



ASPIRACIÓN CON PROPÓSITO
CAPACITACIÓN **NEO**
➢ Alejandro Delobelle



eBook

2023-2026

CULTURA
inspiracional
10 PASSWORDS



“An **excellent culture** makes you
a great place to work.

A **culture of excellence** makes
you a consistently great
organization.

Which would you prefer?”

Randy Pennington

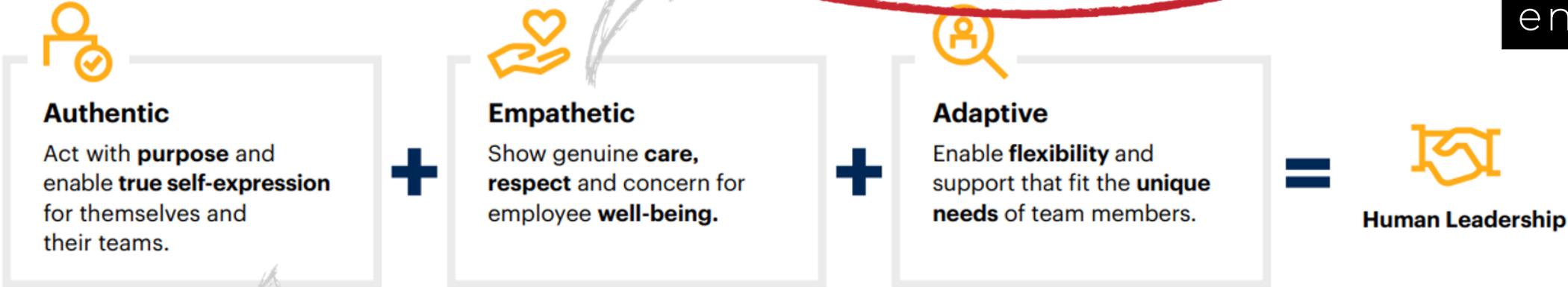
New imperative

The Human-Centric Leader

The human-to-human dynamic in the workplace pushes leaders to display human-centric leadership, defined as leading with authenticity, empathy and adaptivity. These traits have been listed for some time among the key qualities of great leaders — but they were considered nice to have. ~~Employees today demand them.~~

Las próximas 10 **passwords** traducen esta teoría en práctica!

Considerar a la persona, no al 'recurso', con sus valores, motivaciones y emociones.



Tiene que ver con poder permitirse mostrar vulnerabilidades. A partir de allí, MODELARA los valores y conductas que espera del equipo, con claridad de foco y objetivo compartido.

Parece que la flexibilidad paso a ser la mayor fortaleza... Tomarse el tiempo para crear momentos que hagan a la gente sentirse parte importante, aunque sean virtuales!



“Las empresas se están dando cuenta - y están implementando acciones - para que el **SIGNIFICADO** (un propósito acordado), la **COLABORACIÓN** (el aprendizaje colectivo) y lo **INCLUSIVO** (el respeto por las diferencias), tengan su lugar como **aceleradores de resultados**”.

Si no estás trabajando – de alguna manera – esta tríada, **PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS.**

Recuerda que lo **intangible** está ganando lugar.





“En los procesos de cambio actuales la ‘mejora de procesos’ está pasando a ser un sub-producto de la **alineación máxima entre personas**, por lo que ahí debes poner el foco. Esto requiere repensar la manera en que formas tus grupos de trabajo, pensando a esas comunidades en forma **INTEGRAL**, no jerárquica”.

Si no conoces a tu gente – o si sólo conoces lo que hacen -, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Descubre distintas fortalezas detrás de un mismo Talento.

2



“**Revaloriza la experiencia**: sea por los logros alcanzados, por la participación en proyectos claves o por presencia en lanzamientos **no** exitosos, cada colaborador puede ser potencialmente considerado como Mentor; aprovecha entonces la **TRAYECTORIA** y las **HISTORIAS** presentes; extrae lo mejor, extrapola lo que sirva”.

Si crees que solo un puñado de empleados pueden ser Mentores, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Capitaliza, sinergiza y simplifica la experiencia.

3

[CONOCIMIENTO]



“Líderes: **comiencen a ocuparse de SU bienestar y de SU compromiso**; poco es lo que pueden hacer para inspirar a otros, si hay vacío por dentro. El poder de conectar emocionalmente con su equipo, fortalece y multiplica proporcionalmente al que proviene de la posición; la **INCAPACIDAD** de hacerlo **REDUCE AL MÁXIMO EL PODER**, autoridad e influencia percibida por dicho equipo”.

