

PRAXIS AL DÍA

1 SEPTIEMBRE, 2010 |

Pertenecer para ser: la experiencia de MCC Graphics en el desarrollo del Sentido de Pertenencia con sus socios/as

25 Mayo, 2010 12:38

Cuando nos preguntan qué tipo de clientes contratan los servicios de Praxis hablamos de organizaciones que se ocupan de desarrollar su valor desde las personas, desde la responsabilidad social de sostener, generar y mantener los lugares de trabajo.

Uno de estos ejemplos es **mccgraphics**, un grupo impresor perteneciente a el grupo cooperativo Mondragón, y que está compuesto por 5 cooperativas distribuidas en Álava (Evagraf S.coop) Bizkaia (Elkar y Redes Scoop) , Gipuzkoa (Danona y Rotok S.Coop).

Mccgraphics y Praxis llevamos juntos en el camino del desarrollo 4 años , comenzando en 2006 por un proceso de coaching profesional, hemos llegado a desarrollar toda nuestras líneas de negocio en esta organización:

_ Coaching , Profesional y de Equipo,

_ Desarrollo del Liderazgo,

_ Cambio Cultural,

_ Sistemas de desarrollo de personas.

_ 2010 Desarrollo del Sentido de pertenencia.

A pesar de que 2009 ha sido un año difícil, desde la gerencia de mccgraphics se apostó por continuar con el desarrollo de la nueva cultura de la organización desde el deseo de pasar de una cultura orientada a la producción redireccionarla hacia una nueva de mercado e innovación , con el reto que supone esto para una organización que lucha duro en un mercado de sustitución, buscando crecer y generar nuevas alternativas a través de sus servicios de impresión e imagen digital.

Gracias a la iniciativa financiada desde el departamento de innovación y gestión del conocimiento de la Diputación de Guipúzcoa dentro del marco del proyecto Gipuzkoa territorio de aprendizaje que ha buscado la promoción del cambio de la cultura empresarial del territorio gipuzkoano y con la colaboración de la UPV (Facultad de Psicología) para el diagnóstico y la medición de las mejores prácticas para el desarrollo socio emocional en las organizaciones; pudimos desarrollar un evento innovador para trabajar el sentido de pertenecer a mccgraphics en las cooperativas gipuzkoanas de Danona y Rotok S.coop. y que durante este año se ampliará a las cooperativas de Bizkaia y Álava.

La jornada consistió en un evento que reunión a la totalidad de

los socios de ambas cooperativas en FICOBA (Irún) para compartir las claves culturales que van a sostener el cambio de mccgraphics y orientarán su futuro.

A través de dinámicas de equipo, del live training, de metodologías como el World café las personas pudieron compartir sus inquietudes participar en la cohesión de su proyecto de futuro y a través del teatro imagen; practicar e integrar las claves del cambio.

En este post queremos compartir dos videos el primero que resume la jornada de sentido de pertenencia y el segundo recoge los testimonios de personas de la organización que han confiado e impulsado internamente este proyecto.

A todos gracias por vuestro trabajo y por vuestra apuesta.

Sesión Sentido de Pertenencia - MCC GRAPHICS

La vivencia de la pertenencia a través de los valores.

Entrevista a Antonio Gordillo, Director General de MCC Graphics, Isabel Martín, Directora Financiera de MCC Graphics y Joaquín Goya, Presidente de Danona S.Coop. y Vicepresidente de Rotok S.Coop. (MCC Graphics), acerca de la vivencia de la pertenencia a través de los valores facilitada por Praxis LG Consultores.

Para descargar el texto, pincha aquí.

5 Años contigo.

24 Mayo, 2010 17:30

En estos 5 años hemos crecido sirviendo a organizaciones y personas como tú.

Queremos compartir nuestro sueño contigo y te invitamos a que lo escuches.

Para ver la intro. pincha aquí.

Para descargarte el audio completo, aquí.

Un saludo del Equipo Praxis.

Lo último de Praxis en tu correo. Apúntate al Newsletter de Praxis.

24 Mayo, 2010 17:29

Un saludo desde Praxis.

En el deseo de generar, compartir y difundir nuevas miradas, hemos recogido algunos frutos del saber, sentir y hacer que deseamos poner en tus manos a través de nuestro newsletter.

Para suscribirte a esta experiencia visita nuestra página web o enviando un mail a nuestra dirección de

areacliente@praxislgconsultores.com solicitando tu suscripción y tendrás la oportunidad de recibir y compartir con nosotros vivencias, artículos de interés, lecturas y testimonios.

¡Estamos deseando disfrutarlo contigo!

Pincha aquí para ver parte del último número.

The necessary revolution.

24 Mayo, 2010 17:29

Peter Senge,. nos ofrece su última aportación al mundo del desarrollo en las organizaciones. Se graduó en ingeniería en la Universidad de Stanford para pasar luego al MIT, donde fue director del Centro de Aprendizaje Organizacional de la Sloan School of Management y fundador de la Society for Organizational Learning

En este libro nos aporta casos prácticos de organizaciones que buscan la excelencia desde la responsabilidad y la coherencia.

En esta invitación que el autor de "La quinta disciplina" nos hace a través de "The necessary revolution", podemos profundizar en claves e ideas distintas para nuestras organizaciones, y sostener nuestro entorno de una forma más consciente.

Te invitamos a disfrutar de la última obra de uno de los referentes en el ámbito de la organización.

Para descargar el texto, pincha aquí.

Fields of connection.

24 Mayo, 2010 17:28

Hoy queremos recomendar un libro, se trata de "Fields of connection" del reconocido pensador sistémico Jan Jacob Stam. Este autor es el fundador del instituto Bert Hellinger (<http://www.hellingerinstituut.nl/>). Entró en contacto con las constelaciones familiares mientras trabajaba como consultor organizacional y ha sido pionero en aplicar este método para responder a preguntas sistémicas en el ámbito organizativo.

Este libro recoge diferentes dinámicas sistémicas que a veces pasan desapercibidas e influyen de forma importante en las personas y resultados de la organización.

En palabras de Jan Jacob, todos los componentes de la empresa, necesitan un lugar adecuado a ellos para sentirse seguros de que pueden hacer su trabajo bien. Desde esta mirada sistémica, nos permite adentrarnos en el mundo de la organización. Si te interesan las relaciones sistémicas dentro de las organizaciones y el poder de influencia que tienen las mismas sobre las personas y los resultados que obtienen, te invitamos a la lectura de este libro.

Esperamos que lo disfrutes.

Para descargar el texto, pincha aquí.

Praxis en Youtube.

