



28/09/2011! | N° 14! SEPTIEMBRE! 2011! LA! REVOLUCIÓN! NECESARIA

## LA! REVOLUCION NECESARIA.

!



**Por! Lucia! Gato,! Directora! Gerente! de! Praxis! Consultores**

¡Un! saludo! desde! el! equipo! Praxis!! Ai estas! alturas! de! momento económico! social! que! vivimos! vamos! observando! que! los paradigmas! anteriores! parece! quedarse! obsoletos.

Socialmente! las! personas! se! manifiestan! reclaman! nuevas respuestas! en! el! ámbito! organizativo! el! mercado! y! los! clientes! se muestran! más! exigentes! si caben.

Este! es! un! nuevo! contexto! donde! los! paradigmas! anteriores! han de! romperse! para! lograr! el! éxito,! se! trata! de! poner! la! mirada! en un! lugar! diferente! tal! vez! donde! antes! no! la! poníamos.

Es! necesaria! una! revolución,! y! resistirse! a! ello,! al! cambio! no! nos generara! mas! que! dolores! a! veces! hace! que! nos! rompamos!,! es! el momento! de! PENSAR! CON! EL! CORAZON! Y! SENTIR! CON LA! MENTE.

En! este! nuevo! número! de! praxis! al! día! Buscamos! inspirarte; nuestro! equipo! se! ha! trasladado! has! las! frias! aguas! del! mar! del norte! para! vivir! la! experiencia! de! convivir! en! la! Findhron Community! y! aprender! sobre! nuevas! posibilidades! de! hacer negocios! de! manera! sostenible.

Hemos! despertado! la! capacidad! de! escucha! de! nuestro! cuerpo a! través! de! los! 5! ritmos! de! Gabriele! Roth,! un! proceso! corporal que! integramos! a! nuestra! líneas! de! desarrollo! profesional! tanto individual! como! los! equipos.

Traemos! experiencias! de! Éxito! que! clientes! de! Praxis! como! tu comparten! en! este! numero

También! lecturas! y! recomendaciones! de! videos! que! puedes consultar! en! nuestro! blog!.

Desde! este! equipo! humildemente! buscamos! inspirarte! a! ti! a! tu

equipo! y! a! tu! organización! en! la! búsqueda! de! la! sostenibilidad, y! la! necesidad! de! posicionarse! mirando! el! futuro,! y! conocer ejemplos! de! cómo! es! posible! hacerlo,

Esperamos! que! así! sea! y! que! disfrutes! de! este! número! nuevo número! de! Praxis! al! día.

## Surfeando! la! ola! de! cambio en! los! mares! del! norte

!



**Por! Hugo! Feijoo,! Coordinador! Técnico! de! Praxis Consultores**

Praxis! viaja! a! Escocia! para! integrar! la! experiencia! de! los! 5! ritmos en! sus! procesos! de! desarrollo! profesional! de! equipos! y! sistémico.

Este! mes! de! agosto! como! ya! os! hemos! contado! hemos! tenido! la oportunidad! de! convivir! en! la! comunidad! de! Findhorn Escocia.! Uno! de! los! atractivos! de! la! experiencia! ha! consistido! en formar! parte! del! proceso! Awakening! to! Change!-! a! **Rhythms@ Waves@**!,! es! un! proceso! de! transformación! sistémico! que! trabaja tanto! a! nivel! personal/profesional! como! de! equipo! y! sistema (organizativo).

Esta! práctica! de! los! 5! Ritmos@! es! una! disciplina! que! entrelaza arte,! meditación! y! movimiento.! Fue! creada! por! Gabrielle! Roth (USA)! hace! un! poco! más! de! 3! décadas! en! los! Estados! Unidos.! En el! mundo! anglo! sajón! esta! práctica! es! habitual! ya! en! distintos ámbitos,! tanto! organizativos! como! sociales.

La! persona! que! guió! al! grupo! de! 40! profesionales! que! nos reunimos! Abogadas,! enfermeras,! profesoras/as! universitarios, editoras.! Fue! **Deborah! Jay-Lewin! instructora! acreditada! en la! facilitación! y! formación! de! los! 5! ritmos! por! Gabrielle Roth.**

Explorando! los! 5! Ritmos! experimentamos! el! flujo! del! cambio, proceso! visible! tanto! en! las! personas! como! en! los! equipos o! globalmente! en! las! empresas.! En! el! proceso! que! vivimos

mediante el movimiento de nuestro cuerpo, tomamos consciencia de nosotros mismos y de nuestras relaciones con el entorno. Los 5i Ritmos son un vehículo para que la persona explore y exprese lo que es sentido individual y colectivamente. La práctica combina, la meditación estructurada, y el movimiento libre, asociados a 5 esencias rítmicas. **Los 5i Ritmos son:**

**Fluido:** Es el Ritmo que se manifiesta en todo aquello que es de naturaleza receptiva. Movimientos circulares, continuos, cíclicos, fluidos. Haciéndose énfasis en el enraizamiento. En el ámbito organizativo tiene que ver con el establecimiento de procesos, flujos etc.

**Staccato:** Es el Ritmo es la expresión de todo aquello que es de naturaleza activa en nosotros. Los movimientos son lineales, angulares, claros, definidos. En este Ritmo se expresa la pasión del corazón. Si llevamos este ritmo a nuestras empresas tiene que ver con el cumplimiento y el respeto a las normas establecidas, la impecabilidad en el cumplimiento de los procesos. **Caos:** Representa lo incontrolable, la disolución de las estructuras, la liberación de la forma. En él aprendemos a través de nuestro cuerpo, a soltar aquello que no necesitamos más en nuestras vidas. Tal vez este sea el movimiento que nos toca vivir en este momento actual, donde el modelo conocido ha quebrado. En este momento el esfuerzo consiste en orientarse, buscar nuevas referencias y formas, en los negocios y en las relaciones que nos permiten generar riqueza.

**Lírico:** Posterior a la liberación del caos viene el vacío expansivo de este Ritmo. En él se manifiesta todo lo que es liviano, sutil. Tomamos consciencia del lugar que uno ocupa en el grupo, de la unidad que somos en la colectividad. Organizativamente tiene que ver con ocupar el lugar y sentir como cada uno nos hacemos cargo de nuestro mandato y valor añadido.

**Quietud:** La danza es el vehículo, el destino final es el Ritmo de la quietud. Tras la liberación de la energía del cuerpo, habiendo pasado por los otros Ritmos. Este proceso permite a las personas y a los equipos reflexionar, aprender y evolucionar sobre su experiencia.

**THE WAVE, LA OLA:** Durante la semana de entrenamiento pudimos experimentar el trabajo con los diferentes ritmos surfeando diferentes olas, tal vez te preguntes que es esto de las olas, bueno pues es lo siguiente: El mapa de los 5i Ritmos unidos, es un proceso cíclico de energía (recibir, incrementar, soltar, asentar/expandir, integrar) este es el proceso al que se le denomina OLA.

Cuando uno se sumerge en ella experimenta y trabaja con los diferentes ritmos, con sus propias emociones, con las relaciones con su entorno permitiendo tomar consciencia de sus propias resistencias, oportunidades, por ejemplo trabajar las rutinas para poner límites, direccionar, tomar feedback de cómo uno se mueve ante el cambio y la incertidumbre y potenciar su respuesta en este contexto, implementar la apertura relacional en el equipo.

