Más información:
<https://synchronicity.global/liderazgo-energetico/>



TALLER CONSTRUYENDO RESILIENCIA DE HEARTMATH

“Programa de alto impacto para aprender habilidades para manejar el estrés, crear resiliencia, aumentar la efectividad personal y profesional. Aprenderás habilidades para construir resiliencia frente al cambio y la incertidumbre; técnicas inteligentes de autorregulación de energía para reducir el estrés y síntomas relacionados: fatiga, burnout, ansiedad, frustración y falta de sueño; cómo tener más control, tomar mejores decisiones, proteger tu salud y energía, y disfrutar la vida en general.



Este programa líder en su tipo es usado por la Marina de EE.UU., sistemas hospitalarios y compañías de Fortune 500 alrededor del mundo.”

RESULTADOS VALIDADOS CIENTÍFICAMENTE

Estudios conducidos en más de 11.500 personas han mostrado mejoras en el bienestar mental y emocional en tan sólo 6-9 semanas usando tecnología y entrenamiento de HeartMath:

- Mejora de 24% en la capacidad de enfocarse
- Mejora del 30% en calidad de sueño
- Mejora del 38% en sensación de calma
- Caída de 46% en la ansiedad
- Caída de 48% en la fatiga
- Caída de 56% en la depresión



SOBRE EL TALLER

DURACIÓN
2 días

MATERIALES
Español o inglés

ENTREGA
Español o inglés

ESTAMOS
Certificados



IDEAL PARA:



IMPACTO PARA LA EMPRESA:



IMPACTO PARA LOS PARTICIPANTES:



OFRECEMOS VERSIONES DE ESTE TALLER PARA:



OPCIONES ADICIONALES PARA ASISTENTES:



\$400 \$1000

X

(Hay descuentos en grupos grandes).

No incluye:

- Lugar de la capacitación
- Audio / video
- Alimentación
- Transportes

MIN MAX

15 60

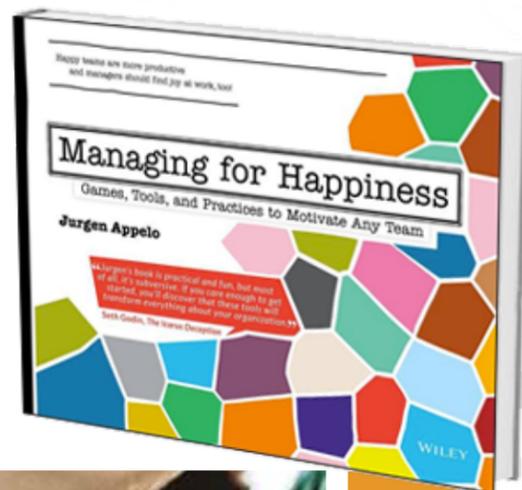
Más de 60 personas requiere múltiples talleres.

Más información:
<https://synchronicity.global/heartmath>

TALLER GESTIONANDO PARA LA FELICIDAD

("MANAGING FOR HAPPINESS / MANAGEMENT 3.0")

Los empleados felices son más productivos y generar productos y servicios de mayor calidad. Con esto mente, el taller de Management 3.0 (o Managing for Happiness - Gestionando para la Felicidad) es ideal para líderes que quieran hacer de su empresa o equipo un lugar eficiente, productivo y feliz. Para eso se utilizan las filosofías Ágiles que han sido tan efectivas en Desarrollo de Software, pero ahora aplicadas a todos los procesos y equipo de la empresa.



Entre los tópicos a cubrir están Gestión Ágil, Compromiso Emocional, Delegación, Pensamiento Complejo, Motivación, Auto-Organización, Definición de Metas, Desarrollo de Competencias, Estructuras Organizacionales, Compensación, Gestión del Desempeño y Administración de Cambio.

MANAGEMENT 3.0 ES PARA TI



Management 3.0 es para contestar preguntas comunes sobre liderazgo:

- ¿Cómo puedo medir el desempeño?
- ¿Cómo podemos recompensar a las personas de una mejor manera?
- ¿Cómo puedo reemplazar mi sistema de aumentos y promociones?
- ¿Cómo puedo cambiar la cultura de la organización?