3 Mayo, 2010 18:34

En esta renovación Praxis ha creado un espacio en Youtube para compartir contigo experiencias, testimonios de nuestros clientes, conferencias, novedades y aprendizajes de interés.

¡Esperamos que los disfrutes!

Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis LG Consultores presenta el Modelo de Harvard de Negociación en la TECNUN Universidad de Navarra ante el Club de Emprendedores.

Sesión de Sentido de Pertenencia para DIKAR S.Coop. facilitada por el equipo de Praxis LG Consultores.

Entrevista a Miguel Gutiérrez, gerente de Global Health Services, acerca de su experiencia del proceso de coaching profesional facilitada por Praxis LG Consultores.

Un viaje a tu vida secreta; pedirle peras al olmo. Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis.

3 Mayo, 2010 18:12

En este mes de abril, he tenido la gran fortuna de iniciar junto con otros 40 coaches el primer programa avanzado de Coaching en Movimiento realizado por Newfield Networks para coaches certificados deontológico.

Hemos iniciado este viaje de 5 meses en Tarragona, en plena naturaleza en la finca de Mas Llaneta. Lo han trabajado 2 magníficos coaches; Rodrigo Pacheco y Aldo Calgagni, acompañados por otros 3 Coaches supervisores Carma, Núria y Oscar. Esperaba mucho del programa ya que hace 2 años tuve la suerte de poder trabajar con Rodrigo Pacheco en el programa AEM (Aprendizaje en Movimiento) del que salí fortalecida. Esperaba mucho de este pero tengo que decir que salí fascinada, agradecida y espectacularmente sorprendida del nivel de la entrega la generosidad y el valor de la invitación que supone este programa. Nos invitan a ser pioneros en este sendero de cuerpo y movimiento para dotarnos en trabajar desde recursos y herramientas útiles para ayudar a "Vivir la Vida" desde ese lugar Humberto Maturana habla "el amor como constatación de que el otro, cualquier otro es relevante para mí".

Hemos trabajado durante este programa. Hemos iniciado un trabajo de conexión y cohesión personal del lenguaje cuerpo y movimiento de entregarnos para ser capaces de crear nuestra propia libertad y desde ahí realizar nuestra propia innovación personal. Lo he vivido como una invitación para que en ti crezca el cambio y ese valor que quieres ver de nuevo solo puedo decir gracias por esta travesía por poder estar en este camino de "Servir y Vivir".

Continuaremos con el Camino.

Gracias,

Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis.

Para descargar el texto, pincha aquí.

Aprendizaje en movimiento, Coaching en movimiento. Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis.

3 Mayo, 2010 17:19

Para las personas que formamos parte de este equipo el aprendizaje y el desarrollo es una necesidad, desde ahí contamos que hemos emprendido un nuevo viaje, el del aprendizaje en movimiento.

Estamos enfrascados en un nuevo reto con unos padrinos a juicio de éste que os escribe, de lujo, el equipo de newfield network por primera vez en España a través de su proceso de coaching avanzado, cuerpo y movimiento.

A los mandos del proceso, Rodrigo Pacheco y Aldo Calcagni. Junto con su equipo de coaches que en adelante llamaré padrinos y madrinan, han construido un hermoso proceso que desde la impecabilidad, el respeto y rigor, para éste que os escribe, está suponiendo una de las experiencias de aprendizaje más gratificantes y poderosas que hasta ahora había compartido.

Servidor que anhelaba la llegada de este proceso, (ya os hablamos en el número de Praxis al día, de lo que fue la toma de contacto con el proceso de cuerpo y movimiento en 2008 un proceso que aborda el coaching de forma sistémica: cuerpo, lenguaje y emoción. Entendiendo el cuerpo como la estructura que sostiene a las dos anteriores. Ha tenido la primera experiencia desprograma de entrenamiento esta última semana en tarragona y lo único que sale de mi cuerpo es: WOW, sí, la verdad que no es una declaración, digamos, muy ontológica, pero sí os puedo contar lo que mi cuerpo siente: agradecimiento y posibilidades.

El proceso que con tanta entrega estamos recibiendo, sólo se me ocurre calificarlo de poderoso ya que a través del movimiento y la escucha del cuerpo, mediante las distintas disposiciones posturales, patrones respiratorios y vivencias diseñadas y elegidas para generar pequeños (o grandes) terremotos en las estructuras que sostienen los límites personales, que desde ahora nos oiréis llamar personajes, tiene el poder de liberar y transformar el observador que uno es, desplegando nuestras posibilidades de una forma más eficaz e integradora si cabe.

En los próximos cuatro meses continuaremos entregados a este proceso y podéis dar por sentado que os iremos contando nuestra vivencia; hoy os cuento hasta aquí. Por último con todo mi afecto dedico este post a los dos maestros que han hecho posible este sueño, a los padrinos y madrinan que nos han acompañado y servido sin cuartel durante 4 intensos días y a todos mis compañeros y compañeras que comparten este viaje (en especial a ti, Lucía, por hacerlo posible) de desarrollo y aprendizaje, a tod@s mi más profundo ¡¡¡GRACIAS!!!

Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.

El principio rector. Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis.

3 Mayo, 2010 16:27

1. EL PENSAMIENTO SISTÉMICO Y ALGUNAS CLAVES ORGANIZATIVAS.

1.1. Definición, qué es el Pensamiento Sistémico. Características.

Dentro del marco de trabajo realizado en el programa, y dentro del marco conceptual en el que estamos trabajando en Constelaciones Sistémicas y Organizativas de la mano de la Fundación EDE e impartido por Guillermo Echegaray, Director de Geiser Works y una referencia en el mundo de las Constelaciones Sistémicas, y en el que estamos buscando los mecanismos de funcionamiento de los sistemas, trabajamos desde las dinámicas que nos ayudan a comprender las claves por las cuales en ocasiones algunas organizaciones o sistemas llegan al éxito o al fracaso en parecidas situaciones y realidades.

Qué es el Pensamiento Sistémico.

Un sistema es toda organización con un número de componentes en interacción mutua. Así, el Pensamiento Sistémico lo podemos explicar como la actividad o reflexión realizada por la mente con el objetivo de comprender el funcionamiento de un sistema u organización y poder así detectar oportunidades de mejora en el mismo.

Características

Todo sistema es por naturaleza complejidad organizada con las siguientes características:

- Es abierto o cerrado.
- Tiene límites.
- A través de esos límites se importan la energía, la materia y la información.
- Parte de esa energía se almacena para asegurar la supervivencia futura del sistema. Otra parte es transformada para su uso en el sistema y otra parte de la energía abandona el sistema.

