DEBI CAND

COMUNICACIÓN · LIDERAZGO · EQUIPOS

Capacitaciones y acompañamiento con práctica aplicada

Para PyMEs y organizaciones que necesitan fortalecer el trabajo de líderes, supervisores y equipos.

Comprender la situación para definir qué necesita trabajar la organización.

02

Situaciones que podemos trabajar

Hay situaciones de liderazgo, comunicación o coordinación que no se resuelven solamente con contenidos generales. Primero es necesario reconocer cómo se manifiestan en el trabajo cotidiano y qué necesita funcionar diferente.

- Supervisores o líderes que concentran decisiones y equipos que dependen excesivamente de ellos para avanzar.
- Dificultades para delegar y desarrollar autonomía, aun cuando las personas cuentan con conocimientos para realizar sus tareas.
- Conversaciones necesarias que se postergan: correcciones, feedback, límites, pedidos o situaciones de desempeño que no se abordan a tiempo.
- Problemas de comunicación y coordinación entre personas, roles o áreas que generan errores, reproches o conflictos.
- Desacuerdos de trabajo que terminan convirtiéndose en conflictos personales, dificultando la resolución de la tarea.
- Equipos que no alcanzan los resultados deseados y necesitan comprender qué prácticas, comportamientos o condiciones conviene revisar antes de decidir qué trabajar.

¿Cómo se define qué trabajar?

El punto de partida es una conversación inicial con quien solicita o decide la capacitación. Permite comprender la situación reportada, reconocer a quiénes involucra y delimitar qué necesita abordar la organización. El proceso completo se desarrolla en la página siguiente.

03

Cómo trabajo

La organización como punto de partida

Cada empresa tiene una realidad, una forma de trabajo y necesidades particulares. Por eso, antes de definir una capacitación, converso con la organización sobre la situación que observa y el funcionamiento que necesita alcanzar.

Quien solicita o decide la contratación puede ser un dueño, un responsable de Recursos Humanos, un gerente o un referente de equipo. Quienes reciben la capacitación pueden ser líderes, supervisores, mandos medios o integrantes de un equipo.

1. Conversación inicial

Conozco la situación reportada, quiénes están involucrados, qué prioridad tiene para la organización y qué cambio necesita observar.

2. Definición de alcance y propuesta

Con la información inicial delimito los destinatarios, el objetivo, la modalidad y el alcance del trabajo. A partir de allí presento la propuesta y el presupuesto.

3. Relevamiento de la situación

Una vez acordada la propuesta, profundizo la información necesaria para diseñar la capacitación, sin convertir el proceso en un diagnóstico organizacional integral.

4. Diseño, capacitación y práctica

Defino contenidos y ejercicios vinculados con la realidad de los participantes para trabajar comportamientos, conversaciones y decisiones aplicables al contexto laboral.

5. Aplicación y observación

Junto con la organización se establecen cambios e indicadores pertinentes para observar cómo lo trabajado se lleva a la práctica, sin prometer resultados predeterminados.

6. Seguimiento, si se requiere

Se puede definir un acompañamiento posterior y diferenciado para revisar la aplicación, reconocer avances y realizar ajustes.

> **Primero comprendemos la situación. Después definimos la capacitación y el acompañamiento adecuados.**

04

Áreas de trabajo

Tres áreas de trabajo que permiten ordenar capacidades y comportamientos a desarrollar. No son cursos prediseñados: el foco se define a partir de la situación relevada.

Liderazgo, delegación y autonomía

Para fortalecer el rol de supervisores, responsables y mandos medios, y clarificar cómo se distribuyen responsabilidades y decisiones.

- Delegar con criterios claros.
- Decidir dentro del propio nivel de responsabilidad.
- Corregir y dar seguimiento sin concentrar todas las decisiones.
- Desarrollar autonomía y responsabilidad en los equipos.
- Clarificar roles y márgenes de decisión.

Comunicación y resolución de conflictos

Para abordar conversaciones, diferencias y dificultades de coordinación que interfieren con la tarea o con los vínculos de trabajo.