En definitiva, tras una semana de experiencia proceso awakening to change! —a **5rhythms @ waves @** dance workshop en un proceso que para este que os escribe ha sido personal y profesionalmente nutritivo, por la posibilidad de observar las propias resistencias a los cambios, en las interacciones, por poder potenciar nuevos recursos y habilidades podemos decir que

la práctica de los 5i ritmos en procesos de desarrollo personal de equipo y sistémicos encuentra beneficios.

A nivel emocional se liberan emociones acumuladas en la memoria corporal. De la coraza muscular se desprende la energía que proviene de ellas, dándose uno el permiso para expresarlas. Se exploran, se les da forma, se transforman en movimiento. Se llega a tener mayor comprensión del nuestro mundo emocional, un espacio de desarrollo profesional donde desarrollar la creatividad y la apertura a nuevas ideas y conceptos.

**Relacional:** Es un espacio de encuentro, aprendemos así de nuestras relaciones personales y profesionales con los demás, por medio de la interacción en el movimiento

Desde Praxis buscamos innovar, la integración del proceso de los 5i ritmos en algunos de los programas de desarrollo profesional y de equipos, supone un reto y un salto para trabajar de forma precisa el desarrollo y potenciación del valor de las personas a nivel emocional, cognitivo y corporal, en definitiva un proceso de precisión para el desarrollo.

## FINDHORN FOUNDATION: Amor en ACCIÓN. Ana Rhodes Castro

!



### Ana Rhodes, Executive Director de Findhorn Foundation

La Fundación Findhorn es parte de una comunidad espiritual e internacional situada en el Noroeste de Escocia. Fue fundada en 1962 por Eileen y Peter Caddy junto con Dorothy Maclean. Esta comunidad alberga en la actualidad a más de 500 personas de todas las nacionalidades y edades unidas por una visión común de crear una cultura universal basada en principios espirituales.

Entrevistamos a Ana Rhodes, Executive Director de la Organización. Ana Rhodes, nació en España, y lleva en la Fundación Findhorn casi 17 años. Lleva ya casi 3 años haciendo este trabajo, aunque anteriormente ha sido Manager de Recursos Personales y Sistémicos. Rhodes, está entrenada como terapeuta en terapia de Young y transpersonal, también es Coach, y trabaja

también! como! consultora! en! otras! organizaciones! ai! nivel! corporativo! en! negocios! ai! nivel! de! la! sociedad! y! también! mucho! en! sistemas! comunitarios! y! rurales! Tiene! un! Máster! en! Proceso! Orientativo! Psicológico! en! EEUU! trabaja! con! lo! personal! lo! relacional! y! lo! grupal! ai! nivel! terapéutico! y! ai! nivel! sistémico! Los! grupos! que! lleva! ai! nivel! sistémico! son! de! 300! o! 400! personas.



**Praxis!** Presenta! ai! tu! organización.

**Ana! Rhodes!** Findhorn! Foundation! no! es! solamente! una! comunidad! es! un! Sistema! y



tiene! diferentes! propósitos! Uno! de! los! más! importantes! es! trabajar! el! aprendizaje! cultural! eso! viene! del! aspecto! comunitario! Cuando! vives! en! comunidad! es! importante! que! aprendas! de! otras! culturas! otros! puntos! de! vista! otras! maneras! de! ver! el! mundo! Entonces! uno! de! los! principales! proyectos! de! Findhorn! es! Cross! Cultural! Education! ai! nivel! de! comunicación! y! ai! nivel! social! Otro! aspecto! muy! importante! es! que! sea! un! Sistema! Ecológico! un! Ecovillage! porque! para! que! un! Sistema! tenga! un! efecto! total! tiene! que! ser! holístico! Tienes! lo! cultural! lo! social! y! lo! ecológico! que! tiene! que! ver! con! el! trabajo! con! la! tierra! con! el! mantenimiento! para! las! futuras! generaciones! de! esta! tierra! en! la! que! vivimos! todos! y! eso! quiere! decir! cómo! construyes! las! casas! ai! nivel! ecológico! o! no! cómo! trabajas! con! el! terreno! en! donde! vives! cómo! trabajas! con! las! relaciones! regionales! y! nacionales! no! solamente! internacionales! Somos! un! Ecovillage! que! tiene! el! propósito! de! dejar! un! buen! patrimonio! ai! las! futuras! generaciones! ai! nivel! natural! Y! luego! otro! aspecto! de! Findhorn! que! es! muy! importante! es! que! también! es! un! centro! holístico! educativo! es! una! organización! benéfica! educativa! Y! ¿Qué! quiere! decir! que! somos! holísticos! educativos?! quiere! decir! que! no! somos! una! Universidad! con! una! manera! de! educación! que! es! solamente! cognitiva! de! un! único! estilo! trabajamos! con

educación! y! producimos! proyectos! talleres! cursos! conferencias! internacionales! y! nacionales! que! trabajan! con! cuatro! niveles! de! la! educación:

- El! nivel! mental! despertando! la! mente! aprendiendo! ai! usar! la! mente! de! manera! más! creativa.

- El! nivel! emocional! trayendo! y! aportando! inteligencia! emocional.

- Otro! nivel! que! es! muy! importante! es! la! mente! colectiva! entendiendo! que! el! ser! la! persona! nunca! está! en! separación! del! colectivo! entonces! para! nosotros! un! aspecto! muy! importante! de! la! educación! holística! es! la! relación! entre! el! yo! y! el! nosotros! como! colectivo! el! mundo.

- Y! el! último! aspecto! de! la! educación! holística! es! el! que! es! más! controversial! el! nivel! sentido! Para! nosotros! este! aspecto! es! crear! un! ambiente! que! permita! ai! las! personas! entrar! en! el! descubrimiento! de! sí! mismo! eso! quiere! decir! que! por! ejemplo! yo! no! me! levanto! todas! las! mañanas! para! hacerme! más! vieja! o! para! trabajar! ¿por! qué! me! levanto! por!



las! mañanas?! ¿cuál! es! mi! propósito! de! levantarme! por! las! mañanas?! ¿para! qué! yo! estoy! viva?! es! un! propósito! que! no! solamente! tiene! sentido! para! ti! sino! para! el! mundo.

Una! cosa! que! quiero! añadir! ai! esto! es! que! muchas! veces! la! gente! dice! tenemos! una! crisis! internacional! financiera! gordísima! una! crisis! internacional! social! gordísima! una! crisis! de! política! y! de! poder! gordísima! pero! para! nosotros! la! crisis! que! da! raíz! ai! todas! estas! crisis! y! que! se! puede! decir! que! es! la! mayor! es! una! crisis! de! sentido! Yo! creo! que! ahí! está! la! búsqueda! del! mundo! lo! que! pasa! es! que! nos! perdemos! y! nos! creemos! que! las! únicas! soluciones! son! financieras! sociales! o! políticas! pero! realmente! hay! que! empezar! también! por! la! crisis! de! sentido! por! el! sentido! del! por! qué! estamos! en! este! mundo! esto! es! un! poco! lo! que! trabaja! Findhorn! ai! nivel! holístico.

**Praxis!** ¿Cuál! es! vuestra! historia! vuestro! origen?! Háblanos! un! poquito! para! situar! a! la! Fundación! ¿cómo! empezó! cuántas! personas! formáis! parte! del! proyecto! qué! volumen! de! actividad! tenéis! cuánta! gente! viene! ai! veros! cuántos! programas?! Un! poquito! sobre! estos! parámetros.