Management 3.0 es para ti si quieres:

- Aumentar la productividad
- Nutrir la innovación
- Motivar a cualquier equipo
- Cambiar la cultura organizacional

SOBRE EL TALLER

DURACIÓN
2 días

MATERIALES
Español o inglés

ENTREGA
Español o inglés

ESTAMOS
Certificados

IDEAL PARA:

- Líderes
- Gerentes
- Mandos Medios
- Todo el personal
- Cualquier equipo

IMPACTO PARA LA EMPRESA:

- Compromiso Emocional
- Liderazgo
- Gestión de Actitud
- Retención de Talento
- Clima Organizacional

IMPACTO PARA LOS PARTICIPANTES:

- Felicidad y Propósito
- Auto Motivación
- Empoderamiento
- Productividad
- Innovación

OFRECEMOS VERSIONES DE ESTE TALLER PARA:

- Gestión del cambio
- Ventas
- Mercadeo
- IT
- Alta Gerencia
- Gestión del personal
- Recursos Humanos
- Team Building

OPCIONES ADICIONALES PARA ASISTENTES:

- Evaluación de Liderazgo
- Kit de Cartas
- Dispositivo Heartmath
- Grupos de Práctica
- Photobooth

\$800 \$1200

X

(Hay descuentos en grupos grandes).

No incluye:

- Lugar de la capacitación
- Audio / video
- Alimentación
- Transportes

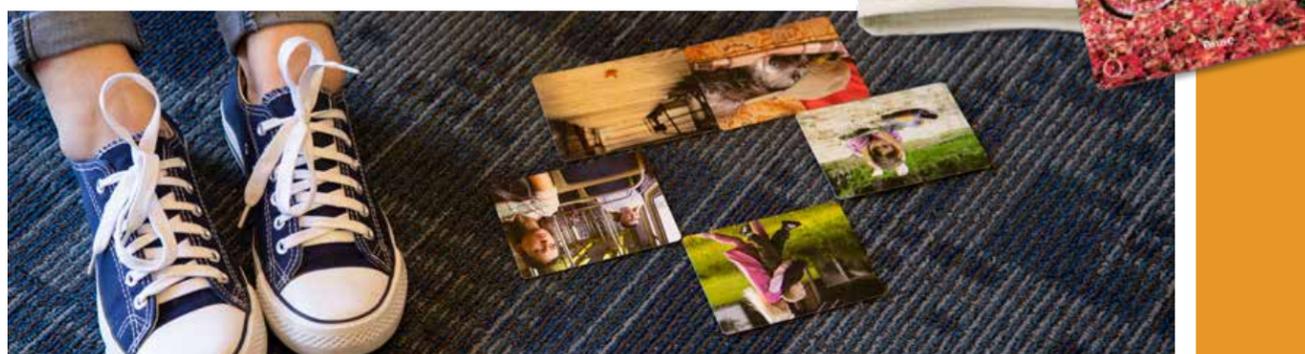
MIN MAX
10 60

Más de 60 personas requiere múltiples talleres.

Más información:
<https://synchronicity.global/management30>

TALLER PERSPECTIVAS: CREANDO TRANSFORMACIÓN A TRAVÉS DE LAS HERRAMIENTAS POINTS-OF-YOU

La mejor opción para aprender a conocer las herramientas y técnicas de FotoTerapia de la mano de un equipo certificado y con amplia experiencia para crear talleres a la medida que sirvan dentro de una organización para transformar equipos. Ideal para Departamentos de Recursos Humanos y Gerentes de personal que deseen dominar la herramienta más importante del momento a nivel mundial para hacer coaching y mentoría, Points Of You.



Una experiencia transformadora para los asistentes a todo nivel y que les deja la preparación para replicar en sus equipos un sin fin de talleres y actividades para aumentar el compromiso emocional y el desempeño. Points of You es utilizado a nivel mundial por miles de empresas, especialmente Fortune 500 para procesos de transformación y acompañamiento internos.

ALGUNOS TESTIMONIALES

“ Un éxito. Es una herramienta que te ayuda no solo en el campo profesional sino en el personal. Te ayuda a crecer y a conocerte mejor pero también a ayudar a mejorar los procesos de la empresa como el proceso de reclutamiento y otras áreas relacionadas.



Marisol Jiménez,
Gerente de RH,
DBS.

“ El liderazgo de la gestión del talento humano tiene aportaciones que afloran desde la intuición, sin duda. Dar espacio a esa perspectiva, nos hace realmente humanos y agrega el valor ontológico a la organización indiscutiblemente.