Para leer más acerca del Principio Rector. Pincha sobre él.

Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis

Effective conversations: a new way of organizational leading. By Lucía Gato, Manager at Praxis.

3 Mayo, 2010 15:33

An organization, a company, a team, can be managed and can be led from many points of view: economic, social, technological. Each one of these "looks" lets us satisfy the needs in different ways and therefore, propose different solutions. If we focus in finances, we will have a very different type of performance than if we emphasize the human factor, in social responsibility or in innovation.

By Lucía Gato, Manager at Praxis.

To download the full text, [click here](#).

Faith, hope and quality: how to find a sense in creativity and use it in these changing moments. By Hugo Feijóo, Consultant at Praxis.

3 Mayo, 2010 14:13

According to Experts, there are different opinions regarding when we will get out of this crisis, I mean recession. Some assure Spain will be the last country in the EU to get out of this context and begin to recover, and other, hold that it will happen at the same time as the rest of the countries.

Well, in view of the scene, or when someone asks, how do you see the next year? I think, and sometimes say, "next year calls for Faith, Hope and Quality."

No, readers. It's not that I have become suddenly a believer or anything like that.

In view of a 2010 that looks hard (the experts say the lack of economical flow and the elements that determine the recovery: confidence and consumption stay weak) Faith, Hope and Quality looks to me as suggestive competences to face the 2010 challenge.

This year, where to focus the energy and the resources in the influence zones that generate added value might mean the key to face this situation. Let's see then, how can we make advantage to build adaptive answers in view of the change from Faith, Hope and Quality:

Faith, *fidere* in latin, to trust, it's the wish that can make us act to get what we await. If faith comes from a desire, in which one believes firmly, you commit to it. It causes fidelity. Gives sense to life. In that moment, to have a direction in life can help a lot, at least it helps to me, In praxis we find that sense helping the organizations that trust in the development of people as key to transform and get their objectives. For us this is an ethic

compromise. Along 2009 I had the chance to facilitate processes with teams in hard situations. Production loss, market, layoffs etc. To regain confidence waking up the motor, the energy that made them share a dream, and build together their keys of future. To be able to accompany these teams and see how they regain faith in themselves, trusting in teamwork, becoming responsible of their future and taking care of doing it from responsibility, is a privilege and a compromise to our team.

The dictionary says of faith: State of mind where we see as possible what we desire. For me hope, like the power of dreaming, is searching the strategy to make possible what I wish. The difficulty is to take this strategies to praxis. In the last year, a lot of clients have experienced hard situations, but have decided to continue, considering their projects as key projects, giving resources to people to develop their skills, to take advantage of the opportunities that let them achieve their objectives.

As a last point, Quality. The word quality comes from latin word "qualitas" which means "group of qualities of a person of thing". From there, the development and empowerment of people and team skills is critical. In a situation like the one from nowadays where market requirements are higher and higher... organizations must bet for processes that generate value, and more quality. Most of this processes are managed through conversation. With a client, a team, a supplier...

Most of this processes are managed by a conversation: a reflection or the management of a compromise are linked to a conversation, with a client, a supplier or a team.

From the quality with which we approach our conversations can be a key factor, it's an aspect from where we, praxis, bet in our processes. The capacity to be a leader, keeps close relationship with the capacity to talk with quality, with the effectiveness of the relational work, to achieve the results. The organization is a web of work that talks about the result of these conversations, is the satisfaction of the clients. In the current situation, seeing the tension and uncertainty, can influence negatively in the quality of our conversation if we are not capable of managing our emotions and the ones of our team, and moreover when all this influences in our result: service.

To find a sense, believe in a project and search for possibilities, and excellence in service can be deciding to make a difference and find a competitive advantage in an uncertain environment, for that, a pinch of faith, a bit of hope and quality... can make a big difference, our mission, the sense of praxis is to help our clients live that difference.

By Hugo Feijóo, Consultant at Praxis.

To download this text, [click here](#).

Qué no ves, ahondar el ángulo ciego de nuestro tiempo. Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis.

3 Mayo, 2010 13:18

Durante el mes de julio, he tenido la suerte de participar en una propuesta formativa, dirigida por Judith Flick, miembro de Presencing Institute (www.presencing.com) y Javier Ruiz, Director Adjunto de la Unidad de Sistemas de Innovación y Tecnología, perteneciente a la Red SOL de aprendizaje organizativo (www.solspain.org).

Me había encontrado con la propuesta de Otto Scharmer, profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT) y creador del modelo U.

Gracias a poder trabajar con un cliente actual de Praxis ya había disfrutado y profundizado en su modelo "liderazgo colectivo" y la propuesta de "Estar presente" que construía Otto Scharmer junto a sus "viejos amigos" de los que trabajamos y vivimos por el aprendizaje, Peter Senge.

Y todo esto ya conociendo el modelo, sin embargo, ha sido un placer de "experiencia" en este proceso de Aprendizaje, que es la vida.

El trabajo realizado en julio, junto a un grupo de ejecutivos y consultores heterogéneo de todos los sectores y guiado por Judith Flick y Javier Ruiz realizado en Amalurra, entorno rural de espectacular belleza, ha supuesto experimentar con el "Proceso U" y vivirlo e incorporarlo a la experiencia.

La propuesta del Profesor Scharmer se centra en tres pasos:

1) Percibir (transformar la percepción)

2) Presencia (transformación de sí mismo y la voluntad)

3) Darse cuenta (trasladar la acción)

1) PERCIBIR

En la actual situación global las cosas son tan complejas y se mueven tan rápido, que resulta casi imposible para cada uno de nosotros tener el panorama completo, y si no somos conscientes de esto, a veces terminaremos discutiendo enérgicamente desde nuestra posición de "la verdad" ya que nos damos cuenta de que lo que "sabemos" sólo es una parte.

El propósito de esta fase de PERCIBIR no es otro que "abrirnos" a ESCUCHAR, y en definitiva descubrir la realidad y ver el sistema del que somos parte.

Para poder descubrir la realidad, lo clave es suspender el juicio y redireccionar nuestra atención, esto es lo que nos hará escuchar. Frecuentemente nuestros juicios son las cosas nuevas que muestran nuestra habilidad para poder crecer con precisión como tantas veces comprobamos, a veces a posteriori. Y entrenarnos en nuestros procesos de Desarrollo dentro de Praxis.

Suspender el juicio significa ser consciente de cómo y cuándo

nuestros modelos mentales están afectando a nuestras percepciones.

Redireccionamiento, es la capacidad para poder ser más observador múltiple y así poder ser más competente.