**Ana! Rhodes!** Findhorn! tiene! mucho! éxito! Es! un! centro! que! ai! nivel! económico! no! depende! de! financiación! Gubernamental! y! esto! es! muy! importante! decirlo! porque! muchos! centros! educativos! centros! alternativos! y! universidades! tienen! una! importante! financiación! del! Gobierno! para! sobrevivir

operacionalmente, en cambio nosotros nunca hemos querido crear esa dependencia. Para nosotros los valores educativos, holísticos, espirituales tienen que ser también a un nivel sostenible financiero. La mayoría de la economía de Findhorn entra a través de nuestros talleres, eventos, programas movemos 1.5! millón! GBP! al año.

Tenemos un gran movimiento de gente todas las semanas. Pasa por Findhorn aproximadamente 5.000 personas al año en los diferentes espacios formativos y educativos.

**Praxis:** Entonces, aproximadamente estáis hablando de más de 5000 personas por año.

**Ana/Rhodes:** En Findhorn tenemos un centro Cultural, Universal Hall, también un espacio local donde hacemos el Festival de Jazz para toda el área, así, no solamente entra dinero a nivel de cursos, también a nivel de artistas, usamos este centro para el aspecto artístico de toda el área local.

También entra dinero cuando hacemos grandes eventos como conferencias.

Esto no era así hace 4 años en los que hemos renovado nuestros programas, hemos traído otras nuevas fuentes de financiación. En uno de los proyectos que yo misma empecé hace 3 años, tuve financiación del Gobierno, pero esta financiación, es para proyectos específicos, que una vez que ya han empezado ya no necesitamos más su financiación y ellos mismos se refinancian y se mantienen por sí mismos. Creé esta estrategia y está



funcionando.

**Praxis:** Ana, ¿cuántas personas sois en la Fundación? ¿Cómo os organizáis? ¿Cuál es la forma en que vosotros os relacionáis para hacer esto y que esté todo coordinado armoniosamente?

**Ana/Rhodes:** Es muy complicado. Siempre hay maneras creativas de trabajar con la economía y con las estructuras físicas, pero la estructura social es lo que te da el éxito o te rompe una organización. Es lo más difícil porque el mundo al final no lo llevan las leyes, lo llevan los humanos.

Estamos 125 personas dentro de la Fundación, un equipo de gerentes alrededor mío del entre 10 y 11, un gerente financiero, un gerente mantenimiento, un gerente de comunicaciones y marketing, tenemos que tener un marketing muy creativo, un gerente de recursos personales y trabajos sistémicos, 2 gerentes de educación, también un gerente que lleva todo el área del parque, los departamentos del trabajo del día a día, lo que

nosotros llamamos la educación diaria, el jardín, limpiar, cocinar, y esto es muy importante.

Ya que nos sostenemos a nivel social, le damos muchísima importancia a tres aspectos del bienestar del aspecto social y humano de nuestra organización. Tenemos un departamento que se llama Desarrollo Personal. Es el departamento que se ocupa de crear estructuras sistémicas, que trabajan con el bienestar social y espiritual del sistema. ¿Qué hace este departamento?, este departamento está lleno de supervisores, todas las otras áreas y departamentos de Findhorn tiene uno, que va a verles una vez al mes y que les ayuda con conflictos culturales, conflictos relacionales, con comunicación. Es muy importante y no es opcional en nuestra organización, porque conflictos hay todo el rato, tenemos una diversidad cultural enorme, entonces hay muchos diferentes estilos de comunicación, y hay que trabajar. Sino la organización caería por la polarización, que tenemos tú y yo, y eso no puede ser, hay que apoyarlo, limpiarlo a menudo. La manera de llevarlo a cabo es la siguiente:

• Tenemos entrenamientos de resolución de conflictos, de comunicación directa. Estos entrenamientos se van repitiendo cada ciertos meses, los lleva SMPD desarrollo espiritual y personal, y todos los miembros de la organización en diferentes momentos del año tienen que atender a estas cosas. También tenemos clases donde se habla de la escuela del misterio,



de la comunicación un montón de diferentes maneras de continuamente trabajar.

• Están lo que se llaman reuniones colectivas. Tenemos reuniones de todo el colectivo, 120 personas a diferentes momentos del año donde vamos a la profundidad, donde trabajamos no solamente con el sistema sino con el sentido de porque estamos aquí y esto es importantísimo.

• Y una vez al año tenemos una semana entera que se llama la semana interna de la fundación, es una conferencia interna donde trabajamos a nivel de sentido, a nivel financiero, a nivel educacional para renovar.

Así pues, como podrás comprobar tenemos un sistema complejo de toma de decisiones, un sistema cooperativo pero complejo porque somos una organización muy grande. Y así es como nos mantenemos saludables a nivel socio-cultural y espiritual, sino no podríamos estar aquí, sería imposible.

**Praxis:** Ana, hablemos un poquito de la historia, cuántos años tiene Findhorn, el contexto para que sepamos donde estáis

ya saber! qué! estáis! ofreciendo! en! el! mundo! en! estos! momentos.

**Ana! Rhodes!** En! el! 2012! Findhorn! va! a! cumplir! 50! años! Cuando llegas! a! los! 50! años! es! ya! importante! como! organización! y! cómo persona! sobre! todo! sí! llegas! ahí! decentemente! sano! o! sana.

Findhorn! no! se! creó! intencionadamente! como! organización, sistema! comunidad! centro! educativo! comunidad! espiritual! no es! un! sistema! intencional! y! esto! le! sorprende! mucho! a! la! gente. Findhorn! se! creó! de! una! manera! orgánica! y! de! total! dedicación y! servicio.

Peter! Caddy! Dorothy! Maclean! y! Eileen! Caddy! eran! tres! personas normales! pero! eran! tres! personas! que! estaban! en! un! camino! que les! ha! permitido! llegar! muy! lejos.

Los! tres! aspectos! más! importantes! de! la! Fundación! Findhorn:

-! La! búsqueda! interior! de! tu! sentido! personal! de! la! vida! el aspecto! más! importante.

-! La! relación! con! la! naturaleza! el! respeto! al! medioambiente! es otro! camino.

-! Y! otro! principio! espiritual! muy! importante! de! los! orígenes! de Findhorn! es! que! todos! en! la! vida! somos! profesores! y! estudiantes al! mismo! tiempo! que! nunca! eres! solamente! un! maestro! y! nunca eres! solamente! un! estudiante! no! importa! la! edad! el! color! de! la piel! la! religión! la! clase! social! no! importa! la! orientación! sexual! todos! tenemos! eso.

**Praxis!** Ana! ¿Cuál! es! la! alternativa! que! Findhorn! ofrece! por ejemplo! en! el! mundo! de! las! organizaciones! la! oferta! en! qué! se materializa! y! cómo?! Háblamos! de! vuestras! experiencias! en diferentes! países! en! España! etc.

**Ana! Rhodes!** Findhorn! aporta! una! serie! de! herramientas concretas! para! ayudar! a! que! un! negocio! a! nivel! de! inspiración! de sentido! nivel! social! y! sistémico! se! mantenga! saludable! y! que! el propio! negocio! se! pueda! retomar! y! ajustar! a! su! contexto! ya! que cada! negocio! tiene! un! contexto! y! unas! habilidades! particulares.