Marco Escobedo,
Director de RH,
Standard Fruit Co,
Costa Rica.

“ Es verdaderamente increíble, en este taller se adquieren conocimientos concretos que impactan positivamente en la organización, creando equipos más efectivos y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos del negocio.



Andrea Cazar,
Especialista Sr.
Desarrollo Humano,
DOLE Ecuador.

OTROS TALLERES DISPONIBLES

- Contratación y reclutamiento
- Construyendo el espíritu de equipo
- Agilidad organizacional
- Negociación y manejo de conflicto
- Habilidades de comunicación
- Comunicación abierta
- Habilidades interpersonales
- Gestión del desempeño
- Planeación, organización y coordinación
- Resolución de problemas
- Gestión del sistema y procesos
- Orientación a resultados
- Toma de decisiones
- Manejo de innovación
- Pasión, técnica y dinamismo
- Representando a la empresa
- Enfoque centrado en el cliente
- Pensamiento estratégico
- Liderazgo estratégico
- Desarrollando personas
- Orientación a la acción
- Creatividad
- Integridad y confianza
- Desarrollo personal
- Auto-confianza
- Convicción y coraje
- Poder intelectual
- Compostura
- Hacer frente a la ambigüedad

PÍDELO
SEGÚN TU
NECESIDAD



EVALUACIÓN
(PULSO)



CHARLA
2 HORAS



MINI TALLER
1/2 DÍA



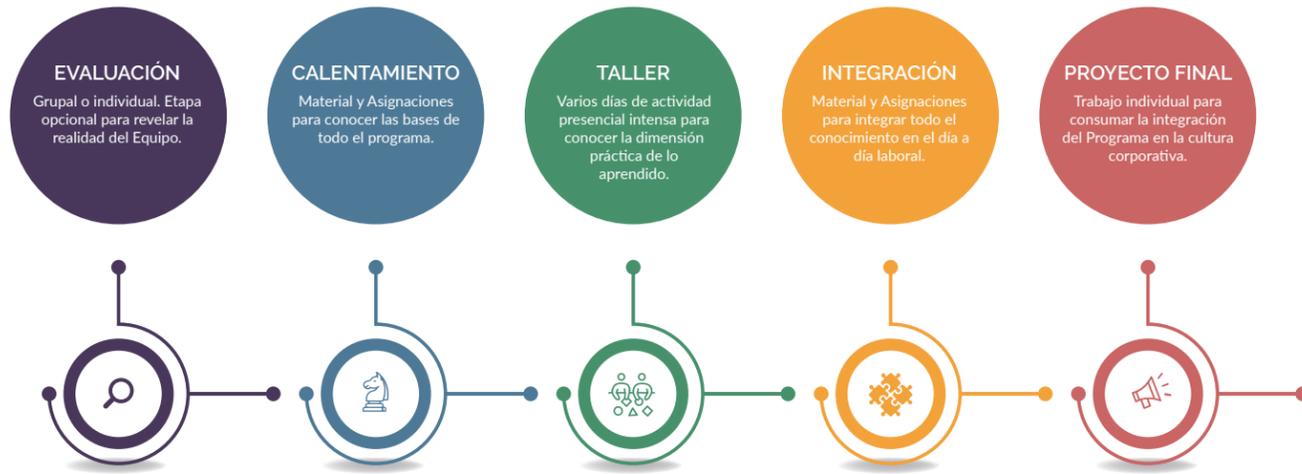
TALLER
1-2 DÍAS



PROGRAMA
4 SEMANAS

PROGRAMAS PREMIUM A LA MEDIDA

LA MEJOR FORMA DE ASEGURARSE QUE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS VAN A SER INTEGRADOS EN EL DÍA A DÍA DE SU ORGANIZACIÓN.



