

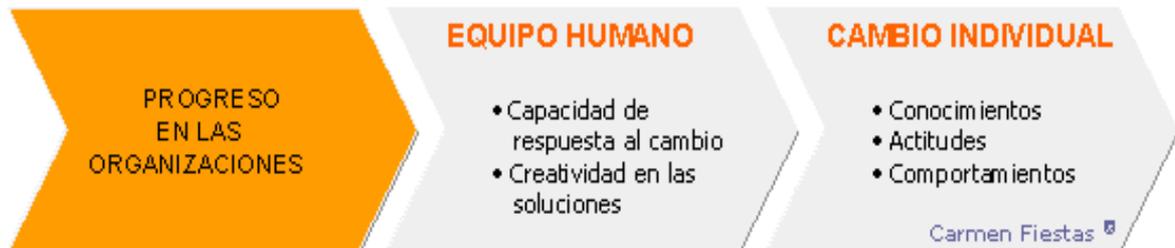
# **Nuevo Management**

**Un cambio de enfoque...**

## Un cambio de enfoque...

Para la construcción de organizaciones sistémicas desde el crecimiento integral de las personas que las componen.

El cambio de enfoque en las organizaciones empieza y se logra con el cambio individual de todos y cada una de las personas que la integran.



*“De poco sirve el talento ejecutivo si no se genera y utiliza sistémicamente; es decir, por toda la Organización”* Malcom Gladwell

El nivel de **progreso** en la organización se determina por **la capacidad** que tiene de adaptarse al entorno cada vez más cambiante, y la **capacidad de crear, a partir del cambio de enfoque**, ventajas competitivas para la empresa optimizando su gestión: innovación, renovación, visión sistémica, servicio, flexibilidad, eficiencia, responsabilidad, profesionalidad, motivación, autoconocimiento y competencia social.

Las personas se dan cuenta de que no hay conciliación entre sus intereses personales con respecto a los laborales y que, igualmente, tampoco esta conciliación se refleja en otras áreas de la vida de la persona. Todo lo que sucede en nuestro día a día tiene que ver con la forma en que hemos organizado y decidido nuestra vida... y aún así, el descontento, el estrés, la incertidumbre y las preocupaciones no desaparecen, impidiendo que nuestra vida sea cada día más satisfactoria.

De alguna manera, las personas creen que determinados estilos de vida les aportarán bienestar. Después, a lo largo del tiempo, es frecuente darse cuenta que no ha funcionado.

Podríamos decir que en el aspecto profesional sucede algo semejante. Una persona se prepara académicamente para tener un conocimiento adecuado a la profesión que eligió, masters, estudios universitarios... Después, cuando ya está integrado en una empresa, amplía su formación específica dentro de la misma, o puede destacar y ser elegido para formar parte de los planes de carrera de la Compañía a la que pertenece. Aún recibiendo este conocimiento, la mayoría de personas afirman seguir descontentas ya que no les sirve para abordar otras cuestiones de su día a día. Conoce muchas técnicas para ser un líder (estándares de las consultoras y de las empresas jerarquizadas), pero los demás no le conceden la “autoridad” como tal, e incluso en muchas ocasiones los que le rodean le ven como una persona “disfrazada de líder” pero no auténtica, y por lo tanto; las técnicas que esta persona se ocupó de conocer, no le dan resultados.

Por otro lado, toda esta vorágine cambiante de las costumbres sociales y la insatisfacción laboral, incluso de las relaciones interpersonales, para aquellas personas que normalmente han elegido el crecimiento y aprendizaje personal, les conduce a acudir a conocidos libros de autoayuda. Otros se enfocan más hacia el perfeccionamiento de su comportamiento en la búsqueda de modelos que le sirvan... pero en este sentido, aún encontrando aspectos valiosos... no le conducen tampoco a mejorar sustancialmente.

Muchos, por no decir que todos, los programas de desarrollo que he conocido, tras analizar e investigar en que se basan, normalmente recurren a extraer el modelo de personas eficaces en determinados aspectos, y de ahí, obtienen un patrón que es el que se considera el mejor modelo para todos, sin tener en cuenta que todos no somos iguales. Lo mismo sucede con las mejores prácticas empresariales, ejemplos que en muchos casos no se pueden aplicar en todas las empresas por igual.

Las paradojas ocasionadas por la brecha entre lo aprendido y la realidad percibida y los cambios de comportamiento forzados, producen ansiedad, estrés, insatisfacción..., reduciendo la productividad.

Hace años, se hablaba de la eficacia de los japoneses en “copiar” lo que otros inventaban y fabricarlo en serie a bajo precio. De esta manera, se trataba de aprovechar las ideas que ya existían y comercializarlas. (Luego los japoneses cambiaron y empezaron a ser tan innovadores como americanos y europeos, o más).

Ahora se trata de distinguir que si copiar puede tener una cierta utilidad, no es suficiente ni lo adecuado para dar iniciativa a ideas de innovación, ni a las empresas ni a las personas que la componen. Partiendo de la originalidad de la creación propia y no en la mejora de lo ajeno es como obtenemos las ventajas competitivas, ya que las comparativas tienen un corto recorrido.

Afortunadamente, desde la década de 1990 se han conseguido mayores avances científicos en el conocimiento del cerebro y también ha sido la etapa en la que se comienza a “bucear” en el interior de la persona a través del autoconocimiento en el mundo empresarial.

Esto incide en que se está admitiendo y demostrando que la propia mente tiene recursos.

Este reconocimiento, permite construir recursos desde la propia mente de la persona. Ahora ya existen formas de acceder a los cambios que requerimos desde nosotros mismos, sin necesidad de elegir el modelo de otro.

Se pueden cambiar las creencias de las personas y alinearlas con su comportamiento, lo que las impulsa hacia una alta productividad y satisfacción.

**www.NuevoManagement.com**

Reconceptualización empresarial, actividades y servicios para el cambio y la innovación

## **Próximas actividades en Barcelona y Madrid**

### **Conferencias**

“Del cambio individual al cambio colectivo o innovación y viceversa”

“Nuevo Management: la empresa integral abierta”

“Preparación y perfiles del profesional de hoy”

### **Executive Building<sup>ã</sup>**

Preparación para directivos en las competencias de Nuevo Management

### **Un día con Javier Marzal**

“Reconversión de la gran empresa y del tejido empresarial”

Más información, fechas e inscripción en: [www.NuevoManagement.com](http://www.NuevoManagement.com)

## **PATROCINADORES**

**mente sistémica**

[www.MenteSistemica.com](http://www.MenteSistemica.com)

**Person Building**

[www.PersonBuilding.com](http://www.PersonBuilding.com)