Damos! herramientas! concretas! por! ejemplo! en! el! trabajo! con rango! y! poder! ya! que! en! muchísimos! de! los! negocios y! organizaciones! los! bloques! vienen! del! rango! Cómo! se! trabaja con! los! campos! del! rango! y! de! poder! el! rango! estructural! del negocio! el! rango! social! y! psicológico! y! el! rango! de! sentido.

También! les! damos! herramientas! sistémicas! a! nivel! de comunicación! y! de! toma! de! decisiones! nos! preguntamos! si! el sistema! suyo! de! toma! de! decisiones! es! el! adecuado! para! este momento! o! necesita! cambiar! o! sea! que! trabajamos! un! poco! con diferentes! herramientas! a! nivel! social! sistémico! y! de! sentido! y! sobre! todo! trabajamos! con! personas! en! posiciones! de! liderazgo de! los! negocios! porque! estas! personas! tienen! un! campo! de efecto! muy! grande.

También! trabajamos! mucho! con! la! atmósfera! que! es! algo! que muchos! negocios! no! tienen! en! cuenta! pero! cuanto! tú! entras! en un! negocio! la! atmósfera! que! hay! te! da! información! y! te! dice! si! el sistema! está! en! depresión! está! en! desactivo! o! activo! La atmósfera! te! da! las! claves! de! nivel! de! actividad! de! un! negocio! y! es! por! ello! que! trabajamos! mucho! con! ello.

**Praxis!** Ana! las! personas! que! nos! van! a! leer! que! van! a! poder acceder! a! esta! información! a! través! de! nuestra! web! [www.praxisgconsultores.com](http://www.praxisgconsultores.com)! es! público! de! España! tu! por! esa

naturaleza! tuya! personal! conoces! muy! bien! este! País! ¿qué mensaje! dejarías?! ¿Cuáles! son! tus! comentarios?! Para! las organizaciones! en! España! en! este! momento! también! como! en otros! lugares! Puede! ser! un! momento! de! grandes! oportunidades pero! hay! grandes! sufrimientos! con! grandes! resistencias! es! un momento! muy! especial! complejo.

**Ana! Rhodes!** Sí! es! complejo! sí! Me! ha! tocado! mucho! a! nivel personal! el! trabajar! en! España! y! no! sé! si! esto! sirve! algo! a! las organizaciones! pero! esto! es! algo! que! a! mi! me! ha! llegado! al! alma y! que! me! ha! hecho! sentir! y! reconectar! con! el! potencial! de! España como! Sistema.

Para! mi! España! tiene! algo! a! nivel! sistémico! como! País! es! muy maduro! España! ha! pasado! por! una! guerra! civil! tiene! un! poder de! madurez! de! trabajar! con! la! adversidad! Para! mi! es! muy profundo! como! sistema! aunque! tiene! aspectos! un! poco! cerrados a! la! hora! de! dar! la! bienvenida! a! maneras! alternativas! Yo! creo que! en! eso! es! un! poquito! más! joven! y! también! tiene! muchas cosas! que! aprender! Puede! enseñar! como! país! a! nivel! de! tener raíces! de! confiar! en! sus! raíces! en! su! fuerza! pero! también! tiene que! abrir! puertas! abrir! ventanas! de! información.

Al! modo! de! consejo! a! título! personal! yo! diría! a! la! gente! que! tiene habilidad! de! cambio! a! la! gente! que! tiene! potencial! que! tiene! un campo! energético! grande! y! suficiente! para! aportar! cambio! en España! yo! les! diría! no! dudéis! porque! para! mi! la! gente! que! tiene esta! habilidad! muchas! veces! mira! al! problema! los! problemas sociales! ahora! políticos! y! piensa! es! que! yo! lo! haría! de! otra manera! es! que! si! yo! no! soy! responsable! etc! No! dudéis! si! tienes la! habilidad! y! tienes! el! campo! energético! fuerte! que! puede afectar! tu! responsabilidad! es! comprometerte! Yo! creo! que! no puedo! decir! más! que! esto! Por! lo! que! si! tienes! privilegios! un rango! social! rango! psicológico! úsalos! para! el! beneficio! colectivo. Exactamente! cuándo! hay! privilegios! hay! responsabilidad. Estamos! en! un! momento! en! el! mundo! que! se! no! se! compromete! así! mataremos! al! mundo! Piensa! en! tus! hijos! en! las! futuras generaciones! Si! quieres! dejar! algo! útil! para! las! futuras generaciones! debes! comprometerte.

**Lucía!** Ana! por! último! ¿cómo! podemos! encontrar! información las! personas! que! tengamos! interés! en! localizar! o! en! profundizar sobre! Findhorn! vuestra! oferta! programas! que! desarrolláis desde! la! Fundación! etc.?

**Ana! Rhodes!** Pues! fácil! podéis! encontrar! ofertas! por! supuesto en! nuestra! web! <http://www.findhorn.org/>.

---

## Pensar! con! el! corazón y! sentir! con! la! mente.

**Conversaciones! con! el! alma.**

**Por! Lucía! Gato! Directora! Gerente! de! Praxis! Consultores!**

!



**Rodrigo Pacheco-Director de Innovación, Lucía Gato-Directora Gerente de Praxis Consultores, Aldo Calcagni-Director de la Escuela Internacional de Coaching y Hugo Feijóo-Coordinador Técnico de Praxis Consultores.**

Taller avanzado de Coaching! Cuerpo en Movimiento! Dictado por el equipo de Newfield Network en Julio del 2011, España.

Este pasado mes de Julio, he podido disfrutar de un taller de Coaching Avanzado, trabajado magistralmente desde el equipo de Newfield Network 2011. Una vez más junto a Rodrigo Pacheco Director de Innovación, y Aldo Calcagni, Director Escuela Internacional de Coaching, hemos podido experimentar y sentir lo que es un trabajo de alta calidad.

Ha sido como conocer el fuego de **tu propio interior**, de tu propio cambio, de tu propia posibilidad de crecer, conocer tu experiencia interior de pasión, de miedo de ira, de ilusión, fuerza que arde en el corazón de todos nosotros los seres humanos, y ese es el poder transformador. Así hablo de nosotros y el equipo de Newfield Network, esto es lo que se posibilita, disponer de un inmenso poder. El poder de expresión como persona en todo tu valor y posibilidades. Así al mover cuerpo se liberan las emociones y sus posibilidades. Es como el fluir de la sangre, si se bloquea el corazón se atasca, el no liberarlo es como correr una maratón con los pulmones obstruidos. Es conectar, desarrollar tu poder y conectarlo con tu fuego interior, que es el centro, y desde ahí apostar por generar valor. Es como pensar con el corazón y sentir con la mente.

Como siempre, ha sido un disfrute contar con todo el equipo de Newfield a nuestra disposición, para poder compartir este aprendizaje en esta integración desde el coaching personal, el equipo y el de las organizaciones. Gracias Aldo y Roco, ojalá tengamos la posibilidad de compartir en breve otra

En ello hemos podido trabajar en profundizar en la integración, en la conexión entre el cuerpo y las emociones, y cómo esas propuestas enriquecen el descubrimiento. Hemos trabajado en comprender mejor nuestro propio ego interior, al final integrar y conocer dolor reprimido del pasado es lo que hace que puedas expresar y conocer el dolor del presente. Al final conocer tus propias emociones, tus propios sufrimientos, cada uno de tus recovecos, es como una preparación inevitable para poder ofrecer alternativas, herramientas, procesos para cambiar y transformar la realidad de siempre. Al final es hacerte la pregunta de ¿qué es lo que está dentro de mí? mirar y escucharlo y conectar todo esto con las fuerzas de la naturaleza.

