

## El encuentro de la innovación y la experiencia

Desde hace tres años, nuestros programas de formación en coaching sistémico atraen cada vez más a personas de entre 25 y 35 años.

Esto es particularmente interesante porque se trata de la generación que las empresas tienen dificultades para retener y que desean captar como talentos.

En la formación, al igual que debería ser en la empresa, aprenden a conocerse, a crear el encuentro de la innovación y la experiencia, lo que a menudo puede faltar en las empresas.

En este artículo, vamos a abordar tres puntos esenciales que, para Evelyn y para mí, son importantes para lograr este encuentro:

- El slashing
- Las reuniones híbridas
- Un proyecto común

### I- El slashing :

Este es un término que se introdujo en el ámbito empresarial a principios de los años 2000.

Aquí está la definición que encontramos en Chat GPT:

*"El slashing se refiere a una práctica profesional donde un individuo acumula varios trabajos o actividades profesionales distintas simultáneamente. Esta aproximación es a menudo adoptada por personas que buscan diversificar sus fuentes de ingresos o explorar diferentes pasiones. Los 'slashers' pueden combinar empleos a tiempo parcial, proyectos freelance o roles voluntarios en diversos sectores, creando así una trayectoria profesional híbrida y flexible. Esta tendencia refleja un cambio en la percepción tradicional de las carreras, poniendo énfasis en la versatilidad y adaptabilidad.*

*El slashing ha afectado particularmente a los jóvenes de 25 a 35 años. Esta generación, a menudo llamada millennials, busca integrar flexibilidad y realización personal en su vida profesional. Su atracción por el 'slashing' puede estar motivada por diversos factores, como el deseo de una carrera menos lineal, la necesidad económica, el interés en desarrollar diversas habilidades, o la búsqueda de un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal. Este fenómeno también se ha amplificado con las nuevas tecnologías y la digitalización, que facilitan el trabajo a distancia y las oportunidades de freelance."*

De hecho, el 'slashing' se aceleró con la llegada de los millennials al mercado laboral y con el post-pandemia, donde todas las generaciones han redefinido el valor del trabajo. Anteriormente percibido como un valor en sí mismo, el trabajo es hoy en día un medio para vivir según los propios valores.

Es un cambio en el marco de referencia que, de manera sistémica, genera transformaciones profundas en las relaciones de causa y efecto dentro de la empresa. Desde entonces, el 'slashing' afecta a todas las generaciones, pero por diferentes razones.

Por supuesto, esto no es universal, pero, por ejemplo, la generación de 25-35 años que viene a formarse en coaching sistémico de equipos con nosotros, a menudo busca aprender otras bases de gestión que las recibidas en los bancos de las facultades. Desean dominar un sistema que permita a cada uno crecer, progresar juntos, un sistema que crea autonomía, responsabilidad, adaptabilidad, resiliencia. Esta formación les servirá de base para los distintos oficios que ejercerán a lo largo de su vida profesional. Además de crear una red, ven esta formación como un acelerador de su carrera. ¿Rechazan la empresa porque no corresponde a su visión del manejo?

Tampoco es una generalidad, pero la generación de 35-45 años viene muy a menudo a formarse para aprender a transformar sus empresas desde dentro o desde fuera como proveedores externos, ayudándoles a enlazar las generaciones de 25-35 años con las de más de 45 años, como si estuvieran investidos de una misión para crear un puente entre estos dos grupos, supuestamente opuestos (lo que consideramos erróneamente, en nuestra humilde opinión). Es una manera para ellos de desarrollar su carrera en un momento de búsqueda de equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

La generación de 45-60 años, sin que esto sea una generalidad, a menudo viene a formarse para dar sentido a su oficio y ser eficaces en el acompañamiento de la transformación de las empresas, los equipos y los individuos, conscientes de que el tiempo está contado y deseosos de ser actores en los cambios a realizar en el mundo. El coaching sistémico de equipos, ya sea como independientes o dentro de un despacho de consultoría, de formación, de asesoría o de coaching, permite a esta generación responder a esta trilogía: consolidación de experiencia, transición de carrera, preparación para la jubilación.

Para los miembros de la generación de más de 60 años, que no desean jubilarse en el sentido tradicional, el coaching sistémico les permite tener un compromiso continuo estando activos y comprometidos en sus comunidades (salud, asociativo, económico, político, etc.) o industrias. Así, transmiten más eficazmente sus conocimientos y sabiduría, lo que da sentido a sus acciones y contribuciones.