Week	Month	Dates	Topic	Required Effort	Optional non-office Effort
1	July	2 - 8	Start with Why (Simon Sinek approach to performance)	1h	2h
2		9 - 15	My Strengths and my Performance (NA Institute Assessment)	2h	2h
3		16 - 22	New employees: Energy Leadership Introductory Workshop and Pre-Work Current employees: Energy Leadership Refresh and Practice	10h + 2h 2h	2h 2h
4		23 - 29	Group 1: Energy Leadership Intermediate Workshop and Pre-Work	10h + 3h	0h
5	August	30 - 5	Group 2: Energy Leadership Intermediate Workshop and Pre-Work	10h + 3h	0h
6		6 - 12	Energy Leadership Development System: Emotional Intelligence	1h	4h
7		13 - 19	Energy Leadership Development System: Dynamic Communication	1h	4h
8		20 - 26	Energy Leadership Development System: Influencing Others	1h	4h
9		27 - 2	Energy Leadership Development System: Problem Resolution	1h	4h
10	Sept.	3 - 9	Energy Leadership Development System: Productivity	1h	4h
11		10 - 16	Energy Leadership Development System: High Energy Relationships	1h	4h
12		17 - 23	Energy Leadership Development System: Time Management	1h	4h
13		24 - 30	CORE: Success Formula	3h	3h
14	Oct.	1 - 7	Program Closure and Next Steps	1h	2h

Tomando como insumos su Clima Organizacional, la Visión Estratégica de los próximos años y sus Prioridades actuales, Synchronicity le diseña un programa premium de desarrollo profesional basado en Gamification y en una plataforma digital de última generación con una duración de 3 a 12 meses.

Business Unit	Points	Score
IT Business Applications	1349	98%
Legal Services	1918	92%
IT Security & Services	920	85%
Compliance	650	70%
Customer Service	603	50%
Sales	420	43%
Marketing	223	39%
Human Resources	201	37%

Position	Employee	Points
1	Jake Jiménez	208
2	Rebeca Chacón	206
3	Luis Aguilar	202
4	Armando Ballesteros	198
5	Federico Rivas	197
6	Katie Graham	183
7	JP Mora	180
8	Carlos Abarca	174

SOBRE LAS EVALUACIONES

DE LIDERAZGO ENERGÉTICO™



La solución perfecta para conocer mis niveles de actitud, o energía, cuando estoy bajo estrés y sin estrés. Revela mis patrones de pensamiento y de comprensión del mundo que me rodea. A diferencia de otras evaluaciones como DISC o Myers Brigs, esta evaluación es actitudinal, por lo que la persona descubre cómo

SILVIA ULLOA, ARQUITECTA:
"ME CAMBIÓ LA VIDA. ASÍ DE PERFECTA ME PARECIÓ."

AL CONOCER LOS BOTONES QUE TENGO ME ES MUCHO MÁS FÁCIL DECIDIR CÓMO RESPONDER A CUALQUIER SITUACIÓN POR MÁS ESTRESANTE QUE SEA!"



ALGUNOS TESTIMONIALES

Las Evaluaciones de Liderazgo están disponibles en versión 360 para capturar retroalimentación de hasta 25 personas en 36 dimensiones críticas del desempeño. Las evaluaciones también están disponibles en múltiples idiomas.

De las experiencias más transformadoras de mi vida. Por primera vez pude ver como algunos comportamientos estaban impidiéndome alcanzar todo mi potencial.



Karen Katz CEO, I Can Period!

Esta evaluación me cambió la forma de ver la vida drásticamente. Me permitió conocerme mejor y entender que la felicidad solo depende de mi y no de mis condiciones externas.



Karina Segura Emprendedora

Después de tomar la evaluación me di cuenta de porqué caigo a niveles bajos de energía y como superarlos para ayudarme a tomar mejores decisiones y a tener una mejor vida.



Yorlenny Morales Gte ventas

PROGRAMA "LEY DE SER"

Experimenta el poder del coaching con el Programa Ley de Ser: un sistema completo para desatar tu potencial ilimitado.

DETALLES CLAVE DEL PROGRAMA:

- 16 sesiones de coaching para ayudarte a desatar tu potencial y vivir lleno de propósito
- 11 CDs de Audio que te llevarán paso a paso de la mano de Bruce D. Schneider a explorar los conceptos, principios y ejercicios que hacen que la Ley de Ser trabaje para ti creando abundancia, felicidad, salud y sabiduría.
- Un CD extra conteniendo la técnica más poderosa disponible para manifestar tus deseos.
- Un cuaderno de trabajo con 225 ejercicios para integrar la Ley de Ser en tu vida.



- Una Evaluación de Liderazgo Energético para entender en detalle quién estás siendo y porqué.
- El libro Liderazgo Energético.
- Un diario personal para llevar el progreso y notas de tu recorrido.

