

SINTESIS TALLER-CONFERENCIA

¿Cómo el coaching de organización acelera la transformación de las empresas?

1 de diciembre de 2016

El 1 de diciembre de 2016 en el histórico lugar de la Real Fábrica de los Tapices en Madrid el equipo de Anse España realizó el taller: ¿Cómo el coaching sistémico de organización acelera la transformación de las empresas?

En primer lugar queremos agradecer al número de personas que asistieron ese día. Nos permitió hacer del evento un éxito y poder practicar un coaching de organización. Agradecemos también a los alumnos de la comunidad Métasystème que acudieron para practicar y ayudarnos durante el coaching de organización. Muchas gracias a Ana Jimenez, Joaquín Candeias, Javier Soporta, Isabel Juarez, Abel Frías, Laura Santamaria y Rubén Martínez.

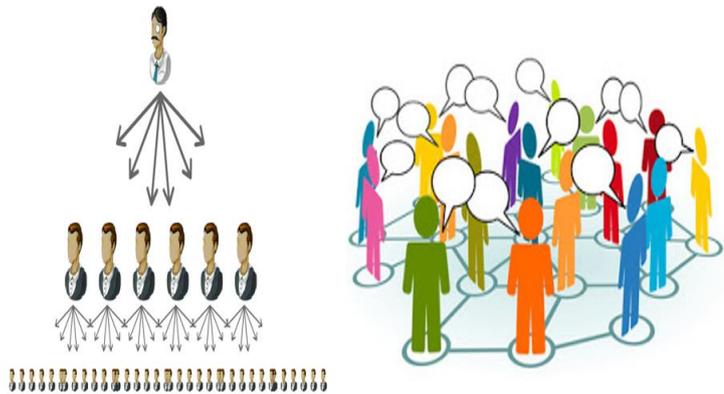
Ese día aprendimos con la práctica algo que parece gustar bastante. Grabamos en directo en Facebook la parte de explicación, en el grupo Coaching Sistémico Escuela Metasysteme, aquí puedes verlo: <https://www.facebook.com/groups/coachingsistemicoescuelametasysteme/> Encontrarás dos vídeos: ese día tuvieron más de 200 visitas. Puedes unirte al grupo si te interesa el coaching sistémico.

El taller ha tenido 4 momentos:

Primer momento, con el vídeo 1, en el cual explicamos:

- Quiénes somos Anse España. Toda la información, aquí: <http://www.anse.fr/espanol/anse-espana/>

- Cómo con la epigenética, la globalización, el C2C, el big data, la inteligencia artificial, la robotización, la impresión 3D, etc nos cambia poco a poco nuestro ADN, nuestra cultura. En efecto, poco a poco, por una parte, cambiamos nuestra relación con el poder, porque el poder ya no es el que tiene la información sino más bien el que la comparte. Por eso, cada día se desarrolla más la economía del compartir. Y, por otra parte, nos volvemos más responsables, más exigentes, más interconectados, más reactivos, más innovadores y pasamos de ser propietarios a ser usuarios.



- Cómo estos cambios afectan a las empresas que poco a poco van de una cultura jerárquica a una cultura más de redes, en la cual el poder lo tiene el líder que otorga poder. Estas discrepancias que a veces se producen entre una cultura industrial y nuestro día a día nos revelan que estamos en un cambio de época y no en una época de cambios.
- Qué es un coaching sistémico de organización dirigido a grandes grupos de varios niveles jerárquicos y que permite a la organización tomar conciencia de sí misma, de su complejidad en el enfoque, de desarrollar su responsabilidad, su autonomía y sus resultados.

Segundo momento, experimentar un primer trabajo en grupo a través de un ejercicio que propusimos:

Nos gusta decir que el coaching es como el amor: no se explica, se hace.

