

Nuestra filosofía de asesoramiento

Ganar seguridad en la inseguridad

Una persona parece gozar de buena salud cuando sus órganos funcionan sin problemas, cuando le sobra bastante energía para prepararse para reaccionar adecuadamente en una situación de crisis o frente a acontecimientos inesperados, o cuando se alegra de cambios y de nuevos contactos en su entorno social. Mantener su estado de salud significa mantener un equilibrio entre aspectos y periodos de orden y desorden, o frente a una situación de cambio. Tener una buena salud significa ver más que una oportunidad y poder tomar decisiones. Este concepto de salud describe también de una manera adecuada el estado de una empresa.

Las organizaciones logran éxitos y son productivas cuando la rutina y la alteración no se excluyen, y cuando a los directivos y empleados les sobra energía (dinero, motivación, creatividad, sabiduría, flexibilidad) para superar situaciones complejas de crisis e inseguridad externa de una forma adecuada, sin perder el equilibrio entre la satisfacción de necesidades internas de la organización y las exigencias externas. Las organizaciones pierden este equilibrio y llegan a "enfermarse" cuando su contacto vivo con el entorno se termina y cuando se establecen estructuras y jerarquías fijas e inflexibles. Las organizaciones pierden el contacto con el exterior cuando se guían por sí solas, o no poseen la capacidad de desarrollar ideas y soluciones autónomas, ingresando a la dependencia del Trends, de la moda y de curas al parecer prometedoras.

Observamos desde algunos años la tendencia de diversas organizaciones de asegurar su capacidad futura en orientarse hacia lo que proviene de fuera o en lo que hacen los demás. Esta adaptación exagerada, al parecer recetas para el éxito para llegar a "ser más grande y más rápido", tiene frecuentemente como consecuencia una pérdida de sustancia interna, por lo que la competencia de dirección interna y credibilidad se pierden. Sin embargo, estas características se necesitan especialmente para superar periodos de crisis.

A menudo se ven constantemente proyectos incompletos de reorganización y modernización. Como consecuencia, los empleados se saturan y la creatividad decae. ¿Qué hacer para reestablecer el equilibrio y tener los pies seguros sobre la tierra?

Fortalecer el equilibrio y la dirección autónoma

Como está convencida de que una de las competencias más importantes para el futuro de organizaciones y sus empleados, consiste en la capacidad de mantener una dirección autónoma. Esto significa, también, crear en tiempos de desarrollo dinámico de mercado y de competencia, un equilibrio flexible entre una orientación externa, interna, innovador, estable y de oscilar entre una orientación hacia los clientes y los empleados.

El equilibrio no se crea de arriba hacia abajo, sino que se aprende en los procesos complejos de dirección y organización autónoma. Así como un bailarín de cuerda logra balancearse en una posición exacta y continúa de sus movimientos alrededor de su punto central, existe también la posibilidad de que una organización y sus empleados ganen la seguridad en la inseguridad solo por sus acciones conscientes y de autorreflexión constante, para tener la disposición de aceptar los errores e irritaciones y aprender de ellos.

El cambio no se puede comprar

No es fácil de lograr los cambios, ya que muchas veces un cambio significa crisis y experiencias dolorosas. Un cambio significa despedirse de ciertos modos de actuar y desarrollar nuevas actitudes más eficaces. Los procesos de transformación de las organizaciones normalmente no se desarrollan armónicamente porque exigen, además de participación, también de decisiones claras y consecuentes del lado de los directivos. La técnica y los instrumentos de reorganización se implementan absolutamente desde "arriba" o de "fuera". No obstante, sólo muestran eficacia si todos los participantes diseñan activamente la reorganización y aprovechan los cambios y sus propias experiencias.

Como empresa de asesoramiento internacional conocemos los trends e instrumentos del management de transformación actual. Sin embargo, cada proceso de asesoramiento es individual, porque cada organización obedece a sus propios valores, sus secretos y su dinámica. Para valorar debidamente lo particular de cada organización no trabajamos siempre con el "mainstream", sino que, en caso de necesidad, también contra él - de acuerdo a las necesidades de los clientes.

A su vez, Como une en el asesoramiento la capacidad de materia y de proceso. Los asesores y asesoras no son los mejores managers: son expertos en dinamizar procesos de aprendizaje y de crear las condiciones de tal manera que contribuyan a los cambios autónomos y a mejorar las capacidades internas de encontrar soluciones.

Aceptar y apoyar las diferencias para sacar provecho de ellas.

¿Cultivarlas aprovechar de ellas?

Como acumuló muchas experiencias de asesoramiento en diversos países y culturas. En contacto con esas culturas hicimos la autognosis de que las diferencias confunden y sugieren reflexionar. De este conocimiento aprovechamos para nuestros procesos de asesoramiento.

Cuando hablamos de culturas, no las concebimos como nacionales, sino que también como diferencias de culturas activas y de organización. Nuestros clientes se encuentran en teams de Daimler Chrysler, o en sitios de reunión de emigrantes de una zona problemática en una ciudad grande, o en un proyecto social de niños abandonados en Guatemala.

Le atribuimos un valor especial tomar en consideración los diferentes puntos de vista de hombres y de mujeres y aprovechar de ellos en la estructuración de procesos de asesoramiento. Gender Mainstreaming no es sólo un tema de asesoramiento; es también un desafío para nuestra empresa.

Nuestras capacidades claves consisten de un amplio conocimiento de diversas culturas de organizaciones y de ambientes sociales, de la capacidad de la observación con respecto al manejo de ambigüedades y del interés por lo desconocido.

Todas estas experiencias y capacidades las integramos en nuestro asesoramiento: damos impulsos para nuestra perspectiva exterior, apoyamos a los clientes para descubrir puntos problemáticos, a compararse también con otros, a desarrollar la curiosidad y abrirse para querer aprender más.

Garantizar una alta calidad de asesoramiento para provecho del cliente

Entendemos calidad de asesoramiento cuando las soluciones, desarrollados en común con los clientes, sirven de mucho asimismo para muchos participantes. Esto significa tomar en cuenta e integrar las diferentes opiniones para lograr una meta fija y el establecimiento del equilibrio.

Las soluciones simples, las cuales sólo funcionan para suprimir intereses o factores, no son ni persistentes ni eficaces. Disminuir los gastos como la ultima ratio de asegurar el futuro nos parece miope.

En los comités de asesoramiento laboramos en teams interdisciplinarios. Para situaciones complejas de asesoramiento nos sirve de entrenamiento la participación de colegas que no forman parte de estos comités. Asimismo, regularmente organizamos días de perfeccionamiento y de desarrollo conceptual, en que ampliamos y profundizamos nuestros conocimientos. Todos los asesores y asesoras están capacitados, además de su propia formación profesional, de una larga formación y desarrollo en las áreas de supervisión, mediación, management de conflicto, análisis de transacción, asesoramiento y management de calidad como EFGM o DIN ISO 9000. El intercambio profesional en las redes temáticas y organizaciones profesionales garantizan una continúa comparación con el desarrollo actual.