

RESUMEN DE LA CONFERENCIA DEL
20 DE ENERO 2015
CON RRHH DIGITAL

EL RESUMEN DE LA CONFERENCIA

Gracias por asistir a mi conferencia sobre la “innovación en el desarrollo interno del talento” en colaboración con RRHH Digital, el pasado 20 de Enero.

En este link puedes ver lo que RRHH Digital publicó tras el evento:
<http://www.rhhdigital.com/noticia/107733/Video-resumen-Las-empresas-postmodernas-la-innovacion-en-el-desarrollo-interno-del-talento>

Éramos 63 personas y tratamos estos tres puntos:

- Mi percepción del talento.
- La relación del talento con las empresas post-modernas que ganan cada día más en *performance*.
- Un taller para probar cómo se puede fácilmente permitir a una empresa transformar su cultura hacia una cultura de empresa post-moderna.

Al final de este resumen, te recordaré la oferta que anuncié el 20 de enero, solo para los asistentes a la conferencia.

A – EL TALENTO:

A la pregunta “¿Cómo defines el talento?” me gusta contestar: “para mí, el talento son 2 cm”.

Efectivamente, puede parecer un chiste, pero hablo en serio. Veamos algunos ejemplos:

Nadal: su bola se queda 2cm más en la pista que la de sus competidores



Usain Boltz: cuando gana siempre tiene un mínimo de 2 cm de avance sobre sus competidores. Zinedine Zidane: a 2 cm su pelota entraba en la portería y no daba al palo ni el portero la paraba. La metáfora es la misma para los artistas. Mozart, Beethoven no nacieron con una partitura de música. Picasso, Goya, no nacieron con un pincel.

Para mí el talento es como el azar, una palabra que hemos inventado para no investigar realmente cómo hacen los que tienen talento. Simplemente porque sabemos conscientemente o inconscientemente que desarrollar nuestro talento es entrar en nuestra zona de no confort.

Cuando investigamos, vemos que los que decimos que tienen talento (prefiero más la palabra de éxito a largo plazo), tienen los siguientes puntos comunes:

- Pasión por lo que hacen
- Trabajan mucho, repiten, mejoran cada día: *¿Cómo puedo hoy ser mejor que ayer?*
- Perseverancia
- Un objetivo claro y que sea su propio objetivo
- Un entorno que permite lograr el objetivo de la persona.

Al final vemos que el que tiene un equilibrio en estos 5 puntos está feliz. Debería ser nuestra forma de ser. Todos tenemos talento, todos podemos ir a buscar estos 2 cm. Pero muchas veces el ser humano no se enfoca en estos 2 cm porque tiene bloqueos. Hablé de cuatro bloqueos a lo largo de la conferencia:

- El miedo a perder, que se mezcla con el miedo a ser juzgado por uno mismo y por los demás. “¿Qué me dirán si no llego?”. También hay miedo a ganar, porque si gano sé que mi vida puede cambiar y no sé si lo quiero verdaderamente. A veces también se habla de complejo de inferioridad, es cierto que si es demasiado importante para una persona, mejor que lo trate con un psicólogo.
- La falta de perseverancia o el abandono: de los fracasos se aprende más que de los éxitos.
- El perfeccionismo, que no permite la acción y el fracaso. “Quiero hacerlo perfectamente desde el primer ensayo”.
- El entorno cercano (familia, amigos, amigas) que nos ama demasiado y nos encierra sin querer. Cuando uno está en un proceso de cambio, de forma sistémica su sistema entra igualmente en un proceso de cambio. Todo proceso de cambio pasa por zonas de no confort. A veces nuestro entorno, por querernos, nos hace un montón de preguntas que a la larga se pueden convertir en dudas y no en acciones. ¿Cómo nuestro entorno nos permite ver la realidad y, desde ese acto de compartir, la realidad del sistema

evoluciona, y las preguntas analíticas no se transforman en dudas, sino en preguntas que permiten la acción, la protección y el permiso de crecer? De esta forma el sistema es distinto y 1 +1 es siempre superior a 3.

En la empresa es igual, se producen los mismos bloqueos. Louis Dantin lo resume estupendamente: “el alma de las empresas debería ser el talento”.