En nuestra experiencia desde el equipo Praxis, en la primera etapa el desarrollo se centra en recorrer este camino con las personas

2) PRESENCIA (Transformación). Este proceso incrementa el nivel de consciencia.

Esta fase, por mi experiencia, ya significa excelencia respecto que "me creo poderoso", el modelo de Otto ya que representa Innovación y recursos para la dirección a abordar personas e Innovación empresarial y transformación organizativa.

En esta etapa, se trata de descubrir nuestro conocimiento sobre lo que está pasando en el sistema, nuestro rol o papel dentro de él y qué se puede hacer al respecto.

Todos somos una parte activa de sus sistemas que tratamos de transformar. No es posible comprender el sistema, como va todo, sin considerar nuestra propia relación con él y abrirnos a la pregunta de lo que esto exige.

En esta fase con un nivel de consciencia mayor se habla expresando el propósito.

3) DARSE CUENTA (TRANSFORMAR LA ACCIÓN)

En esta etapa entra una fase de rápida conclusión que despliega dos cosas:

Mi propia experiencia de "darme cuenta" es que entras en un estado de acción en el que la visión de cómo tienen que ser las cosas me va conduciendo en la acción, no sé los detalles con exactitud, pero tengo claridad en el camino.

Otto trabaja en lugar de con un largo y detallado proceso de planificación, con "prototipos", en los cuales te puedes equivocar y aprender.

Una de las cosas que aprecio del modelo de Otto, es el trabajar en la transformación de un modo integrador, considerando todos los agentes (social, empresa y organismos gubernamentales o públicos). Sólo así se puede llegar a una Innovación profunda y sostenible, considerando todas las partes de este apartado, plantea profundas preguntas: cómo transformar complejas culturas, pasar de una competencia personal a un modelo en el que habitualmente trabajamos los consultores, y las organizaciones a una competencia de proceso.

Uno de los puntos que surgen en esta experiencia y que forman parte del sistema que eres y que está en "**la humildad de acceder a tus zonas de ignorancia**".

En definitiva, según el mismo Proceso "U" de Liderazgo, nuestro futuro nos invita a la creación, y como tal no hay manual de instrucciones, como tampoco lo hay para el arte o para la vida en general, se trata de un viaje en el que experimentas a veces sufrimiento y placer, el "**arte**" de transformarnos y transformar para crear algo nuevo. Y al recorrer este camino, podemos "**conectarte**", "conectarnos" con todo lo posible y con el mundo.

Siento que he tenido el privilegio de formar parte de esta

experiencia el aprendizaje y profundizar en mis desafíos futuros como persona y como profesional. Par mí esto es coger valor, como el modo de llegar a escalar tus “ochomiles”.

Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.

Simplifica tu vida. Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis.

3 Mayo, 2010 9:31

Imagine que se encuentra descalzo frente a una calle repleta de cristales que conduce, justamente, a un lugar en el que tiene que hacer algo importante. De modo que, tiene que solventar su problema de ir descalzo por la calle. Pasa alguien y le dice que puede proporcionarle gran cantidad de cuero. Por tanto, tiene dos posibilidades: revestir toda la calle de cuero o fabricarse un par de zapatos con una cantidad de cuero notablemente inferior. ¿Qué hará? Naturalmente, escogerá la alternativa más simple, hacerse un par de zapatos.

Pero, en la vida cotidiana, a menudo hacemos lo contrario. Nos lamentamos de lo mal que nos van las cosas, nos quejamos de nuestro jefe, del mal ambiente de la oficina, nos sentimos incomprendidos por nuestra mujer, etc. Todo esto no nos trae más que disgustos y molestias, incluso es probable que nos haga enfermar. ¿Por qué? **Porque hemos intentado revestir la calle de cuero en vez de hacernos un par de zapatos.**

Nos ocurre una y otra vez que los árboles no nos permiten ver el bosque, que nos complicamos excesivamente la vida para solucionar algún problema, y que al final, nos encontramos con las manos vacías. Hay empresas que tras realizar un sin fin de brainstormings, reuniones de proyecto, análisis de mercado, etc., no encuentran soluciones para sus problemas, mientras otras hallan rápidamente una solución para el mismo problema.

LAS CUATRO REGLAS DE LA SIMPLIFICACIÓN: 1) adopte verdades sencillas, 2) adopte las verdades no formuladas, 3) el control es bueno, la confianza es todavía mejor y 4) el hombre no es malo.

1. Adopte verdades sencillas: existen temas que requieren ser debatidos ampliamente y que deben analizarse, sopesarse y prepararse minuciosamente; pero muy a menudo ocurre todo lo contrario. Nos pasamos horas discutiendo y debatiendo, y al final, malgastamos muchísimo tiempo sin haber logrado un resultado útil. Normalmente se debe a dos características humanas: la vanidad y la incapacidad de reconocer las verdades sencillas.

La incapacidad de reconocer las verdades sencillas tiene su origen en el apego a lo que hemos aprendido y experimentado en nuestra vida. Esto significa que, en el momento de solucionar un problema, la mayoría de las personas quieren aplicar a toda costa su formación y su historia, en vez de plantearse el problema en sí mismo, y solucionarlo según sea necesario.

No venimos a decir que todo lo que hemos aprendido haya dejado de ser válido sino que: no nos ayuda convertir en el listón de nuestra actuación profesional nuestro pasado, sino el puesto que ocupamos actualmente

2. Adopte las verdades no formuladas: “la verdad pura y dura está más allá de lo que pueda expresarse con palabras”. Un buen manager sabe que, a menudo, la verdad está más allá de toda palabra, y que hay que percibirla o sentirla. Un ejemplo: Cuando hace 10 años una autora escribió un libro sobre el vinagre de manzana ninguna editorial le dio la más mínima posibilidad, pues el vinagre de manzana ni es muy saludable, ni sabe muy bien. Sin embargo, el libro fue un best-seller y además, el mismo vinagre de manzana se convirtió en un producto de moda. Está claro que la autora y su editorial tuvieron buen olfato, es decir, sintieron la verdad no formulada de que el público estaba preparado para el vinagre de manzana.

Mucho más que en las relaciones interpersonales de la vida profesional, es importante sentir lo no pronunciado en las relaciones privadas. Seguro que es bueno que, dos personas que tienen una relación íntima, puedan conversar bien entre ellas, pero, a menudo, es más importante entenderse sin palabras, poder confiar en determinadas reacciones y comportamientos de la pareja, sin tener que hablar sobre ello

3. El control es bueno, la confianza es todavía mejor: algunas personas nunca parecen estar contentas, siempre tienen un motivo para quejarse. La razón principal es que no esperan nada bueno de sus semejantes, es decir, no confían en ellos. Pero si somos sinceros, deberemos admitir que en nuestra vida son pocas las personas en las que confiamos realmente.

