



Artículo sobre Pinea3 en LaVanguardia- 14/9/2014

VIAJE HACIA LA TRANSFORMACIÓN

¡Las empresas también enferman!

Toda organización debe tomar conciencia de que es un sistema vivo y liberar su potencial energético

EDICIÓN IMPRESA DINERO | 14/09/2014 - 00:00h
JORDI GOULA

Considerar las empresas como organismos vivos con su propio sistema energético y, por tanto, con un nivel de salud determinado, puede sorprender. Plantear su cultura corporativa como pura energía y partir de la base de que todo está interrelacionado, quizás también. Establecer un paralelismo entre el sistema energético del cuerpo humano y el de una organización, por supuesto. Y no digamos poner estos considerandos en un túrmix y, con el resultado, desarrollar un proceso de transformación empresarial que permita alcanzar niveles superiores de excelencia.

Bien, pues la consultora Pinea3, afirma que lo ha conseguido mediante una metodología que trabaja siete variables que conforman un Sistema Energético Organizacional "Son los flujos que ayudan a comprender y definir con gran precisión el estado de salud, el rendimiento y el comportamiento de cualquier organización desde una visión completa y sistémica", define Joan Cos, cofundador de esta consultora catalana, presente en varios países. Y añade que, "las empresas se dan cuenta de que si el único objetivo es económico, aparecen dinámicas muy negativas".

Una de las organizaciones que ha aplicado este sistema es Arcasa, una empresa familiar catalana (tercera generación) de Catering con 800 empleados, cuyo director general, Artur Arqués, se ha convertido en prescriptor del sistema al ver los resultados obtenidos. "Hemos de pensar que la solución al problema que nos atenaza no está en el mismo plano donde nació. Nos hemos de transformar, necesitamos algo que no teníamos. Llevamos dos años con el proceso de cambio y es muy positivo el trabajo en la toma de conciencia individual y grupal. Hoy empleamos un lenguaje nuevo y hemos aumentado la capacidad de análisis que teníamos... Ya es hora de que empecemos a introducir aspectos humanistas en un mundo industrial que los ha ido apartando". Y todo ello con una idea muy clara. "Quiero que mi empresa sobreviva, que sea competitiva dentro de 10 años y eso sólo lo lograremos con personas y grupos muy motivados".

En pocas frases Arqués define un resultado exitoso obtenido en su propia



Pinea3
Living Organizations

organización. Lo cierto es que si miramos alrededor nos daremos cuenta de que hay muchas cosas que mejorar. "Cada empresa tiene un gran potencial de mejora. Siempre distinto. Hay que diagnosticar dónde lo tiene y qué se debe hacer", apunta Cos. ¿Y por qué motivos las empresas llaman a Pinea? Francesca Gabetti, socio de la consultora, cita varias, como "la entrada de un nuevo

director general que quiere aplicar ideas diferentes, empresas familiares en transición generacional, empresas que lo han probado 'todo' y no entienden qué les pasa, corporaciones que abren una unidad de negocio fuera y han de cohesionar un equipo variopinto... En todos ellos hay un denominador común: una gran implicación del primer ejecutivo. Y lo habitual es que los clientes se conviertan en prescriptores".

El proceso que siguen, explica Cos, consta de tres fases. La primera es de descubrimiento, que termina con un autodiagnóstico consensuado por los directivos que han participado en las sesiones de análisis. En estas sesiones, la gente se va conociendo mejor. Una vez están claros los puntos de mejora se trata de hacer converger los objetivos de negocios con el "qué puedo aportar yo para ganar potencial". Son reuniones con 10 o 20 personas y dos o tres consultores. "Lo más importante es ver qué bloquea la expansión. Siempre hay dos o tres nudos difíciles de resolver", dice Cos. La fase acaba en un plan de desarrollo organizacional, en la que se comprometen todos los directivos que la han definido.

