

## ENSAYO SOBRE UNA NUEVA CULTURA DE EMPRESA PARA UNA PERFORMANCE DIARIA

### La cultura del saber ser creador de performance

Es muy listo aquel que puede decir si nos encontramos en la fase final de la crisis, si estamos en la mitad o si sólo es el principio. Hemos visto en la empresa cómo la crisis nos ha obligado a tomar diferentes decisiones, a cambiar nuestro marco de referencia para que el sistema empresa ya no sea el mismo. En lo que concierne a nuestra experiencia, aquellas empresas que lo aplicaron pasan mejor la crisis. ¿Acaso las decisiones tomadas por nuestros poderes políticos cambian nuestro marco de referencia y de sistema? El futuro nos lo dirá.

En todo caso, esta crisis es demasiado fuerte para pensar que todo volverá a ser como era antes. Como después de la crisis de 1929, será diferente y nos tocará construir. Sin entrar en los debates políticos o financieros, la pregunta que tenemos que hacer es: **¿qué nos está enseñando esta crisis?**

- ❑ El riesgo más grande es el de seguir haciendo lo mismo.
- ❑ Es necesario innovar, transformar tanto el sistema de gestión como los productos.
- ❑ La empresa puede ser aspirada por el interior, le toca a ella innovar a fin de canalizar su energía en los verdaderos desafíos.
- ❑ Un sistema empresa autónomo, riguroso, centrado en los objetivos con medidas de resultados le permite a la empresa ser más fuerte en el exterior.
- ❑ La inteligencia colectiva permite una verdadera delegación en la toma de decisiones y en su aplicación.
- ❑ La sencillez de las decisiones permite el compromiso colectivo.
- ❑ La competencia sana en interno por encima de la mala competencia en interno permite un trabajo colaborativo en equipo y en red.

En empresa, esta crisis nos ha obligado a cambiar y como consecuencia hemos sido testigos de cómo el buen estrés permite duplicar la energía, provoca el cambio y por lo tanto la performance. Hemos visto cómo la inteligencia colectiva le permite a la empresa ser solidario y sobre todo ganar en resultado y partes de mercado. Un poco como si estuviéramos obligados a estar delante de un muro para decidimos a escalarlo.

En consecuencia, ¿estamos obligados a esperar una crisis para cambiar? ¿o tenemos que provocar el cambio para no estar en crisis?

Siendo un poco provocador : si nuestra sociedad actual nos hace más fuerte en periodo de crisis, ¿no es más prudente instaurar una cultura de empresa que provoque la crisis?

Siendo más claros: ¿la crisis no nos impulsa de manera constante a innovar, a transformar, a cambiar? ¿Y si la crisis nos impulsara a desarrollar la cultura de la innovación y de la transformación constante? De esta manera nos volvemos sujeto del sistema y no objeto, ya que nosotros lo habremos querido, anticipado, reflexionado, es más sereno, estable, innovador, energizante, apasionante ya que volvemos a dominar nuestros sucesos.

Por eso, las siguientes palabras se convierten en una constante: acciones, hacer de un modo distinto, *desaprender*, anticipación, innovación, transformación, pro actividad, provocación, provocar el cambio.

¿Y si esta crisis se hubiera producido para enseñarnos, para entrenarnos para los años a venir, para hacer que estas palabras entren en nuestras costumbres a fin de estar en una performance durable?.

¿Y si esta crisis se hubiera producido para enseñarnos que nada es lineal, que no hay soluciones precisas a problemas “limitados” pero que existe una multitud de soluciones interdependientes y que estas soluciones se relacionan estrechamente con el ser estar de cada uno o de un sistema?.

¿Y si esta crisis se hubiera producido para enseñarnos que privilegiando y priorizando la performance financiera a corto plazo nos volvemos menos *performantes*?

¿Y si esta crisis se hubiera producido para enseñarnos que la performance financiera a corto plazo se crea naturalmente a través de un sistema que favorece el largo plazo gracias a su capital humano?

Por supuesto, todo esto es nuevo y para ponerlo en práctica y lograrlo, el sistema empresa necesita algo de valor, de voluntad, de optimismo, de humildad, realizar algunos actos algunas veces incómodos, *desaprender* mientras continúa el día a día.

Lo que también parece algo nuevo es que la crisis nos enseña a hacerlo de manera constante y que no baste con los primeros efectos positivos, sino más continuar de manera serena y colectiva en el cambio, la innovación y la transformación.

Por supuesto el coaching ha llegado a un punto para acompañar estas evoluciones y cambios sistémicos.

Si desea intercambiar puntos de vista sobre estos diferentes propósitos, si desea presentarme su empresa y ver si podemos contribuir al desarrollo de la performance en ella, no dude en enviarme un correo a [claude.arribas@anse.fr](mailto:claude.arribas@anse.fr), o llamarme a mi móvil al 00 33 6 82 69 70 83, o visite mi página web y haga clic en la pestaña ”contacto” o en Viadeo o Linkedin o Facebook.

Si desea formarte a nuestra escuela Metasystème de Alain CARDON en Madrid que permite al líder, al manager, al coach, al consultante desarrollar su propia performance, la de su equipo, de su empresa o de sus clientes, no dude ponte en contacto con nuestro colaborador español I2C quien te dará todas las informaciones: [www.i2c.es](http://www.i2c.es) , Ángeles BARBA [abarba@i2c.es](mailto:abarba@i2c.es) o 607 743 831, Tres cantos, Madrid.

Muchas gracias y hasta pronto  
Atentamente.

Claude ARRIBAS

Copyright 2010 [www.anse.fr](http://www.anse.fr)