La creciente pérdida de confianza de nuestro tiempo es una de las causas principales de que la vida se haya vuelto tan difícil, tan vacilante y tan inestable, pues la confianza no sólo hace soportable la convivencia humana, sino que es la base de toda felicidad.

Sin embargo, es probable que muchos piensen “bueno, es posible que la confianza haga la vida más fácil, pero he confiado en tantas personas y me he llevado tantas decepciones a lo largo de mi vida, que hoy me lo pienso dos veces antes de confiar en nadie”.

En efecto, si abusan de nuestra confianza, la mala experiencia que esto supone, impedirá que más adelante confiemos en los demás. Pero, el auténtico problema suele radicar en que, a menudo, ponemos unas expectativas y unas esperanzas tan altas en las personas de nuestro entorno, que éstas no pueden cumplirlas.

Confiamos en ellas a pesar de que no quieran ni merezcan esa confianza, y esto hace inevitable que nos llevemos decepciones.

No responsabilice a la maldad del mundo de su pérdida de confianza. Normalmente solemos ser nosotros los verdaderos culpables, al propasarnos en nuestros cálculos, esperando mucho más de las personas de nuestro entorno en vez de tomarlas tal y como son.

4. El hombre no es malo: con frecuencia, creemos que las personas quieren causarnos algún mal. Esta creencia parece confirmarse con cada día que pasamos y parece constituir una especie de verdad infinita.

En cambio, Buda considera que es seguro que el mundo y la vida del hombre están constituidos, esencialmente, por el sufrimiento. Pero este sufrimiento no nos lo infligen los demás, sino nosotros mismos, porque somos personas, seres movidos por el deseo y el

anhelo, que siempre ansiamos algo, y cuando alcanzado ese algo, o bien deseamos algo nuevo, o bien, nos aburrirnos. Las otras personas no son las verdaderas culpables de nuestro sufrimiento. Quien piense lo contrario, se sumergirá en la ira, el odio y otros sentimientos destructivos, sin perspectivas de felicidad

Pero, **¿cómo podemos acallar el odio interior?** Con frecuencia creemos que la persona quiere causarnos algún mal. Deberíamos imaginar que la persona, presuntamente enemiga, también está sometida al poder de una fuerza interior irresistible. Dicho de otro modo, la persona que tenemos en frente, también nos considera peligrosos y ve el obstáculo que amenaza su felicidad e, igual que nos ocurre a nosotros, estos sentimientos la gobiernan por completo. No tiene ningún sentido odiar a alguien que está dominado por sentimientos negativos, pues no es dueño de sí mismo. Lo único que tiene sentido es la superación misma del odio.

Convierta esta idea en un objeto de su meditación. Verá, que al final, ya no tendrá ningún motivo para odiar a sus semejantes, y, en todo caso, odiará al odio mismo.

Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.

La vivencia de la consciencia desde el coaching organizativo. Por Sara González, Consultora Asociada de Praxis.

3 Mayo, 2010 9:00

Nuestro mayor temor no consiste en no ser adecuados. Nuestro temor consiste en que somos poderosos más allá de toda medida....

Es nuestra luz y no nuestra oscuridad lo que nos atemoriza. Nos preguntamos ¿Quién soy yo para ser brillante, espléndido, fabuloso?

Pero en realidad ¿Quién eres tu para no serlo?

Disminuirte a ti mismo para que los demás no se sientan inseguros a tu lado no tiene nada con ver con la iluminación.

Todos estamos hechos para brillar. Y no es que esté solo en algunos; está en todos nosotros. En la medida en que dejamos que brille nuestra propia luz, damos a otros permiso para hacer lo mismo. En la medida en que nos liberamos de nuestro temor, nuestra presencia libera automáticamente a los otros.

Marianne Williamson (citada por Nelson Mandela)

Esta frase me ha hecho reflexionar sobre uno de los conceptos básicos en mi andadura de desarrollo personal y profesional.

En un mundo en que nuestras relaciones en muchos casos se fundamentan en ocasiones en una "falsa modestia", resurgía nuevamente la brillante idea de la "mejora continua", a la que tanto hacemos alusión en variopintas ocasiones.

En ciertos momentos, puede que olvidemos la profundidad del compromiso adquirido: **"quiero ser lo mejor que pueda ser" (en cualquier ámbito de nuestra vida) es un serio compromiso social y personal a mi juicio, realmente digno de respeto.**

Sentimos que nos merecemos más: ser más felices, ser mejores y estamos dispuestos a invertir tiempo, esfuerzo y el dinero necesarios para ser más competentes, tener mayores habilidades y obtener mayor satisfacción en lo que somos y tenemos.

Sin embargo no es sólo necesario contar con las mejores condiciones físicas o mentales para lograrlo, sino que es también necesario saber manejarse en el sistema o contexto en el que nos encontramos, movemos y situamos.

Y aquí surge una de las muchas opciones que el coaching personalmente me ha ofrecido.

Tras un dilatado camino de entrenamiento en procesos de desarrollo encontré una metodología clara y sencilla que permite al "cliente" en su contexto, independientemente de que sea directivo, deportista o... persona, tomar consciencia de las herramientas para lograr los recursos necesarios para influir en si mismo, en su realidad y en el sistema del que forma parte .

No es entonces extraño el extraordinario avance promocional de esta disciplina en los tiempos que corren : **"obtener mejores resultados con menores esfuerzos."** **"obtener en la vida aquello que deseo"**.

Visto así, y entendiendo que el coaching es un proceso de elaboración de la autoconciencia, que nos ayuda a mejorar el rendimiento y en general a ser más eficaces y hábiles en los diferentes ámbitos de nuestras vidas, parece lógico llevar su capacidad de expansión a las más variadas disciplinas que se nos puedan ocurrir.

Lejos de llevar esta reflexión al nivel de un eslogan publicitario invito al/la lector /a a adentrarnos en un formato tan milenario como el de la antigua Roma para entender **qué es el coaching, en qué consiste el mencionado proceso y qué de distinto nos puede ofrecer esta herramienta.**

En mi caso, parte del aplicativo y de su gran atractivo viene justificado por mi propio perfil profesional, como consultora y coach asociada de Praxis Lg Consultores, con vocación tanto para el entrenamiento como en los sistemas de personas.

Respondiendo a las anteriores cuestiones, algunas reflexiones:

¿Qué es el coaching organizativo?