La tercera fase es la de la realización. "Siempre te acabas centrando en las dos o tres piedras que has encontrado. Si desenredas el nudo, el resto de ejes mejora. Es sistémico. Y después, la organización se ve a sí misma de forma distinta, los equipos y las personas también. Cambia la manera de percibirse, se entra en un crecimiento en espiral y nace un desarrollo de liderazgo consciente y humanista", dice Gabetti.

Se trata, en síntesis, de un sistema novedoso y rompedor. Anna Fornés, directora de la Fundació Recursos Humans, aporta una reflexión adicional. "Hace años que en la Fundació hablamos de la importancia que tienen las emociones y la crisis no ha hecho más que agudizar la necesidad de tenerlas en cuenta. El mundo ha cambiado, los mercados están cambiando y muchas empresas se preguntan cómo hacérselo entender a las personas que trabajan con ellos. Ven que la mayor parte de los conflictos que aparecen tienen que ver con las relaciones humanas. Deben transformarse en organizaciones flexibles, ágiles... si no, pueden morir", sentencia.

Leer

más:

<http://registrouarios.lavanguardia.com/premium/54414986258/index.html#ixzz3DHD1L2S0>

Síguenos en: <https://twitter.com/@LaVanguardia> | <http://facebook.com/LaVanguardia>



Pinea3
Living Organizations

DINERO | LOS 7 EJES ENERGÉTICOS Y LAS 21 PREGUNTAS CLAVE

LOS 7 EJES ENERGÉTICOS Y LAS 21 PREGUNTAS CLAVE

EDICIÓN IMPRESA DINERO | 14/09/2014 - 00:00h

El Sistema Energético Organizacional se refiere a la energía existente en toda organización. Pinea3 realiza un paralelismo entre los siete “chakras” (centros de energía) humanos y los de las organizaciones (ejes). Para una explicación detallada véase el libro “Energía Organizacional: 7 pilares de excelencia empresarial” (Ed. Profit, 2012) del que Cos es coautor con Enric Bernal y Xavier Tarré. Cada eje se define desde tres ángulos y por unas preguntas que dan más contenido a los conceptos.

RAIZ. ¿Dedicamos el tiempo necesario para constituirnos como un buen equipo? ¿Aportamos un valor real a nuestra organización/mercado? ¿Disponemos de las personas y el presupuesto necesarios para llevar a cabo nuestra misión?

BIENESTAR ¿Hay un buen clima entre nosotros? ¿Nos adaptamos a los cambios con facilidad? ¿Tenemos una buena imagen en el exterior del equipo/empresa?

VOLUNTAD ¿Nuestro propósito y misión nos dan fuerza y nos guían? ¿Somos congruentes con nuestros valores (escritos o no)? ¿Hemos encontrado el equilibrio entre el control y la delegación?

COOPERACION ¿Cooperamos de verdad con nuestro entorno (colaboradores externos, proveedores, competidores)? ¿Hay confianza entre nosotros? ¿Tenemos una buena atención a nuestros clientes (internos o externos)?

EXPRESIÓN ¿Cómo comunicamos externamente? ¿Cómo nos comunicamos internamente? ¿Nos escuchamos entre nosotros?

SABIDURÍA ¿Gestionamos bien nuestro conocimiento? ¿Tenemos una visión clara e inspiradora de hacia donde nos estamos dirigiendo? ¿Somos eficientes tomando decisiones en grupo?

COMUNIDAD ¿Tenemos una positiva actitud y predisposición hacia el aprendizaje continuo? ¿Que responsabilidad adoptamos frente al impacto social y medioambiental que estamos generando? ¿En que grado somos capaces de comprender y aplicar la sistémica para mejorar el funcionamiento de nuestro equipo?

Leer

más:

<http://registrouarios.lavanguardia.com/premium/54414986274/index.html#ixzz3DHL62KGz>

Síguenos en: <https://twitter.com/@LaVanguardia> | <http://facebook.com/LaVanguardia>