Si crees que puedes solo o si crees que tienes energía de sobra, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOSE ATRÁS. Haz sentir parte a tu gente de algo grande – y que tu ego no interfiera-

4

[CONOCIMIENTO]



“Comiencen a **reconocer** en su empresa a quienes **estén ayudando a otros** a lograr sus objetivos. Búsquenlos. Conózcanlos. Háganlos visibles. Replíquenlos. Ellos manifiestan su liderazgo, naturalmente. Ustedes refuercen esos comportamientos, *explícitamente*”.

Si no estás descubriendo a tus próximos líderes, antes de que otros lo hagan, PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Presta atención, crea espacios para que se puedan explayar.

5

[COMPORTAMIENTO]



“Dejen lugar para lo **inesperado**; no hay *strategic planning* que contemple lo **IMPREDECIBLE** – y esos podrían ser los tiempos que corren y se vienen – por lo que hay que empezar a **ENTRENARSE EN LA SORPRESA**, más que en la rutina, generando músculos que valoren la acción, más que la perfección”.

Si no estás pensando proactiva y creativamente – y solo lo haces reactivamente - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Disciplínate para estar un paso adelante – y luego enseña tu método a tu equipo -.

6



“No sólo se trata de alcanzar KPIs...; se trata de **AGRADECER** a quienes los lograron, para **fortalecer y validar los comportamientos** que estos demostraron y hacer que otros quieran replicarlos”.

Si aún crees que los “resultados” son lo más importante – y no puedes ver que la gente que los genera está buscando algo más que eso - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOSE ATRÁS. Haz que los Resultados se subordinen al Proceso y que éste se subordine a la Gente. Y luego, VALIDA a tu gente.

7

[COMPORTAMIENTO]



“Encuentren nuevas conexiones entre sus colaboradores, fortalezcan sus vínculos y **creen comunidades de talentos**; ellos sabrán qué hacer cuando se junten; entre más mentes brillantes y **VALORES COMPARTIDOS**, mejor”.

Si crees que un Talento puede expresarse en cualquier contexto y circunstancia - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOSE ATRÁS. Analiza el ecosistema que rodea al talento y prepárate para replicarlo, de manera de elevar sus probabilidades de éxito. Luego, vuelve a desafiarlo.

8

[MENTALIDAD]



“Generen mejores habilidades de coaching entre los jefes, para poder **eleva**
así los niveles de feedback que brindan; saber darlo es un poco arte y
un poco ciencia, por lo que deben entrenarlos para luego reconocer a los
mejores en ello”.

**Si crees que el feedback es algo que tus jefes de área ya deberían saber brindar -
PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes convertir el feedback y el feedforward en una
ventaja conversacional, que libere el poder y el potencial de la gente.**

9



“No dejen a la Cultura crearse por default; **co-creen con su gente una empresa bien humana**, con ejemplos modelo de arriba hacia abajo, para que luego se multipliquen de **ABAJO HACIA ARRIBA**. No es casualidad que la plataforma en la que deban instalar esto sea una en la cual todo será bien humano: la vulnerabilidad, la empatía, la intuición, la emoción y la imaginación. Casualmente (?) lo que no puedan medir, será lo que los hará **ÚNICOS, RENTABLES** y un **IMAN** para el **TALENTO** que necesitarán en los próximos años”.

Si aún crees que hay otras variables – las mismas de siempre - PODRÍAS ESTAR QUEDÁNDOTE ATRÁS. Debes re-inventarte, re-pensarte, nunca ‘re-signarte’ a pensar que nada cambiará. Si no puedes cambiar de trabajo, cambia de mirada. Porque todo esto es posible. Ya se está haciendo. Ya está clara la relación con el bottom-line. Es tu turno.

10

[MENTALIDAD]



Resumiendo

- 1 **RENUEVA el Sentido, Colaboración e Inclusión:** haz todo lo que puedas para que estos intangibles se valoren;
- 2 **INTEGRA a la gente:** haz todo lo que puedas para facilitar conexiones y alinear conversaciones generativas, usa múltiples canales;
- 3 **GENERA una Red de Mentores:** entrena a tu gente para que se conviertan en mentores, más allá de la edad o el seniority;
- 4 **CUIDA a tus líderes:** entrena su emocionalidad y su bienestar; inspíralos para que expandan conciencia sobre ellos mismos;
- 5 **REFUERZA comportamientos esperados:** lo que hagas o no hagas envía mensajes; se claro, consistente y sistemático;
- 6 **ELEVA tu flexibilidad:** así como también tu resiliencia mental y tolerancia al no-control, ya que deberás 'hacer' aún sin certezas;
- 7 **RECONOCE un Valor cuando lo veas:** valida los comportamientos y conviértelos en historias y anécdotas memorables;
- 8 **POTENCIA a los talentosos:** rodéalos de más talento, acelera su participación estratégica y recompensa su impacto en el negocio;
- 9 **ENTRENA a tus Jefes medios:** a mantener conversaciones difíciles, a negociar y a brindar feedback y feedforward;
- 10 **MOVILIZA sistemas:** para que se animen a hacer dos cosas: a) volver a confiar (sentirse vulnerables); b) arriesgarse por un Motivo.