Cada generación aporta, por lo tanto, sus propias perspectivas y motivaciones a la formación en coaching sistémico de equipos, enriqueciendo la experiencia de aprendizaje para todos los participantes.

Estas cuatro generaciones comparten la misma voluntad de transformar su acción en pasión. Y tú, en tu empresa: **¿qué hace para transformar el trabajo en pasión?**

## II- Las reuniones híbridas:

Para estas cuatro generaciones que vienen a formarse con nosotros, la pregunta ya no es si era mejor estar todos presencialmente o todos a distancia. Dado que cada vez más empresas operan en un sistema colaborativo a distancia, intercultural a distancia, con grupos a distancia, la verdadera interrogante es: **¿cómo hacer que el sistema híbrido sea el mejor?**

La generación del slashing no concibe trabajar de otra manera. Si las empresas quieren atraer a esta generación, deben adaptarse.

Como uno de los mantras de nuestra formación es: *"Es porque lo experimentarás en la formación que podrás vivirlo con tus clientes."* Por eso es completamente natural para nosotros ofrecer la formación en un formato híbrido.

Hemos estado proponiendo este formato desde 2021 y, hoy en día, hemos alcanzado un nivel tecnológico óptimo. Esto también permite a los coaches en formación saber cómo acompañar estos sistemas para que se desarrollen valores de rendimiento e inclusión, que las reuniones sean poderosas, que se tomen decisiones de calidad, todo mientras se empodera e involucra a todos los actores.

Es así como de lo local a lo global (GloCal) la empresa se transformará.



Y usted, como empresa: **¿se imagina los beneficios en productividad y en calidad de las relaciones humanas si su sistema de reuniones fuera mejorado?**

### III- Un proyecto común

Desde 2012, Anse-Metastysteme forma a coaches y a managers-coach. Por lo tanto, tenemos suficiente perspectiva para percibir la fuerza y la dinámica del proyecto común creado con las diferentes generaciones.

En nuestra escuela de formación, no nos limitamos a formar en coaching sistémico sin también enseñar cómo venderlo y comercializarlo (el marketing). La venta del coaching es en sí misma una paradoja: de hecho, un coach no da consejos y, sin embargo, cuando vende, aconseja sobre su prestación de coaching. Quizás por eso demasiados coaches de calidad no logran vender.

En la parte de ventas de nuestro programa de formación en coaching sistémico, aprendemos cómo sortear esta paradoja gracias a la postura baja sin intención, con el objetivo de que el cliente sea atraído por la dinámica del coaching y no empujado o tirado a comprar. Las palabras aquí tienen su importancia.

También hay en esta parte de la venta el módulo "Cocrea Tu Destino" donde, a lo largo de la formación, acompañamos a cada uno a superar sus creencias limitantes que frenan la venta, como por ejemplo, su relación con el dinero y el miedo a hablar de él, el miedo al rechazo a través del miedo a recibir un no, el síndrome del impostor, el miedo a parecer demasiado comercial y por lo tanto a desvalorizarse, la idea de que el éxito viene naturalmente, la dificultad para evaluar el valor de su trabajo y mostrarlo...

Y entonces, en la formación, cuando el equipo está maduro, sin presión por nuestra parte y con benevolencia, el equipo intergeneracional trabaja en común para crear una conferencia que permite a sus clientes y prospectos vivir un coaching sistémico de equipo.



**Efficacité et Performance Commerciales**

No hay nada mejor para prospectar, entrenarse con otras personas y ganar confianza en uno mismo.

Por ejemplo, con la promoción 2024 en América Latina en diciembre, cada miembro de la formación invitó a 5 o 6 de sus prospectos, cada uno pudo entrenar a un equipo y hoy están entrenando a clientes.

El proyecto común brinda una fuerza colectiva, una escucha colectiva y una toma de conciencia de que la innovación y la experiencia son ambas útiles.

Y usted, como empresa, **¿qué implementa a diario para el éxito del encuentro entre la innovación y la experiencia?**

Si también desea facilitar este encuentro, ya sea como empresa o formándose con nosotros, haga clic en CONTACTO y agenda una cita con nosotros



Atentamente,

Evelyn y Claude



**[Pincha Aquí para tener más información sobre nuestro programe de formación al coaching sistémico de equipo. La próxima edición comienza pronto y siempre los cupos están limitados.](#)**