Gracias, y ha sido un placer. Es el trabajo de cuidarse para cuidar. Pensar con el corazón sentir con la mente.

**EL VALOR DE SER AUTENTICO.**

**Por! Hugo! Feijoo,! Coordinador! Técnico! de! Praxis Consultores.**

Durante el año 2010 tuvimos la oportunidad de formar parte del Proceso AEM de la mano del Equipo de Newfield Network, se trataba de una formación especializada para coach donde nos reunimos un grupo de 40 personas comprometidas con el arte del desarrollo del valor de las personas.

A finales de este mes de julio nos hemos reencontrado, ahí estaban quienes habían sido nuestros maestros durante el proceso de entrenamiento que duro un año, Rodrigo Pacheco y Aldo Calcagni.

El reencuentro del día y medio nos permitió compartir y experimentar procesos que poner al servicio de los cachees, los equipos y las organizaciones.

Especialmente si algo fue intenso para mí fue conectar con el valor de la autenticidad. La capacidad de escucharse a uno mismo y actuar de forma coherente con ello es liberadora. A nivel profesional para las personas y los equipos permite generar relaciones de un nivel de calidad mayor.

Encontramos en muchos de los proyectos que (y en uno mismo, todo hay que decirlo) llevamos a cabo disonancias en este sentido, en ocasiones por la forma de las personas y los equipos que durante muchos años han dado forma a respuestas de no autenticidad.

Desde Praxis buscamos facilitar y acompañar a las personas y a los equipos en la búsqueda de ese valor, el ser auténtico, como ventaja.

Desde esta ventana que es el newsletter Praxis al Día agradezco la generosidad Roco y Aldo y la compañía y apoyo en este camino de Lucía.

¡¡¡GRACIAS POR VUESTRA AUTENTICIDAD!!!

## Construyendo nuestro futuro

**Entrevista Obe Hettich y Hettich Iberia**



**Esteve Viñolas, Director General**

**OBE HETTICH, S.L.**

La Sociedad se constituyó en 1968,

integrándose con el grupo Hettich International en 1979.

La actividad que desarrolla la Empresa es la de fabricación y comercialización de herrajes para el mueble y la línea blanca. Pueden distinguirse las áreas de herrajes para muebles de

cocina, hogar, habitación juvenil, dormitorio, oficina, ferreterías y bricolaje.

La superficie total de OBE Hettich es de alrededor de 19.000 m<sup>2</sup> repartidos en 10.000 m<sup>2</sup> de parking y zona verde y 9.000 m<sup>2</sup> de superficie total ocupada.

### **HETTICH IBERIA, S.L.**

La actividad que desarrolla Hettich Iberia es la de comercialización de herrajes para el mueble en el mercado español. La organización comercial de Hettich Iberia atiende directamente a dos divisiones de las seis en las que está basada Hettich International: profesional (ferreterías, almacenes, carpinterías, arquitectos, diseñadores y ebanistas, principalmente) y do it yourself (bricolaje).

Hettich Iberia comprende una amplia gama de 10.000 artículos entre los que se encuentran bisagras, sistemas de cajones y guías de extracción, mecanismos de puertas correderas, plegables y plegables correderas, conjuntos de unión, sistemas completos de herrajes, cerraduras, sistemas de iluminación y tiradores.

**Praxis:** ¿Qué buscáis con este proyecto?

**Oscar García, Director de Innovación:** Lo que buscamos es ser capaces de realizar un cambio, debido a que somos conscientes de la necesidad de coger otro enfoque empresarial. Hemos partido previamente de un análisis estratégico, tenemos unas líneas de trabajo, y hemos llegado a la conclusión que para ser capaces de llegar con éxito a este fin, pues necesitábamos ayuda externa.

**Praxis:** ¿Qué necesitáis transformar?

**Esteve Viñolas, Director General:** Los cambios se aceleran provocados por la parte financiera, muchos cambios internos que parten de la producción que hacíamos, que era mucho más enfocada a lo que es una producción en masa con grandes cantidades, donde realmente está claro que no puedes ser competitivo, que no puedes competir con los países del Este ni por supuesto tampoco con Asia. Los propios cambios del mercado, porque se han reducido, lo que provoca que te tienes que adaptar. Entonces en este proceso de adaptación, lo que sí hemos ido comprobando es que las metodologías, que hasta ahora iban funcionando, pues se quedan como escasas. No consigues el resultado que estás buscando. En la búsqueda de esta escena es donde hemos seleccionado a Praxis. Con Praxis que desde un principio nos concedió la metodología y el enfoque, donde sí desde el principio hubo como una conexión y muy buena fue a nivel de una cierta confianza, sin conocer bien lo que era Praxis ni que Praxis conociera bien lo que era nuestra empresa, yo creo que desde ahí es donde se inició el proceso desde la confianza.

**Praxis:** ¿Del análisis de esta situación, qué partes consideráis vitales para la transformación?

**Oscar García, Director de Innovación:** Primero mencionar que bajo mi punto de vista lo



más interesante de colaborar con Praxis es que trabajamos las competencias a nivel de primero personal, segundo equipo y tercero sistema, lo cual nos ayuda a tener una visión global y nos ayuda a trabajar todos los ingredientes para conseguir este proyecto.

**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos:** Desde que iniciamos las conversaciones, lo que sí estamos viendo era una necesidad de cambio cultural profundo que nos permitiera afrontar el futuro de otra manera, que nos permitiera modificar muchas cosas, modificar muchos bloqueos, bloqueos personales, bloqueos organizativos, bloqueos en que esto siempre ha sido así y creo que no puede ser de otra manera, bloqueos de me resisto a cambiar, me resisto y me anclo en historias del pasado que nos provocan inmovilismos. Entonces lo que sí estábamos percibiendo era una necesidad desde el interior, necesidad de un cambio cultural profundo. Bueno ante esa conclusión, la siguiente conclusión era, esto no podíamos hacerlo solos, necesitamos un equipo profesional, necesitamos ayuda, apoyo y ahí es donde empezamos a indagar y la selección de Praxis fue, por la conexión clara con esta idea.

**Praxis:** ¿Qué pasos habéis dado?

**Esteve Viñolas, Director General:** Los pasos fueron, primero el diagnóstico estratégico y creo que los resultados están en línea de los problemas. Ahora, la metodología, sí está siendo innovadora, la diferencia está si tú le das importancia a la máquina o si le das importancia a la persona. Yo creo en este caso está claro que le estas dando importancia a la persona, en el sentido que primero haces que se desarrolle en una serie de competencias y otros muchos temas que yo creo que la mayor parte de nosotros no los habíamos trabajado nunca, incluso en la propia sociedad. Lo que te vas dando poco a poco cuenta es que realmente trabajando esos aspectos, realmente mejoras, vas viendo una evolución y se ven reflejados en la realidad.

!