Podría decirse que un talento en una empresa es una persona que por sus competencias, su potencial, es un verdadero valor añadido para la empresa. Si se va, la empresa pierde un gran valor tanto humano como financiero. Por tanto, hay empresas que no van a buscar talento fuera de ellas y tienen un gran *performance*. Solo han cambiado de marco de referencia:

B – LAS EMPRESAS POST-MODERNAS

El talentoso Peter Druker, quien investigó horas y horas, años y años sobre la performance de las empresas, dice: “En momentos de turbulencia, el peligro más grande no es la turbulencia, es actuar con la lógica de ayer”.

En la conferencia hemos visto que las empresas post-modernas han pasado de una lógica de planificación a una lógica de intuición.

Esta foto lo resume todo:



Efficacité et Performance Commerciales

Os he dado ejemplos de empresas grandes como Repsol, de ETI (Empresas de Tamaño Intermedio) como Profil Systeme, de Pymes como Novovis o de Nathalie, un coaching personal.

Al final puedo resumir que:

Estas empresas han transformado la palabra rigor en disciplina.

El poder ha cambiado de forma de ser, en estas empresas post-modernas el liderazgo se define de esta forma “Más poder doy, más poder tengo y más poder tiene la empresa”.

Los indicadores de medidas o KPI son conocidos por todos y al final solo 2 o 3 permiten a la empresa tener una visión común y compartida para todos. Esta lógica cambia con respecto a tantas cifras de medidas que había antes.

De la lógica de planificación a la lógica de intuición: La lógica de la intuición de las empresas postmodernas con cultura digital tiene como punto de partida una mentalidad, un ADN de desarrollo, de la emergencia de ideas/acciones, la creatividad, la innovación, la experimentación, lo irracional. Se podría decir que se centra más en el hemisferio derecho del cerebro.

Es un paradigma diferente, dado que quien dice experimentación, innovación, creatividad, emergencia de ideas/acciones, dice, automáticamente, error. La empresa postmoderna se siente a gusto con el error, de hecho lo fomenta, esgrime sus diferencias mediante el fracaso.

Efectivamente, aceptar el error constituye un cambio total de paradigma. Aceptar los errores es aceptar cometerlos, aceptar que se cometan, aceptar hablar de ello, alentar a que se hable de ello. El error ya no es un fracaso que necesita un culpable, sino una situación en la que el responsable emprende una acción para mejorar, por y para los resultados. Este concepto puede parecer muy teórico, dado que desde hace décadas vivimos con el ADN de la lógica de la planificación. Puede parecer incluso utópico; pero el vivirlo y ver cómo se vive, constituye otro entorno de sistema empresarial.

Haciendo click aquí tendrás más información sobre las empresas post-modernas con ejemplos de clientes: <http://www.anse.fr/espanol/empresas-postmodernas/>

Y en este click lo que hacen distinto las empresas “performantes”:
<http://www.anse.fr/espanol/que-hacen-distinto-las-empresas-performantes/>

C – EL TALLER

El tercer momento de la conferencia se realizó después de la pausa. Fue un taller en el cual os pudisteis dar cuenta que en 20 minutos es fácil cambiar de marco de referencia. Es solo aprendizaje.

Es solo desarrollar otras costumbres: construimos nuestros hábitos y nuestros hábitos nos construyen.

Agradezco a Laura Calabuig, Lourdes Cabero, Antonio Robles, Fernando Iglesias, Joaquin Candeias quienes me ayudaron durante estos talleres. Son algunos de los alumnos que se formaron a la escuela de Coaching sistémico.

De forma general, **el objetivo de la formación de la Escuela Metasysteme** es que los alumnos desarrollen su propia conciencia sistémica y la utilicen como recurso de vida y laboral.

Nuestro objetivo es permitir a nuestros clientes desarrollar su talento. Un coach sistémico se enfoca en el sistema, en el proceso del sistema. Su contenido, para intervenir en el espacio del cliente, es el proceso del sistema.



El tema del taller fue “Cómo puedo doblar mi *business* en 2015?”.