Para mi y como miembro del Equipo de Praxis LG Consultores el coaching

es un proceso de desarrollo donde el coach actúa como "revelador" en la búsqueda de consciencia sobre áreas de influencia en las prácticas de trabajo. Mediante el proceso de coaching, la persona reacciona positivamente y declara un compromiso consigo mismo para cambiar conductas, prácticas, estados de ánimo y lo que sea necesario para alcanzar su máximo desempeño potencial, para los intereses de la compañía y los suyos particulares.

El coaching es un proceso de aprendizaje sobre la consciencia,

donde el coach colabora con la Persona, con Equipos u Organizaciones para tener consciencia de lo que le está pasando y de las alternativas de acción posibles de las que dispone.

¿Qué de distinto puede ofrecer esta disciplina?

Gracias al Coaching, los clientes pueden **definir mejor sus objetivos**, entrar aún más en la acción, tomar mejores decisiones y utilizar más plenamente sus recursos.

Los coachs creen que sus clientes son creativos por naturaleza y que poseen los recursos que necesitan para lograr sus objetivos.

El trabajo del coach es **proporcionar el marco y el apoyo** necesario para desplegar esa creatividad y esos recursos del cliente, en definitiva la toma de consciencia. **El coach refuerza la competencia de su cliente aportándole feedback.**

Es el cliente el que tiene la responsabilidad de actuar y llevar a cabo las etapas necesarias para conseguir los resultados que se propone.

Como cita textualmente Sócrates: **“Yo no puedo enseñaros nada solo puedo ayudaros a buscar el conocimiento dentro de vosotros mismos lo cual es mucho mejor que traspasaros mi poca sabiduría”**

El cliente tiene todas las respuestas, el coach todas las preguntas.

El coach se ocupa de tres cosas: mostrar el camino y señalar las opciones posibles, ayudar a tomar una nueva dirección y a persistir en el cambio.

¡Una idea interesante! Pongamos en un ejemplo de estas afirmaciones, en el área de la formación/educación por ejemplo.

.- Se parte de la idea de que el “alumno”, cuenta con los recursos necesarios para lograr los objetivos que se marque.

.- Se ayuda al alumno a que él mismo desarrolle los recursos necesarios.

.- Y algo fundamental, la misión consiste **en conseguir un cambio sostenible haciendo especial reseña al término cambio, como eje central.**

El coaching permite guiar a los alumnos después de la formación, apoyando la idea de mejora continua.

¿En qué consiste el proceso de coaching?

Tres son las pautas claves para el desarrollo del proceso de coaching; **se centra en lo que deseas, tu objetivo, te estimula para conocer tus valores y vivirlos en el logro de objetivos y cuestiona las creencias limitadoras reforzando las positivas mediante tareas que proporcionan feed-back .**

El coaching está centrado en el cliente y en sus objetivos y suele llevarse a cabo **mediante conversaciones entre dos personas.**

Se fundamenta en el cuestionamiento.

En este sentido la palabra coaching puede ser usada como un cajón “desastre” que designe cualquier conversación entre dos personas donde la intención sea ayudar.

Sin embargo, en coaching la conversación está centrada en

ayudar a otras personas (clientes o coaches) a avanzar en relación con sus objetivos.

El campo del liderazgo, particularmente liderazgo Empresarial, ha influenciado y modelado mucho la profesión de coach.

La tendencia hacia el coaching se ha acelerado por la necesidad de cuidar y servir a la persona en la organización, ofreciendo respuestas de resiliencia, que nos es otra cosa que la toma de consciencia sobre la posibilidades de influir en los sistemas en los que nos relacionamos y la realización de las personas y organizaciones.

Se necesita ayudar a las personas y a las empresas a recrear escenarios para el futuro, teniendo muy en cuenta las complejidades y las velocidades de cambio del mundo actual.

El ser Coaches dentro de Praxis LG Consultores supone, tener un claro compromiso, estamos siendo requeridos para ayudar a las personas y a las organizaciones a conocer y encontrar su camino en el desarrollo, la planificación, los cambios, la realización en el trabajo, la cohesión de equipos, la superación del “burn out” en el puesto, el desarrollo de liderazgo, la creación de equipos, la conciliación y equilibrio entre la vida personal y profesional, y en general para la renovación de las personas y en las organizaciones.

Tenemos verdadera necesidad de tener PERSONAS en las organizaciones.

Todo un campo de trabajo desde un saber hacer y un saber ser que básicamente nos recuerda el compromiso adquirido de **MEJORA CONTINUA.**

Como señalábamos al inicio de este breve artículo “Nuestro mayor temor no consiste en no ser adecuados. Nuestro temor consiste en que somos poderosos mas allá de toda medida.

Nos preguntamos ¿Quién soy yo para ser brillante, espléndido, fabuloso?

Pero en realidad ¿Quién eres tú para no serlo?

Por Sara González, Consultora Asociada de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.

La inteligencia corporal, innovación para el desarrollo competencial. Por Marina Lázaro, Consultora Asociada de Praxis.

3 Mayo, 2010 7:52

En la coherencia, básica de lenguaje cuerpo y emoción desde donde trabaja el Equipo de Praxis LG Consultores nuestros procesos de entrenamiento competencial integran los tres niveles.

Así como el lenguaje y la emoción son abordajes ya conocidos, el

abordaje desde el cuerpo, es una dimensión aún desconocida en los contextos empresariales. Hasta ahora desde Praxis LG Consultores somos pioneros en este camino.

El cuerpo, nuestro cuerpo, está siempre ahí con nosotros, vive con nosotros y nos moviliza; al movilizarnos, nos movemos. El cuerpo mueve nuestro mundo emocional, desde ahí nuestro lenguaje y nuestros resultados.

Nuestro cuerpo es un instrumento sumamente sofisticado. Desde el planteamiento holístico (lenguaje, emoción y cuerpo) del desarrollo competencial consideramos clave los inputs y outputs que manejamos a través de lo corporal y la competencia de ser consciente de ello, como una ventaja competitiva.

El cuerpo funciona como un ecosistema con capacidad para autorregularse de modo continuo y de buscar su propio equilibrio, denominado homeostasis. El hecho de no tomar en cuenta esta capacidad de nuestro sistema vital, a la hora de abordar un proceso de desarrollo puede poner en riesgo el resultado deseado: la Transformación, el Aprendizaje y la Innovación.

Consideremos entonces que en nuestro cuerpo existe una forma de inteligencia distinta, diferente de las capacidades cognitivas y emocionales. Al igual que un sistema operativo de un ordenador administra mucha más información de la que vemos en la pantalla; nuestro cuerpo, recibe más información de la que muchas veces somos competentes para interpretar.