**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos y Óscar García, Director de Innovación**

**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos:** Otro de los pasos que hemos dado ha sido obtener financiación, pues, la administración parece que es consciente de estas necesidades. Pusimos como condicionante conseguir la financiación por parte de la administración, y bueno, podríamos decir que este paso ha sido de alguna manera angustioso, porque teníamos la opción y voluntad de hacer el proyecto, y lo habíamos condicionado a obtener algún tipo de financiación, externa o ajena a la empresa, hasta el punto de que las propias personas que están haciendo el entrenamiento de manera unánime, han hecho una aportación personal de un porcentaje de la parte formativa importante el 25% de la parte formativa de su propio bolsillo, esto habla de la implicación y la voluntad de cambio real de las personas.

**Praxis:** ¿Qué transformaciones vais viendo?

**Óscar García, Director de Innovación:** Ya se percibe que realmente estamos desarrollando un potencial que antes no afloraban, es apostar por el valor de la personas.

**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos:** Comentar el poder que da la acción, ya no estamos en las primeras etapas, llevamos un poquito de entrenamiento y de diagnóstico y hemos iniciado algunas acciones. Te das cuenta que la Praxis es lo que te empieza realmente a dar una fuerza, energía, que es lo que te empieza a hacer creer que esto va a funcionar, porque percibes cambios, es algo inmediato, aunque luego sigan las resistencias, historias que llevan muchos años, la mochila cargadita, pero, sí, la práctica convence y ayuda a seguir.

**Esteve Viñolas, Director General:** Yo creo que hay un punto de inflexión después del Coaching del comité de cambio del Equipo de Dirección. Creo que esto también es importante ya que personalmente siempre tienes ganas de correr más de lo que puedes, pero el Coaching del Equipo Directivo está siendo determinante por los resultados reales y cambios en la dinámica de la empresa. En global estoy muy contento del salto que hemos dado desde la sesión de Coaching del equipo directivo.

**Praxis:** ¿Qué le dirías a personas con responsabilidad de elección en otras compañías? ¿qué mensaje les darías en estos momentos?

!



**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos, Esteve Viñolas, Director General y Óscar García, Director de Innovación**

**Óscar García, Director de Innovación:** Para mí, la adquisición de conocimiento. La Praxis es la clave para realizar el cambio con éxito. Es totalmente necesario pasar por un ejercicio de este tipo, para ser capaces de sacar todo el potencial de todas las personas, de toda la plantilla y realizar realmente un cambio trazado por las personas, hablamos de personas, no hablamos de máquinas, sobre todo en momentos de transformación.

**Izaskun Alberdi, Directora de Procesos:** Yo lo que diría, primero que hagan la reflexión, que analicen un poco en qué situación se encuentran, y que es lo que necesitan. Una vez hecha ya esa reflexión, que consideren lo que va a obtener con el cambio y si realmente están dispuestos a hacerlo con el debido compromiso que eso pueda requerir. Y si llegan a la conclusión de que sí lo necesitan y están dispuestos, luego es encontrar el coraje para seguir adelante. Y que finalizar diciendo que merece la pena sin duda y que solos no se puede.

**Esteve Viñolas, Director General:** Lo que está claro es que al final los métodos de gestión tradicionales, que todos tenemos en la cabeza o que hemos aprendido nos han funcionado bien hasta hace 5 o 6 años, hoy en día algunas de las empresas europeas, en pocos sitios pueden seguir funcionando, los cambios en el mercado, o internos, la velocidad que tienes que coger es tan alta y tan distinta de lo que tenías anteriormente que evidentemente tienes que hacer una revolución social, y la revolución social lo que te indica un poco es pues todo este tipo de acciones, es decir, tener gente que está muy formada, que está realmente preparada, y que es capaz de despertar la forma de gestionar de una empresa. Al final es toda la empresa que está haciendo I+D, paso a paso, para lograr este tipo de cambios.

**Praxis:** Gracias desde el equipo de Praxis por la confianza y por compartir la experiencia.



# Experiencias de éxito con Coaching, ORBEA, S.COOP.

ii



## **María Retegi-Área Planificación, Miriam Bengoetxea-Área Innovación, y Javier Zabalza-Área Mantenimiento.**

Orbea, i S. Coop. i es sobre todo una organización que evoluciona constantemente. Vamos muy rápido, tan rápido como las circunstancias del entorno nos marcan. Es por ello que cuando decidimos iniciar el viaje de transformación, nos vimos abocados a dotar a las personas de herramientas válidas que nos ayudasen a afrontar los cambios. Como relacionarnos, como coordinarnos, como comunicarnos fue parte del aprendizaje que nos ayudó y ayuda, a vivir los momentos de tensión, sin perder la calma.

Para todo ello confiamos en Praxis, que como conocedores de quienes somos desde hace años, nos iban a ofrecer un programa a medida.

**Praxis:** ¿En qué tipos de cuestiones se apoya el Coaching para el desarrollo profesional?

**Javier Zabalza, Área Mantenimiento:** En el lenguaje, dimos muchas vueltas al lenguaje, tipos de lenguaje, canales de comunicación que utilizamos, aprender a identificar nuestros canales de comunicación y los de los otros y así aprender a interpretar que está pasando y poder ver más allá del conflicto a través del lenguaje.

Además del lenguaje, también las personas son importantes. En mi área es importante el mantenimiento, es importante comprobar el gasto de las inversiones, pero tan importante como todo esto para que todo esto funcione es importante como hablas a las personas, como es la relación, como las tratas y como lideras. Todas estas cuestiones son relevantes, tanto como la propia productividad.

**Miriam Bengoetxea, Área Innovación:** El lenguaje es un gran descubrimiento o redescubrimiento. Puede ser una herramienta o un arma según lo interpretes tú. Lo puedes utilizar como un arma para herir, humillar o para entender mejor lo que está pasando, asumiendo la responsabilidad de esa parte del conflicto, ya que no siempre la culpa es de los demás.

También el hacer equipo, identificando cuales son las mejores capacidades de cada uno y desde ahí dando la oportunidad de que se puedan desarrollar en este campo.

Otro de los elementos que me ha parecido importante dentro del Coaching es el trabajo es la de indagación que hemos realizado

sobre uno mismo, reconociendo las áreas de mejora y trabajando sobre ellas. También me ha gustado el ejercicio de trabajar desde la emoción, cuanto de importante son las emociones y saber gestionarlas, los miedos, las alegrías, reconocerlas desde un mismo y poder desde ahí reflexionar, reconocerla en la otra persona y ayudar. Traer el mundo de las emociones al ámbito laboral, me parece un ejercicio muy necesario, aunque siendo honesta creo que actualmente las organizaciones no están preparadas, pero espero que poco a poco puedan ir llegando otras maneras de hacer las cosas. Que las emociones tampoco se utilicen como arma, si un compañero viene gritando, saber porque grita, por que el otro no habla, y vamos a ayudarle, ya que el valor de verdad está en las personas y creo que la empresa tiene que ayudar a que esas personas se desarrollen no solo en función de conocimientos técnicos si no también desde otro lugar.



## **María Retegi-Área Planificación, Javier Zabalza-Área Mantenimiento, y Miriam Bengoetxea-Área Innovación**

**María Retegi, Área Planificación:** Aprender a observar a los demás y a ti mismo. A nivel profesional me ha ayudado a ser consecuente con lo que pido, con lo que hago, quitarme los miedos, intentar comprender a la gente con la que estoy trabajando, generar confianza y con ello tener más liderazgo en los trabajos que estoy haciendo.