- Dar feedback y realizar correcciones a tiempo.
- Plantear desacuerdos sin trasladarlos a lo personal.
- Escuchar y conversar en situaciones de tensión.
- Coordinar entre personas, roles o áreas.
- Resolver diferencias antes de que interfieran con la tarea.

Coordinación de equipos y resultados

Para revisar aspectos de comunicación, coordinación y funcionamiento cuando un equipo no alcanza los objetivos definidos, sin asumir causas antes del relevamiento.

- Comunicar objetivos y prioridades con claridad.
- Conversar sobre desempeño y seguimiento.
- Comparar prácticas dentro de un mismo equipo sin asumir causas apresuradas.
- Coordinar responsabilidades vinculadas con el resultado.
- Identificar obstáculos de comunicación o funcionamiento sobre los que corresponda trabajar.

> **Las áreas orientan el trabajo; la situación concreta define el objetivo, el contenido, la práctica y el formato.**

05

¿Qué buscamos lograr?

Los objetivos se definen junto con la organización según la situación relevada, los comportamientos que necesita desarrollar y el funcionamiento que busca alcanzar.

- Fortalecer el rol de supervisores y líderes para que puedan asumir con mayor claridad las responsabilidades propias de su función.
- Desarrollar mayor autonomía en los equipos, definiendo criterios, responsabilidades y márgenes de decisión.
- Mejorar conversaciones de seguimiento, feedback y corrección para abordar situaciones de trabajo de manera clara y oportuna.
- Mejorar la coordinación y el flujo de información entre personas, roles o áreas.
- Abordar desacuerdos y conflictos de manera funcional, evitando que las diferencias interfieran innecesariamente con la tarea.
- Identificar prácticas y comportamientos vinculados con la comunicación o el funcionamiento del equipo que convenga trabajar en relación con los objetivos definidos.

Resultados observables

Antes de comenzar se acuerdan cambios relevantes e indicadores posibles. La observación se concentra en comportamientos vinculados con el trabajo realizado; los resultados generales de la organización también dependen de otras condiciones y decisiones.

Ejemplo — autonomía y delegación: menos consultas sobre tareas ya entrenadas · más decisiones tomadas dentro de criterios definidos · menor dependencia del supervisor en situaciones habituales · mayor disponibilidad del líder para las responsabilidades propias de su función.

> **No prometemos un resultado predeterminado: definimos qué mejora busca la organización y qué señales permitirán observar su evolución.**

06

Modalidades de trabajo

La modalidad se define según el objetivo, los destinatarios y el nivel de participación y práctica que requiere la situación. El trabajo puede realizarse de manera presencial o virtual, de acuerdo con las posibilidades y necesidades de la organización.

Capacitación y práctica en grupos reducidos

Pensada para equipos, supervisores, líderes o mandos medios. En grupos de hasta aproximadamente 15 participantes es posible trabajar con mayor intercambio, situaciones reales y práctica acompañada.

- Participación activa y análisis de situaciones concretas.
- Intercambio entre participantes y facilitadora.
- Ejercicios y práctica.
- Aplicación de herramientas al contexto de trabajo.
- Definición de formas de aplicación al trabajo cotidiano.

El seguimiento es un servicio diferenciado de la capacitación. Cuando la situación lo requiere, permite revisar la aplicación de lo trabajado, observar avances y ajustar acciones junto con la organización.

Jornadas y conferencias participativas

Pensadas para organizaciones que necesitan trabajar una temática común con grupos numerosos, combinando exposición, reflexión y participación.

A través de preguntas, casos, intercambios y dinámicas adaptadas al grupo, las personas relacionan los contenidos con situaciones de su realidad laboral. Este formato no ofrece el mismo nivel de observación individual que una capacitación en grupo reducido.

> **Una experiencia participativa para comprender un tema, pensarlo y vincularlo con la realidad de trabajo.**

Jornadas y eventos de fin de año

Una jornada dinámica para cerrar el año o iniciar el próximo con los equipos. No es una charla motivacional, sino una experiencia práctica para conversar distinto, revisar cómo se trabajó y empezar con acuerdos claros.