Los beneficios para la persona que desarrolla su inteligencia corporal pasan por poder explotar una vía de información inmensa. Ser competentes en lo corporal permite a la persona escuchar los mensajes de su cuerpo, la información que nuestro cuerpo nos muestra de nosotros mismos y de nuestras interacciones con otras personas y el entorno.

Tenemos dos opciones entonces, eliminar la señal si nos resulta molesta, dolorosa u obliga a modificar nuestros propios planes, o bien, podemos escuchar a nuestro cuerpo, lo que nos dice de nosotros mismos y el entorno y modificar nuestra respuesta. La diferencia está en la actitud con la que se mira lo que sucede.

Es distinto ver el cuerpo como si fuese poco menos que el hermano *tonto* de la mente, que considerarlo como la raíz del sistema que un@ y cada un@ de nosotr@s somos y sin la cual lo que acontece a las en las dimensiones de lenguaje (mente) y la emoción, carecería de sentido.

El cuerpo es una fuente preciosa de información a la que frecuentemente se renuncia para prestarle mayor atención a normas o indicaciones externas. Al ignorar nuestras propias respuestas físicas también renunciamos a la oportunidad de conocernos a través de una parte muy accesible de nosotros mismos.

El cambio desde lo lingüístico lo trabajamos a través del mundo de las ideas, la motivación, los juicios, las normas, la estructura de pensamientos, etc. Sin embargo, el cambio desde lo corporal lo trabajamos desde las herramientas de corporalidad que facilitan la exploración y el aprendizaje desde territorios innovadores.

Estas herramientas trabajan con la experiencia de cada un@ y desde el lugar donde cada un@ está y su emoción (que influye en los resultados). Teniendo en cuenta estos factores, el

aprendizaje a través del cuerpo ayuda a la persona a desarrollar sus capacidades de cambio e innovación.

El trabajo con técnicas como la Biodanza; que incluimos en nuestros procesos de entrenamiento competencial, donde las sesiones de trabajo se componen de una serie de ejercicios entrelazados, con una secuencia estudiada y con una selección de músicas relacionadas; facilita a las personas llegar a la vivencia, que es la clave, que les permite conectar directamente con la emoción, sin pasar por los filtros mentales (juicios, valores). Es decir, la persona, a través del movimiento, la música y el contacto con el grupo, realiza un trabajo interior, una vivencia, que le permite desarrollar sus potenciales, buscar su propio auto desarrollo, mediante el compartir de sus experiencias, el crecimiento del grupo/equipo y el desarrollo de proyectos creativos y de innovación.

Los procesos de trabajo a través de técnicas de corporalidad permiten la apertura, la flexibilidad y la transformación del cuerpo, mente y emoción y por ende las acciones que somos capaces de realizar. Es un acto de naturaleza sistémica en donde la persona toma consciencia de si misma y desarrolla su propio potencial.

Si queremos hacer de la creatividad y la innovación parte central de nuestras organizaciones, necesitamos utilizar todo nuestro potencial, lanzarnos a explorar y sentir con toda nuestra corporalidad sin distinción de cuerpo, mente o emoción.

Desde este equipo te invitamos a participar en nuestros programas y recorrer este camino tan poco frecuentado en el mundo de las organizaciones.

Te invitamos a que nos acompañes a recorrer el modelo de relaciones sociales, de la gestión de la energía emocional, trabajar la gestión del estrés, el desarrollo personal y de equipo... en definitiva te invitamos a conocer esta herramienta innovadora a disfrutar de ti mismo y de tu equipo y potenciar vuestras habilidades.

Por Marina Lázaro, Consultora Asociada de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.

Generar innovación desde el liderazgo emocional, ¿qué podemos hacer distinto para generar valor? Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis.

3 Mayo, 2010 7:47

Con la situación socioeconómica mundial, el entorno empresarial, que en gran medida dentro de Euskadi es representado por el sector industrial, se está viendo afectado, dado que en la actualidad la ventaja competitiva deja de estar en la fuerza física o en el precio/hora o coste de las materias primas, por estar localizados en el primer mundo, dentro de un sistema globalizado... muchas organizaciones, en esta situación, nos estamos haciendo la siguiente pregunta; **¿Qué podemos hacer distinto, para generar valor?** La respuesta puede encontrarse

en las personas, en el conocimiento/valor añadido que generamos, siendo éstas indistintamente operari@s, ingenier@s o trabajadores/as cualificad@s. Esta cuestión se convierte en la base de la competitividad empresarial como elemento clave para generar las respuestas innovadoras necesarias para lograr los resultados empresariales en este nuevo contexto.

De este modo y en esta situación socio-económica que vivimos, la Diputación de Gipuzkoa desde su Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento, ha apostado por invertir en renovar los modelos de gestión de las empresas de este territorio, como una manera de “plantar semillas” para regenerar y crear nuevas oportunidades en el contexto empresarial.

El Departamento de Innovación y Sociedad del Conocimiento de la Diputación Foral de Guipuzkoa, busca hacer del territorio de Guipuzkoa un territorio avanzado en la sociedad de la innovación y garantizar su inclusión entre los países europeos más avanzados a través de la orientación a la innovación, el fomento del aprendizaje, el conocimiento y el emprendizaje como camino para integrar a las personas y a su entorno vital y socioeconómico en la denominada Sociedad del Conocimiento, teniendo como mayor de los objetivos el de contribuir al desarrollo territorial a través de la inteligencia socio-emocional, competencia clave para el futuro y para garantizar el desarrollo de la persona y su auge **innovador, científico, competitivo y sostenible**.

El Equipo de Praxis LG Consultores ha presentado una iniciativa, **“Generar innovación desde el liderazgo emocional”** dentro del Programa para la Promoción de Gipuzkoa como Territorio del Aprendizaje, con siete proyectos de empresas guipuzcoanas, representando nuestro tejido industrial perteneciente al grupo MCC, multinacionales o empresas familiares. Estos siete proyectos pertenecen a: ABB Niessen S.A., Ascensores Muguerza S.A., Dikar S.Coop, Rotok S.Coop, Litografías Danona S.Coop y Recyde S.A (Grupo CIE Automotive).

En el Programa para la Promoción de Gipuzkoa como Territorio del Aprendizaje *e ikasmina* participa y colabora el Departamento de Procesos Psicológicos Básicos y Desarrollo de la Facultad de Psicología de la UPV /EHU para evaluar las competencias socio-emocionales de las personas de estas empresas antes de la intervención y lo volverá a realizar al final de la misma.