Pues los equipos pudieron en 20 minutos tomar decisiones a través de un proceso post-moderno innovador. El equipo empieza por ponerse en la línea de llegada: ¿Qué queremos lograr al final de estos 20 minutos? El proceso permite desarrollar una energía de toma de decisiones y de acción al estilo de las empresas con gran *performance* y post-modernas: ¿Quién?, ¿Qué?, ¿Cuándo?, ¿Cómo?, ¿Cuánto?, ¿Dónde?.

Estas empresas toman consciencia de que el tiempo y el contenido van juntos. El coach permite que cada miembro del equipo coja el poder y que se pongan en paridad. De esta forma se desarrolla la intuición, a través de un saber ser creador de *performance*.

D- El Arte de liderar tus retos, tu vida. Oferta por haber asistido a la conferencia.

Como comenté durante la conferencia “construimos nuestros hábitos y nuestros hábitos nos construyen”.

Sin ningún orgullo, el arte de nuestras intervenciones es poder permitir a nuestros clientes estos cambios culturales en acciones rápidas y eficientes para desarrollar un saber ser al servicio de la performance. Es muy fácil, porque trabajamos con temas reales durante vuestras reuniones, con vuestras preocupaciones, a lo largo de vuestro desarrollo. También consiste en practicar, practicar y practicar, para, de una parte, tomar consciencia de que ese cambio cultural permite realmente desarrollar vuestro talento, vuestra *performance*, vuestro rendimiento y, de otra parte, construir nuevos hábitos.

Permitimos a nuestros clientes ir a buscar sus 2 cm de dos formas:

1.-Formándose en los Fundamentos de la Escuela Metasystème. Esta escuela se dedica a:

- Personas que desean hacer del coaching su profesión.
- Coaches que desean mejorar su negocio y/o su profesión.
- Profesionales de Recursos Humanos y Directivos que quieren desarrollar sus competencias como Manager-Coach / leader.
- Personas que desean crecer a nivel personal.



Así, la formación permite:

A los coachs:

- Hacer coaching sistémico con individuos, equipos y organizaciones.
- Vender el coaching sistémico, para su propia autonomía y confianza

A los manager/coach:

- Obtener resultados extraordinarios y mejorar las relaciones del equipo
- Por medio del sistema, convertirse en verdaderos líderes: “Más poder doy, más poder tengo, mas poder tiene la empresa”

A nivel personal:

- Conocer el sistema, tu sistema, manejar tu consciencia sistémica, manejar “el azar”. De esta forma te va a permitir ganar felicidad, tomar decisiones, mejorar las relaciones en tu vida con tu familia, pareja, amigos...
- Es un verdadero crecimiento personal y profesional a todos los niveles

Por asistir a la conferencia, te ofrecemos el **descuento de 800€** (sin iva) que finalizó el 31 de diciembre de 2014, si te inscribes en la 4ª edición (2015), que empieza el 12 de febrero. Ya quedan pocas plazas.

Si necesitas más información y registrarte para la próxima edición: <http://www.anse.fr/espanol/fechas-y-inscripciones-en-espana/>

Puedes descargar ese folleto.

2.-Transformando la cultura, los hábitos de un sistema. Anse es una empresa que se dedica a la transformación y al desarrollo de la eficacia y de la competencia medible del dirigente, del líder, de los comerciales, del equipo y de la empresa en transición, en cambios culturales. Para nosotros un sistema puede ser individual, puede ser un equipo o toda una organización. Esta transformación se hace con unas 25-35 horas de intervenciones, en total de 3 a 5 días.

Por asistir a la conferencia, **te ofrecemos, totalmente gratis, de 3 a 4 horas de intervención** o con un leader, o con un comité durante su reunión de comité, o con un equipo. El objetivo de estas 3-4 horas es que ya puedas poner un plan de acción y que puedas empezar el cambio cultural.

Quedamos a tu disposición. Me puedes llamar a mi móvil 00 33 682 69 70 83 o dejarme un mensaje en la parte contacto.

De la sombra a la luz, la obra de Laura la artista-coach

La lectura de este artículo, permite apreciar la obra de la artista coach Laura Calabuig, si desea visitar su obra completa de la Sombra a la Luz: <http://www.lauracalabuig.com>

Agradezco su confianza
Cordialmente.

Claude Arribas
33 682 69 70 83

Copyright 2014.

www.anse.fr/espanol