Se adapta a las necesidades de cada empresa u organización, como conferencia para todo el equipo, taller vivencial o jornada completa. Ideal para encuentros de fin de año, convenciones de ventas y reuniones de planificación.

07

De la situación a la capacitación

Una dificultad general —como "mala comunicación" o "falta de liderazgo"— no define por sí sola una capacitación. Es necesario traducirla en situaciones y comportamientos observables para decidir qué trabajar.

Situación observable	Foco de la capacitación y la práctica
Las decisiones se concentran en el supervisor y el equipo consulta incluso sobre tareas conocidas.	Clarificar criterios, responsabilidades y márgenes de decisión; practicar formas de delegar, decidir y dar seguimiento.
Las correcciones o conversaciones sobre desempeño se postergan hasta que el problema aumenta.	Preparar conversaciones, comunicar observaciones y pedidos con claridad, escuchar y acordar acciones de seguimiento.
Dos personas o áreas dejan de coordinar y el desacuerdo laboral se vuelve personal.	Diferenciar hechos, posiciones, comportamientos y tarea; reconstruir acuerdos de trabajo y canales de coordinación.
Los objetivos se comunican, pero no queda claro quién decide, ejecuta o informa.	Clarificar roles, prioridades, responsabilidades y circuitos de comunicación vinculados con la tarea.
El equipo no alcanza los resultados y se atribuyen causas sin información suficiente.	Relevar prácticas observables, identificar qué aspectos de comunicación o funcionamiento corresponde trabajar y definir indicadores pertinentes.

> **El objetivo no es uniformar a las personas, sino facilitar que coordinen desde sus roles y responsabilidades hacia los objetivos de la organización.**

08

Sobre Debi Cand

Debi Cand — Coach en Comunicación, Líderes y Equipos

Soy Coach Ontológica, formada en Axon Training y graduada en 2017, con nueve años de experiencia profesional trabajando con personas y grupos en comunicación, vínculos, toma de decisiones y nuevas formas de acción.

Además, me gradué en 2012 como Agente de Propaganda Médica en Finedu (UTN), una formación que me dio una mirada cercana sobre el trabajo de las fuerzas de ventas de la industria farmacéutica.

Mi recorrido combina la coordinación de grupos y espacios de formación con experiencia previa en áreas comerciales, ventas, supervisión, promoción y trade marketing. Me desempeñé en acciones comerciales vinculadas con laboratorios y marcas como L'Oréal, Eucerin/Beiersdorf, Eximia, La Roche-Posay y Roemmers, realizando tareas de promoventa, demostración de productos, supervisión y negociación de espacios visuales.

También desarrollé y gestioné durante seis años mi propio emprendimiento, una experiencia que me permitió conocer desde adentro los desafíos de sostener un servicio, tomar decisiones, trabajar con personas y llevar una propuesta a la práctica.

Hoy integro ese recorrido en capacitaciones y acompañamientos para organizaciones desde una premisa concreta: comprender la situación antes de proponer una respuesta.

Trabajo sobre situaciones laborales, roles, comportamientos, responsabilidades y formas de comunicación. El alcance se mantiene en el ámbito laboral y dentro de los objetivos acordados con la organización.

> **Comprender primero. Capacitar y acompañar después.**

09

Conversemos

Si en tu organización existe una situación de liderazgo, comunicación o funcionamiento de equipos que necesita ser trabajada, podemos comenzar por una conversación inicial.

La conversación se realiza con quien solicita, decide o puede impulsar la contratación —dueño, Recursos Humanos, gerente o responsable— para conocer la situación reportada, su prioridad y las personas involucradas.

Con esa información evalúo si la necesidad se encuentra dentro de mi alcance y defino una propuesta de capacitación y, cuando corresponda, de acompañamiento.

La propuesta y el presupuesto especifican objetivos, destinatarios, modalidad, alcance y duración.

Una vez acordada la propuesta, comienza el relevamiento necesario para diseñar el trabajo sobre la situación concreta.

Coordinar una conversación inicial

WHATSAPP	WEB	LINKEDIN
11 6542-8600	www.debicand.com.ar	Debi Cand