**Praxis:** ¿Qué veías antes y que veis ahora?

**Javier Zabalza, Área Mantenimiento:** Un descubrimiento muy importante es ver como el desarrollo profesional confluye con el desarrollo personal. Yo no me imaginaba hace 10 años en este contexto con Nora, hablando de mis inseguridades, de cómo ser mejor líder. Si yo me desarrollo como persona soy mejor trabajador, incluso más eficaz. Es una suerte que Orbea apueste por que yo y mis compañeros nos desarrollemos como personas y no solamente como técnicos en nuestro ámbito de trabajo. Esto tiene coherencia con el status que las personas están adquiriendo en Orbea.

Yo vivo ahora el trabajo como una parte más integrada en mi vida, como un reto, como una oportunidad de crecimiento. Por ejemplo, los conflictos que surgen en el trabajo son para mí un reto, no algo a evitar. Esta formación me ha dado más herramientas para abordarlos y afrontarlos.

**María Retegi, Área Planificación:** Con compañeros donde hace meses había algún conflicto, simplemente por observar cuáles son sus necesidades, por no tener miedo a las críticas, hablando y siempre intentando cubrir sus necesidades con objetivos comunes, es donde he notado una generación de confianza. Así pues ante esta generación de confianza, de respeto

que! antes! no! veía,! ha! sido! un! cambio! muy! fuerte! para! mí,! porque trabajas! sin! nervios! sin! miedos,! trabajas! desde! la! ilusión,! es! muy diferente.

Como! mujer! y! madre,! he! aprendido! ai que! nunca! voy! ai ser! como un! hombre! ni! debo! serlo,! que! aporte! al! proceso! y! al! éxito,! sin! que deba! perder! nada! de! mi! esencia.! El! no! forzar! actitudes! y! dejar aflorar! mi! emocionalidad! hará! que! yo! me! sienta! bien,! y! en consecuencia! haya! armonía! con! el! resto.

**Miriam! Bengoetxea,! Área! Innovación!:** Si! eso! que! dice! María es! verdad.! Ai! mi! una! vez! me! dijo! Lucia,! que! aun! lo! tengo! grabado, no! intentes! ser! una! mala! copia! de! un! hombre,! y! es! verdad,! no pretendía! serlo! pero! acaba! pasando.! Entonces! en! este! punto saber! que! tu! lado! femenino! también! se! aprecia! me! ha! hecho sentirme! mejor,! más! yo.! Mi! marido! siempre! me! dice! tienes! una sonrisa! muy! bonita,! utilízala! más,! era! algo! ai! lo! que! no! me! daba permiso! y! me! he! dado! cuenta! que! la! gente! agradece! mi! sonrisa, que! es! un! valor,! y! ya! no! me! da! miedo! sacarla,! cosa! que! antes! sí que! me! daba! miedo!.



**Javier! Zabalza-Área! Mantenimiento,! Miriam Bengoetxea-Área! Innovación! y! María! Retegi-Área Planificación**

**Praxis!:** ¿Qué! y! porque! lo! recomendaríais?

**Javier! Zabalza,! Área! Mantenimiento!:** Sí! lo! recomendaría,! de puertas! adentro! y! afuera.! Porque! supone! crecer! ai! nivel! personal y! por! lo! tanto! profesional.

**María! Retegi,! Área! Planificación!:** Yo! lo! recomendaría! pero siempre! si! hay! un! ánimo! de! trabajo! porque! no! es! solo! ir! ai! cursos, por! que! los! cursos! sí! que! son! días! de! teoría,! pero! el! viaje! interior lo! empiezas! cuando! sales! y! te! mandan! desde! Praxis! el! trabajo on-line.! Y! es! sorprendente! cuando! empiezas! ai! ver! cómo! te! ve! la gente,! si! me! ve! fría! o! si! la! gente! me! ve! tajante! o! me! ven! dura, y! aquí! está! el! trabajo! que! tienes! que! hacer,! el! trabajo! de observarse! ai! si! misma! y! ai! los! demás.! Es! por! ello! que! la! gente tiene! que! estar! dispuesta! ai! hacer! este! trabajo.! Tienes! que! tener voluntad! de! cambio,! porque! si! no! es! un! tiempo! vacío! para! todos.

Yo! desde! el! Coaching! soy! más! feliz,! me! siento! más! satisfecha con! mi! misma,! no! tengo! miedo! ai! pedir,! veo! retos! no! veo obstáculos,! y! todo! esto! lo! quiero! transmitir! ai! las! personas! del trabajo! y! ai! mi! familia! ai! mis! hijos.! Que! no! vean! que! son! malos! en algo,! que! la! vida! es! dura,! sino! que! vean! que! la! vida! es! un! camino de! retos,! metas! e! ilusión.! No! creo! que! sea! un! proceso! que! se haya! acabado,! si! no! que! es! un! proceso! continuo! para! toda! la! vida. En! cuanto! al! área! laboral,! veo! que! las! dificultades! que! me! vienen las! puedo! afrontar,! tengo! muchas! cosas! que! mejorar! para! que! las cosas! externas! cambien,! si! alguna! vez! veo! que! con! todo! lo! que! he hecho,! he! pedido! y! he! trabajado! no! puedo! cambiar! lo! externo

pues! habrá! una! aceptación! y! una! decisión.! No! es! como! cuando empecé! el! Coaching! que! tenía! mucha! carga! emocional,! bloqueo ai! personas! que! pensaba! que! me! habían! hecho! un! mal.! Jamás! me pregunté,! qué! era! lo! que! no! había! pedido! o! reclamado! para! llegar ai! esa! situación! de! insatisfacción.! Ahora! vivo! con! entusiasmo y! sobre! todo,! sin! miedo.

**Miriam! Bengoetxea,! Área! Innovación!:** Ganas! mucho! en seguridad! en! ti! mismo,! en! tranquilidad,! asumiendo! que! aun! tengo muchas! limitaciones! y! que! muchas! veces! sigo! cometiendo! los mismos! errores,! pero! ahora! lo! hago! desde! la! conciencia diciendo! ya! he! caído! otra! vez! y! asumiendo! parte! de! mi responsabilidad.

**María,! Miriam! y! Javier!:** Repetir! y! recordar! que! los! tres tenemos! mucho! agradecimiento! por! el! Coaching,! agradecimiento por! que! Orbea! nos! haya! puesto! en! este! camino,! donde! cada! logro es! agradecido.! Además,! ha! sido! bonito! el! encuentro! que! hemos tenido! con! los! diferentes! miembros! del! grupo,! ha! sido! una oportunidad! de! conocernos,! de! mirarnos! de! otra! manera! que igual! no! podría! haber! podido! ser! de! otra! forma.! Todo! este proceso! ha! hecho! que! se! incluya! el! factor! humano! en! el! día! ai! día.

## La! fuente! de! respuestas ai! grandes! preguntas: Conócete! ai! tii! mismo

!



**Por! Carmen! Sánchez,! Consultora! y! Coach! Sénior! de! Praxis Consultores**

Hace! unos! días! un! ejecutivo! de! los! que! desde! Praxis! servimos, me! hizo! una! pregunta! en! relación! ai! cómo! desarrollar! el! valor! de las! personas! para! encontrar! respuestas! al! reto! actual,! y! o! le conteste:

Nosotros! desde! Praxis! trabajamos! para! ayudar! ai! aumentar vuestro! nivel! de! conciencia! sobre! los! mecanismos de! funcionamiento! que! cada! persona! tiene,! “conócete! ai! tí mismo”,! eso! sólo! ya! os! hace! ai! las! personas! más

poderosas. ¡A partir de ese punto y teniendo en cuenta los retos que como organización tenéis os ayudamos a abrir ventanas, tener más alternativas de actuación, sin ser “esclavos” de los mecanismos automatizados y ser responsables de las decisiones que vayáis tomando.