En esta parte, hicimos tres grupos que han trabajado sobre el tema de la foto y en cada grupo desarrollamos los roles de lo que llamamos el proceso de reuniones delegadas:

- El papel de facilitador desarrolla dentro de una organización, de forma local, las interrelaciones entre las personas y, de forma global, entre los servicios.
- El papel de marcador del tiempo desarrolla la toma de conciencia del patrón que tiene la organización en su relación con el tiempo y toma varias decisiones para ser más eficiente.
- El papel del empujador de decisiones permite a la organización tomar mejores decisiones y ser más eficiente tanto en sus interrelaciones, como su relación con el tiempo, como en la puesta en práctica de dichas decisiones.
- El papel del coa-coach, quien gracias a los feedforward (opciones de mejora) desarrolla en la empresa el aprendizaje continuo, la innovación y un sistema que aprende de sí mismo, que aprende a crecer, que aprende a ganar; de esta forma la organización obtiene más rendimiento.



El tercer momento, con el vídeo 2 y una reunión plenaria:

En este momento, los coaches sistémicos hicieron lecturas sistémicas que ofrecieron al grupo para que pudieran responsabilizarse de cambiar o no, tomar conciencia de sus patrones, sus hábitos y ver si son frenos o recursos para el sistema que componen. En un verdadero coaching sistémico de organización, la organización practica esta forma de hacer durante 2 – 3 días para justamente hacer que los nuevos hábitos se construyan poco a poco. De esta forma, el equipo toma su propia responsabilidad, su poder, es más ágil, más eficiente y se convierte en una organización del área industrial con cultura digital o una organización del área digital con cultura industrial.

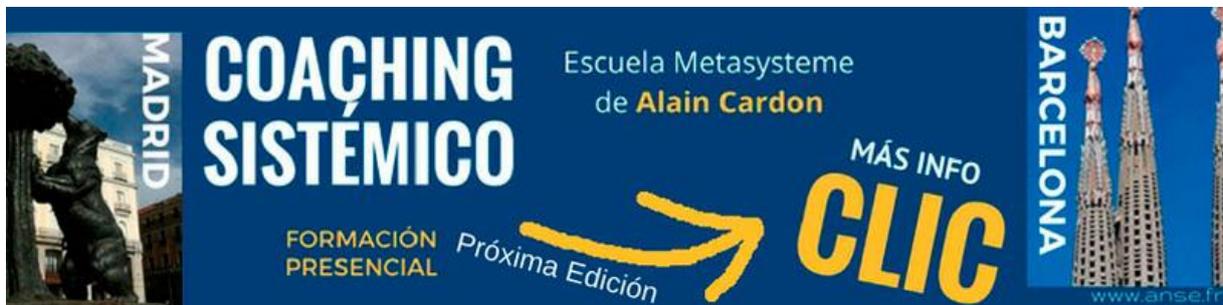


Cuarto momento, compartiendo un vino, cortesía de Loom House, responsables del lugar del evento. Desde aquí les damos las gracias por su acogida.

Durante el vino, los miembros de Anse España fuimos respondiendo a las preguntas, relativas tanto al ámbito de la empresa, como al de la formación en coaching sistémico de la Escuela de Alain Cardon.

Si quieres permitir a tus equipos o clientes lograr mejores resultados, ser coach o manager coach, empezar es fácil. Accede a la próxima edición de nuestro **programa de formación presencial en coaching sistémico** y aprende a hacer coaching individual, de equipos y de organizaciones mediante 84 horas de formación ACSTH y 21 horas CEE aprobadas por la ICF.

Desde el primer día serás considerado como un verdadero Master Coach.



Si quieres llevar a tu empresa al siguiente nivel en cuanto al logro de resultados contacta con Anse España:



Cordialmente

El equipo de Anse España: Asun Arranz, Claude Arribas, Raquel Blazquez, Lourdes Cabero, Carmen Crespo, Guillermo Matias

+ 33 682 69 70 83

Copyright 2016

Claude.arribas@anse.fr

www.anse.fr/espanol

<http://www.anse.fr/espanol/anse-espana/>