Ejercicio....

- 1 **RENUEVA** el Sentido, Colaboración e Inclusión:
- 2 **INTEGRA** a la gente:
- 3 **GENERA** una Red de Mentores:
- 4 **CUIDA** a tus líderes:
- 5 **REFUERZA** comportamientos esperados:
- 6 **ELEVA** tu flexibilidad:
- 7 **RECONOCE** un Valor cuando lo veas:
- 8 **POTENCIA** a los talentosos:
- 9 **ENTRENA** a tus Jefes medios:
- 10 **MOVILIZA** sistemas:

Ideas para comenzar...



Y AQUÍ TIENES 2 PROGRAMAS QUE IMPACTAN DIRECTO EN CULTURA >



Gestión del Cambio e Influencia

para la fuerza de ventas

[CULTURA EN ACCIÓN]

Herramientas y fundamentos para elevar los
NIVELES de efectividad colectiva:

1. CONEXIÓN A NIVEL HUMANO
2. CONSULTORÍA DE VENTAS A NIVEL COMERCIAL
3. FOCO A NIVEL DE EXPERIENCIAS
4. EXCELENCIA A NIVEL DE EQUIPO



Feedback y Conversaciones Cruciales

[CULTURA EN ACCIÓN]

Liderazgo Intencional

Herramientas y fundamentos para elevar la influencia personal

7 PASOS

MODELAR **DESAFIAR**

SOLEDAD **Definir tu propio camino** **Domina tus propias historias**

PASÓ LA ACCIÓN **Esperá por el Corazón** **Aprende a Altrar**

PERMITIR

3 HISTORIAS INGENUOSAS QUE NOS CONTAMOS.

'CLAUDICAMOS!'

LA CULPA ES MÍA **TODO FUE TU CULPA** **NADA PUEDO HACER**

COMPORTAMIENTO **IMPACTO** **OBJETIVO** **TANTO** **CONSECUENCIAS**

CO2C





Edgardo 'Pipo' Gomez Mariani

Skymedic Argentina

CEO

[MARZO 2023] “No conocía ni a Alejandro ni su trabajo hasta que participo en nuestro Kick Off 2023, realmente quede muy sorprendido, no solamente por la claridad de sus conceptos sino por lo realista y practico de cada uno de sus tips y recomendaciones.

Tengo mas de 30 años de industria farmacéutica y en general hay mucho teórico y demasiado de ego personal en este tipo de presentaciones que no conducen a nada. Recomiendo firmemente a Alejandro a quienes deseen que su FFVV trabaje con situaciones reales y modernizar muchos conceptos tan necesarios para la venta en el mundo actual.

Amigable, realista, practico e inspirador son palabras que definen muy bien su trabajo.



Romina Ranalli

MAKRO Argentina

Talent Manager

[MAYO 2023] “Alejandro ha sido un aliado estratégico en nuestro Programa para líderes, en el marco del Programa Nacional de Alineamiento Estratégico. Junto a Alejandro, los Gerentes Generales de nuestras tiendas han adquirido valiosas herramientas para potenciar su liderazgo y ayudarlos a ser “líderes de alto desempeño”. Su conocimiento experto en temáticas de liderazgo, negociación, conversaciones altamente efectivas y ventas, entre muchas otras, junto a su enorme capacidad de exposición, calidez y cercanía son garantía de un impacto positivo en los equipos y motorizador de cambios. Recomiendo firmemente a Alejandro como aliado estratégico en cualquier programa de Talento! Sin lugar a dudas, marca la diferencia: ha dejado una huella en todos los participantes...”



Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

1

A LA GENTE...
¿SE LA **'MANEJA'**
O SE LA **'LIDERA'**?

NUEVOS HÁBITOS DE LIDERAZGO

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

2

DE 'DETECTAR
LA NECESIDAD'
A IDENTIFICAR
EL RESULTADO

NUEVOS HÁBITOS DE VENTA

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

3

LAS '3H' QUE
POTENCIARÁN TU
PRÓXIMA REUNIÓN
de EQUIPO

NUEVOS HÁBITOS DE LIDERAZGO

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

4

LAS 8 TÉCNICAS
QUE TE PERMITIRÁN
NEGOCIAR CON
INTELIGENCIA

NUEVOS HÁBITOS DE VENTAS

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

5

¿DELEGAR o
PEDIR un FAVOR?
Aprende la diferencia y
decide con inteligencia.