PROGRAMA ELDS

SISTEMA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO ENERGÉTICO

El Programa ELDS (Energy Leadership Development System) lleva paso a paso al participante por una curricula de desarrollo de liderazgo a lo largo de 6 meses.

Este sistema desarrollado por iPEC (Institute for Professional Excellence in Coaching) ha sido galardonado varios años como el mejor sistema de desarrollo de Liderazgo. Incluye módulos como:

- 7 Niveles de Liderazgo
- Fortalezas y Oportunidades
- Eliminando Barreras para el Éxito
- Inteligencia Emocional
- Comunicación Dinámica
- Influenciado a Otros (incluye Ventas y Negociaciones)



- Resolviendo Problemas (ideal para Call Centers)
- Productividad
- Relaciones
- Salud y Bienestar
- Balance de Vida y Gestión de Tiempo

PROGRAMA DE RESILIENCIA PERSONAL

El programa de Resiliencia de HeartMath nos entrena para autogenerar un estado fisiológico altamente eficiente llamado coherencia HRV, que nos ayuda a aumentar la compostura emocional y el razonamiento más claro.

Recomendado por profesionales de la salud en todo el mundo, el entrenamiento de coherencia HRV se ha asociado con muchos beneficios de salud y rendimiento. Se ha demostrado que unos minutos de práctica de coherencia diaria reducen y previenen los efectos negativos del estrés, como abrumar, fatiga y agotamiento, trastornos del sueño, ansiedad y agotamiento.

HeartMath ha sido pionera en la investigación de HRV y el entrenamiento de autorregulación por más de 25 años. Más de 250 estudios independientes revisados por pares han sido publicados en tecnologías y metodologías de HeartMath.

Duración: 1 a 2 meses / Incluye Dispositivo Inner Balance



PROGRAMA COR.E

LEADERSHIP DYNAMICS™

Para alcanzar tus más altos niveles de liderazgo, potencial y rendimiento, necesitas estar comprometido y desarrollar tu auto-liderazgo primero.

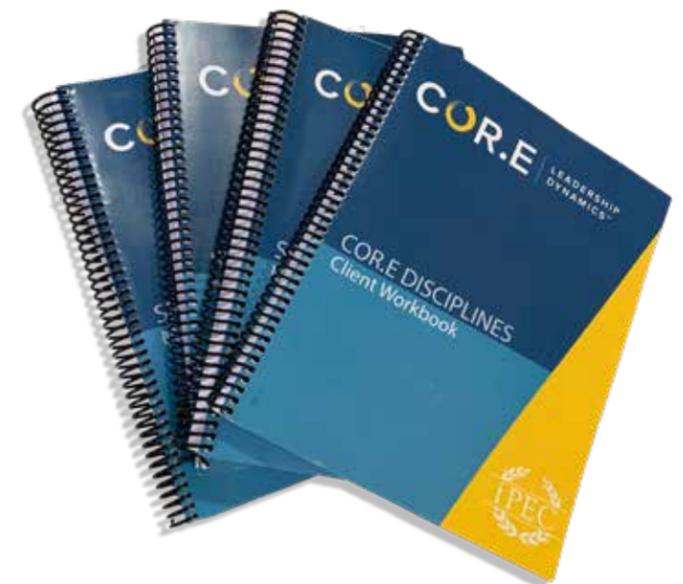
Optimizar tu potencial de liderazgo requiere entender cuáles son las cosas que alimentan tu desempeño y cuáles son aquellas que lo frenan.

Optimizando tu potencial de liderazgo te permite:

- Estar más comprometido con tu vida y trabajo
- Reducir tu estrés
- Tomar decisiones con confianza
- Disfruta más concentración y foco

La metodología COR.E Leadership Dynamics™ se basa en el concepto de que todo lo que hacemos en la vida es un desempeño. Cómo te presentas en tu forma de pensar, forma de ser y hacer, impacta la experiencia que tendrás en ese momento.

Duración: 4 a 6 meses



Synchronicity

De Costa Rica para el Mundo
informacion@synchronicity.global
www.synchronicity.global
+506 4035-7047

BÚSCANOS EN REDES

📧 /synchronicitygb
📘 /synchronicityglobal
🌐 /synchronicity-global