Cómo nuestro nombre indica, buscamos la praxis...! que podáis ser actores de los cambios que necesitáis en vuestra casa. Es nuestro enfoque, el servicio que ofrecemos y con el que nos comprometemos, valoramos la persona en su conjunto con toda su realidad, respetándola, hablamos de crecimiento, evolución, de forma integrada, prestando atención a lo anímico, lo corporal, lo conceptual, incluso lo “trascendental”. Llegado el caso, y siempre buscando la aplicación al nivel organizativo”.

Este es nuestro compromiso y es lo que nos da sentido como Equipo desde ahí gracias a todas las personas y organizaciones que nos habéis entregado vuestra confianza y la de vuestros equipos en esa búsqueda. GRACIAS.

## El resultado de la Fe.

!



### Por Marta Alegre, Consultora de Praxis Consultores

¡Encantada! Me presento, me llamo Marta Alegre, y formo parte del Equipo de Praxis Consultores, como Consultora. A nivel formativo soy Licenciada en Psicología, actualmente finalizando el Máster de Coaching, ejecutivo y empresarial, y Gestión de Talento por la Escuela de Negocios EUDE de la Universidad Complutense de Madrid. Complemento mi formación como Terapeuta Cognitivo Conductual en la Escuela CATREC, adscrita al Instituto de Albert Ellis de New York. Dentro de mi experiencia laboral está mi amplio bagaje por diferentes colectivos sociales, destacando mi experiencia en un barrio marginal de la ciudad de Buenos Aires trabajando con colectivos en riesgo de exclusión social, puntualizo ya que fue un punto de inflexión, mi manera de ver la vida, mis valores cambiaron en su totalidad, pudiendo sentir la fortaleza de las personas ante la fragilidad de la vida. Por otro lado, desarrollo labores como Técnica en RRHH en el sistema de multinacionales, apoyando proyectos de cambio organizacional, formación, selección del personal, proyecto de comunicación 2.0, planes de igualdad, análisis de satisfacción

yi clima del cliente interno. Mi pasión siempre han sido las personas, y por qué no dentro del marco organizacional, pudiendo ayudar a re-generar vida dentro de las empresas, generando riquezas desde el desarrollo humano. Marta se caracteriza por ser una persona persistente y con valores firmes. Para conseguir lo que he querido, no me ha servido la suerte, como me dice alguna persona -Marta hay que ver la suerte que tienes, es porque nunca me he quedado con los brazos cruzados cuando he tomado el primer camino y no he llegado a donde quería, si no porque he tomado infinitos caminos hasta llegar. He tenido que caer y levantarme, y esperar que esta dinámica me acompañe, porque es mi modo de aprender. Siempre con ilusión y persistencia. Mi máxima es que solo tengo una vida para intentar lograr mis sueños. ¡Y aquí estoy! ahora en el Equipo de Praxis Consultores para poder seguir haciendo aquello que es mi pasión que es el desarrollo de las personas. Así pues agradezco la oportunidad que me da Praxis y vosotros clientes de la marca que nos daís energía para seguir luchando, aprendiendo, observando, dando mi energía y positividad, creciendo como profesional y como persona y sabiendo que todo esto que me aporte y aporte os pueda servir, ya que para eso estamos para y por vosotros.

Os regalo este video donde se representa dos características muy patentes en mí: Ilusión y persistencia.

El equipo pequeño (l, equip petit)

## La Revolución Necesaria. Peter Senge.

!



### Por Lucía Gato, Directora Gerente de Praxis Consultores

Una de las 100 personas más creativas del Management 2010, según Fast company. Considerado una de las mentes más influyentes del mundo por Financial Times, BusinessWeek y Wall Street Journal.

Peter Senge, profesor principal en MIT y presidente fundador de la Sociedad para el Aprendizaje Organizacional (SOL). Escritor de obras como La Quinta Disciplina calificada por Harvard Business Review en 1997 como uno de los libros de management más importantes de los últimos 75 años. Ese mismo año, Financial Times lo ubicó entre los cinco libros de management más relevantes.

*El verdadero liderazgo cultiva la capacidad colectiva que tenemos las personas de formar el futuro que realmente deseamos. Esto requiere de una cultura de apertura y confianza, de la voluntad de desafiar supuestos del pasado y de experimentar en toda organización.* Peter Senge.

Una vez más, la obra de Peter Senge se convierte en una lectura



imprescindible. Senge en esta obra nos cuenta lo que ya todos sabemos, aunque nos resistimos, que estamos en el fin de una era, la manera de hacer que ha dominado el mundo está llegando a su fin. En el libro hay surgido de muchas experiencias de líderes de organizaciones y grupos tan diversos como Coca-cola, y Costco, DuPont, Google, Alcoa, y Nike, etc, que trabajando desde una manera nueva de hacer juntos. El autor trabaja en él como.

Crear una cultura del aprendizaje:

- Desafiar los propios supuestos y ayudar a los otros a desafiar los suyos dentro de la organización.
- Las claves para desarrollar una cultura de apertura y confianza a través de conversaciones generativas,
- La importancia del saber lo que queremos conversar para que la transformación pueda ocurrir.
- Nutrir culturas del aprendizaje e innovación: convertir propósitos en visión y crear culturas capaces de realizar evaluaciones continuas y ajustarse.

La perspectiva sistémica:

- Como pensar sistemáticamente: Verse inextricablemente interconectado con el mundo.
- Comprender la manera en que el lenguaje, los hábitos y modelos mentales forman nuestra percepción de la realidad.
- Reconocer necesidades y oportunidades de innovación.

En definitiva, LA REVOLUCIÓN NECESARIA, nos ofrece un conjunto de herramientas como estrategia específica y puntos de acción que ayudan a cambiar la forma en que pensamos y actuamos las organizaciones.

De manera creativa y tomando mucha experiencia de lo que ahora ya está ocurriendo en las organizaciones líderes nos ofrecen algunas respuestas al desafío.

*¿Cómo sería una forma de pensar, una manera de vivir, un sistema económico que estuviera dentro de los principios del mundo natural?.*

---

# El miedo es el comienzo, ¡atrévete!

Por Marta Alegre, Consultora del Praxis Consultores

El miedo es un sentimiento bueno que nos cuida de las amenazas, si no hace miles de años hubiéramos muerto en las garras de un oso. El miedo es una emoción vital y útil. Nos pone en estado de alerta, utiliza nuestras sensaciones y aumenta nuestra conciencia ante el peligro. El miedo es un amigo, el radar de nuestro viaje por la vida. Así pues, hay que recordar que todo aquello que nos cuida hay que darle lugar. Para eso hay que mirarlo. Porque cuando no lo miramos, cuando damos un paso atrás, es cuando el miedo se vuelve contra nosotros, se vuelve un sentimiento tóxico y éste comienza a limitar nuestras capacidades, a que pensemos que no somos capaces. No nos ayuda tener miedo al miedo, no avergonzarnos, ni paralizarnos nos ayudará brindar atención y expresión.

Como decía Nelson Mandela:

“No es valiente quien no tiene miedo, sino quien sabe conquistarlo”.

Miedo, ¡atrévete a superarlo!

---