NUEVOS HÁBITOS DE VENTAS

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

6

¿CHARLAR o
CONVERSAR?
Cómo planificar diálogos
claves de desempeño

NUEVOS HÁBITOS DE LIDERAZGO

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

7

¿CÓMO RETENGO
A MIS TALENTOS?
(pista: **NO VA POR
AHÍ..**)

NUEVOS HÁBITOS DE LIDERAZGO

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

8

DESCUBRE EL
SECRET de la
PROSPECCIÓN:
1 - 9 - 60 - 2

NUEVOS HÁBITOS DE VENTAS

Asesoración con Propósito
CAPACITACIÓN
NEO
Alejandro Debelle

9

GESTIONA BIEN
el día después
del FEEDBACK
(y los siguientes)

NUEVOS HÁBITOS DE LIDERAZGO





Lic. ALEJANDRO Delobelle

Alejandro Delobelle ha sido entrenado en Cambridge University (England) y NorthWestern University (Kellog) en herramientas y conceptos de Liderazgo, Servicio y Ventas, mientras se desempeñaba como Gerente Regional de Estrategia y Desarrollo Organizacional, para 7 países, en AGA Linde Healthcare.

Ha entrenado a la fuerza de ventas del laboratorio inglés SmithKline Beecham (hoy GlaxoSmithKline | GSK |) en “Principios Fundamentales de Efectividad en Ventas”.

Es Entrenador Certificado de ‘Achieve Global’ (*Learning Solutions That Transform Strategy Into Success Worldwide*);

Ha diseñado ‘Modelos de Competencias en Ventas’ para empresas multinacionales, en proyectos estratégicos y de larga duración;

Facilitó workshops y realizó consultoría (en castellano e inglés) en 7 países de Sudamérica (Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú, Argentina, Chile y Uruguay), tanto en áreas de ventas (venta consultiva y venta de soluciones) así como en áreas que contribuyen a potenciar los resultados (creación de experiencias de servicio al cliente, liderazgo resonante, negociación efectiva, equipos de alto desempeño, oratoria y presentaciones efectivas);

Como Consultor, Coach y Facilitador, ha diseñado programas para más de seis mil personas, en compañías como Nestlé Waters, Adecco, Banco de la Nación Argentina, Infineum, Sinopec, SKF Latam, Swiss Medical, OLX, Fate, Re/max, Universal Assistance, Peugeot, Tenaris University y la Armada Naval de Colombia, entre otros.

Ha brindado más de 20 conferencias en los últimos años, tanto en Argentina como en Bolivia, Costa Rica o Perú.

Ha escrito 8 ebooks a la fecha: **“Apuesta por Ti (eje Liderazgo)”**, **“4 Elementos Claves para liderar un Programa de Performance Management (eje Gestión del Desempeño)”**, **“La Motivación es (del) Personal”** (eje Engagement y Liderazgo), **“5 pasos para que HR incremente su influencia y venda con éxito su Propuesta de Valor”** (eje Recursos Humanos), **“8 Sugerencias que podrían cambiar la manera de encarar tu 2015”** (eje Motivación y Desarrollo Personal), **“CULTURA: 10 Passwords que te garantizan el acceso a su transformación”**, **HRBP: de Socios a Aceleradores del Negocio: 6 Herramientas para utilizar YA**” y el último sobre **“Prospección en Ventas”**. Con más de 230 artículos, es ‘autor’ en LinkedIn.

Ha desarrollado el programa “Liderazgo Saludable” en Sancor Salud, el cual brinda hace más de 4 años.

Es Profesor invitado en el Postgrado de Dirección Estratégica de Recursos Humanos | UCA

Ha sido certificado como expositor VISTAGE | Marzo 2016

Ha diseñado su propia plataforma digital: MEMBRESIANEO, desde donde continúa apoyando a +50 consultores de +5 países de Latinoamérica.

Es Analista de Sistemas y Licenciado en Administración de Empresas, ambos títulos de la Universidad de Belgrano.
Ex Instructor de Taekwondo y American Kenpo Karate. Casado, 3 hijas.

CAPACITACIÓN

Aspiración con Propósito

NEO

> Alejandro Delobelle



www.aledelobelle.com



Espero tu mail!

thezensitivegroup@gmail.com
capacitacion@aledelobelle.com



Twitter > @aledelo



**NEO
4P**

Mira mi newsletter >>



+54911 5595 3121



Linkedin > alejandrodlobelle

Seguidores: +26,000 Artículos: +275

CONTACTO POR FORMULARIO

