

«Facilita a las organizaciones herramientas para redefinirse» - Mediterráneo - 30/04/2019

«Facilita a las organizaciones herramientas para redefinirse»

Antonio Beltrán

Director del curso de Management 3.0: Desarrollo Empresarial y Mercado

R. D.
especiales@epmediterraneo.com
CASTELLÓN

--¿En qué consiste concretamente el 'management' 3.0?

Se trata de un modo de enfocar las organizaciones como un todo en el que los agentes activos y pasivos de estas se convierten en mecanismos de desarrollo y creación de valor continuo. Es una evolución natural de la disciplina del desarrollo organizacional, una técnica que ha ido desarrollándose y creciendo durante los últimos sesenta años. Combina disciplinas como la psicología, *management*, *márketing* de posicionamiento y la propia estrategia empresarial. Todo ello junto con el enfoque sistémico.

--¿Cómo afecta al conjunto de una organización?

Lleva a cualquier organización a redefinirse a sí misma, mediante el suministro de las diferentes visiones que aportan cada una de sus áreas, equipos y personas. Ponemos disciplinas como la formación, el *coaching* de equipos y ejecutivo y los *focusgroups* al servicio de una causa mayor. El objetivo es implicar a toda la organización en el análisis de dónde se encuentran y dónde les gustaría llegar. Ese análisis conlleva mucha complejidad, ya que muchas veces los comportamientos y actitudes dentro de una organización pueden llevar justo al lado contrario de lo que en principio se está pretendiendo.



►► Antonio Beltrán Pueyo es director del curso y de Olos Consejeros.



Antonio Beltrán

DIRECTOR

M^a Ángeles Fernández y
M^a Jesús Muñoz, de la
UJI, completan el cuadro
docente del curso»

Detrás de este enfoque se esconde el concepto en el mundo del *management* moderno, *organizaciones que aprenden*. Peter Senge fue uno de los pioneros en definir los cinco aspectos clave para favorecer el desarrollo sostenible de una organización. El primero es la visión de sistemas. Se trata de aprender a ver la organización como un todo en el que procesos, personas y situaciones se afectan unos a otros. El segundo es crear estados de equipos en continuo aprendizaje. El concepto de pro-

cesos, funciones y tareas *para toda la vida*, hoy comienza a ser inviable. Necesitamos adaptarnos constantemente a la realidad en tiempo real. El tercer concepto son los modelos mentales. Cualquier organización tiene su propia cultura. Su forma de pensar sobre lo que está permitido y prohibido condiciona muchos de los comportamientos. Esto conlleva, a medio y largo plazo, cierta rigidez colectiva, que impide la adaptación natural. El cuarto aspecto es el liderazgo transformador, que pretende potenciar la autonomía y el desarrollo natural de cada persona, dentro del contexto organizativo, de modo que la motivación, las capacidades y las expectativas estén alineadas con las de la organización. El quinto es el dominio personal, consistente en la capacidad de transformar cualquier bloqueo emocional o situación de resistencia en una fuente de aprendizaje y evolución dentro del contexto organizativo y de equipos, y también en la vida propia personal.

--¿A quién va dirigido el curso?

A aquellos que crean que se puede estar bien en una organización de trabajo y apuesten por su desarrollo interior para provocar en el exterior ese mismo impacto. En el curso, compartimos de forma práctica lo necesario para construir escenarios de alto valor añadido en los entornos de trabajo. Más información, www.fue.uji.es/formacion/EX190048. ■