En función de los datos que han sido recogidos a través de los diagnósticos de **cultura, liderazgo y desarrollo emocional** en cada una de estas empresas el Equipo de Praxis ha diseñado, un proceso de intervención a la medida de cada empresa para el desarrollo de la innovación.

En estos procesos de intervención en función a los datos y las necesidades de los diferentes clientes, hemos introducido metodologías innovadoras pioneras y ya probadas en clientes y proyectos de Praxis LG Consultores como Mercedes-Benz y Orbea S.Coop. entre otros, con resultados exitosos propias de la Marca Praxis LG Consultores. Así, por ejemplo, en empresas tales como Dikar- S.Coop, Danona S.Coop. y Rotok S. Coop. llegamos a trabajar con los equipos áreas de “liderazgo transformador” con la totalidad de la plantilla de la empresa a través de una metodología conocida como teatro foro para afrontar situaciones que están generando conflicto o desadaptación y necesitan cambio.

En los procesos creados para ABB Niessen S.A., Korta S.A y Ascensores Muguerza S.A. hemos seleccionado para el cambio y la transformación un proceso de entrenamiento que trabaja las claves del liderazgo socio-emocional que influyen y potencian el cambio y la transformación en personas, equipos y organizaciones.

Al final de este proyecto gracias a la colaboración con el Departamento de Procesos Psicológicos Básicos y Desarrollo de la Facultad de Psicología de la UPV /EHU nos va permitir tener datos de revisión post-test, es decir, después de nuestra intervención, para definir y consensuar las mejores metodologías prácticas para transmitir y descubrir competencias socio-emocionales de cara al fomento de la innovación en la empresa.

Para Praxis LG Consultores son pilares de la transformación hacia la innovación los valores como claves de la nueva cultura empresarial, éstos nos van a servir para gestionar y potenciar el talento de las personas.

Todas las personas, equipos y organizaciones buscamos en esta situación **estabilidad, una gestión de confianza, competitividad e innovación**. Así, tod@s en nuestras organizaciones necesitamos reforzar estos cuatro aspectos y encontrar el avance. Necesitamos ser competitiv@s y al mismo tiempo sabemos que la confianza mutua es la calve de la supervivencia; necesitamos estabilidad y, asimismo, flexibilidad para adaptarnos a entornos competitivos, lo cual lo podemos conseguir a través del liderazgo socio-emocional y las competencias socio-emocionales, siendo el objetivo dar servicio al mercado.

Para ello la Diputación de Gipuzkoa ha a creado el programa... con los fondos necesarios para este proyecto y por parte del Departamento de Procesos Psicológicos Básicos y Desarrollo de la Facultad de Psicología de la UPV /EHU, contamos con un equipo de investigadores que realizan **el diagnóstico de cultura organizativa, el liderazgo y los niveles de habilidades socio emocionales que concreta el marco de intervención de nuestro Equipo** y al mismo tiempo realizará el seguimiento de los distintos indicadores en cada uno de los proyectos empresariales para averiguar en qué medida se logran los objetivos propuestos. Ésta colaboración permite a las organizaciones y personas participantes, obtener datos propios y globales de su propia empresa al comienzo y tras la intervención.

El Equipo de Praxis LG Consultores busca con su propuesta y modo de ofrecer el servicio, conectar lo que Taylor y el modelo empresarial más tradicional separó hace unos 3 siglos que es **pensar VS hacer**.

Pensamos que el camino para lograr esto es SENTIR, y trabajar desde la totalidad de la persona (cerebro racional , cerebro emocional y parte corporal de la persona) y no desde la tarea, llegando al punto de inflexión que pasa por centrar la atención en lo humano, concretamente en el componente socio- emocional y no en la tarea, potenciando el talento como modo de lograr la ventaja competitiva necesaria.

El modelo de Praxis LG Consultores desarrolla el potencial humano de un modo holístico, conectando: lenguaje, cuerpo, emoción,generando respuestas y alternativas innovadoras

y diferentes en las personas, equipos y los sistemas empresariales u organizativos .

En definitiva, lo que facilitamos de un modo sistémico-colectivo (a nivel persona, a nivel de equipo y a nivel de empresa) es el desarrollo de repuestas adaptadas a las necesidades que el entorno en el que las personas, los equipos y las empresas trabajamos. Las respuestas adaptativas se generan desde la competencia de aprender de lo que está pasando, para poder crear nuevos prototipos (respuestas) eficaces que generen los resultados deseados.

Es por ello que los distintos diseños que hemos realizado para las empresas que participan con nosotros en esta iniciativa, cateterizadas por su firme apuesta en el desarrollo de las personas y la búsqueda pionera de nuevas vías para la innovación; empresas como ABB Niessen S.A., Ascensores Mugerza S.A.; Dikar- S.Coop.; Korta S.A; Industrias Graficas Rotok S.Coop.; Litografías Danona S.Coop; Recyde S.A (Grupo CIE Automotivo); buscan a través de las experiencias y vivencias sensibilizar, desarrollar y transformar a las personas , equipos y sistemas en función de los distintos objetivos previstos. Si en algo creemos firmemente en Praxis LG Consultores es que lo nuestro, no es contar “rollos” sino **practicar** lo que decimos, para lograr los resultados que nuestras organizaciones necesitan.

La propuesta que presentamos incluye metodologías innovadoras y probadas en nuestros propios clientes (públicos y privados).

Proponemos metodologías como teatro foro, Coaching individual y de equipo sistémico, herramientas corporales como la bio-danza o el biofeedback junto con otras herramientas tales como sistemas de desarrollo de personas y feedback 360 °- proceso e-learning, desarrollo de prototipos y herramientas de team-building en un proyecto de esta envergadura que nos va a permitir obtener evidencias científicas, no sólo empíricas de la eficacia de nuestras metodologías, aspecto muy inusual en la consultoría.

Es para nosotros una oportunidad contribuir en una iniciativa de este calado, ya que entendemos la transformación como clave para el desarrollo de las competencias socio-emocionales y para las empresas que participan por disponer en estos momentos del apoyo y acompañamiento para desarrollarse y generar alternativas adaptadas a la situación actual.

Por último sólo nos queda agradecer tanto a la Diputación de Gipuzkoa, al Departamento de Procesos Psicológicos Básicos y Desarrollo de la Facultad de Psicología de la UPV /EHU y a nuestros clientes su apuesta por participar y ser pioneros en esta iniciativa, y a la oportunidad de construir juntos prototipos y nuevos modelos que potencien y faciliten el aprendizaje continuo, la innovación y el cambio para nuestra sociedad y las organizaciones, componentes de la sociedad.

Por Hugo Feijóo, Consultor de Praxis

Para descargar el texto, pincha aquí.