



Concéntricos:

nuevos retos, nuevas formas de liderar
y de generar impacto



01

Concéntricos

Después de más de veinte años trabajando en el ámbito de las personas y la innovación, he paquetizado una metodología de trabajo que recoge todo ese saber acumulado de estos años: Concéntricos. Esta metodología ya está puesta en marcha y prototipada, y ahora es el momento de expandir el modelo. Si quieres acompañarme en este viaje, compartiremos los aprendizajes y disfrutaremos de los resultados.

02

Por qué Concéntricos

Vivimos en un mundo en el que las Organizaciones se enfrentan a tres retos fundamentales:

a) Innovación: aparece un nuevo tejido empresarial basado en la innovación constante, tecnológica o no, que está transformando el mundo empresarial y los modelos de negocio (economía colaborativa, tecnologías, etc) **b) Digitalización:** la mayor parte de las grandes corporaciones han entrado en un proceso de digitalización que implica mucho más que la introducción de apps o big data en sus procesos, sino que implican un cambio organizacional profundo para dar respuesta a los nuevos retos del mercado **c) Customer Experience:** el cliente demanda algo más que precio y producto, reclama una experiencia al adquirir un producto o un servicio. Exige una revolución en la manera de recibir la propuesta de valor.

Cualquiera de estos tres retos precisan por parte de las personas y equipos de una Organización algo más que “implicarse”, precisan “compromiso”. Estos retos exigen conexiones mentales y compromiso en el hacer de las personas que forman la Organización, que va más allá del cumplimiento de la tarea, implica algo más profundo, que trasciende del mero “hacer”. Implica identidad, sentido de pertenencia, valores compartidos, crear de manera colaborativa para que cada persona sea y se sienta el motor de su propia Organización.



03

Qué es

Basado en la fuerza de la motivación intrínseca de cada persona como fuerza motora de una Organización, potencia el compromiso de las personas desde lo que son y apreciando en todo momento el esfuerzo y compromiso profundo de cada persona con su parte y con el todo.

Concéntricos hace de cada persona el eje de una rueda, la Organización, que se mueve de una manera más ágil y eficaz, más coherente y congruente, cuando el movimiento viene de dentro, del eje, de él mismo (motivación intrínseca), que cuando viene de fuera (motivación extrínseca).

Cinco etiquetas describen Concéntricos: dinámicas apreciativas, legitimación colectiva, motivación intrínseca, colaboración y audacia.

04

Por qué es innovador

Porque considera a los equipos una estructura más, como lo es un departamento o una división, y se centra en la persona, en singular, como motor de las organizaciones.

Concéntricos desacraliza el equipo como estructura sobre la que intervenir, y en su lugar sitúa **la colaboración entre las personas como la piedra clave del desempeño excelente, generando así estructuras más líquidas y flexibles.**

Concéntricos recupera las conversaciones, el diálogo, como herramienta de trabajo. Momentos específicos, entornos propios para la conversación, e incluso facilitación de las conversaciones, hacen de esta herramienta, cuidada, el engranaje de concéntricos.

Porque a diferencia de otros modelos no invade la Organización con algo preestablecido, sino que partiendo de un conocimiento compartido se **desarrolla un modelo propio para las personas de la Organización, cambiando así la “adaptación a un sistema”, por la “generación de un sistema propio”, lo que evita la resistencia al cambio y asegura la perdurabilidad del modelo.**

Concéntricos **introduce las metodologías de aprendizaje más innovadoras, que compromete a la persona que participa en el desarrollo de un conocimiento propio**, lo que además de generar y estimular una motivación intrínseca por el aprendizaje, sin necesidad de un estímulo exterior, asegura que el conocimiento adquirido, al haber sido vivido y experimentado, sea indeleble.

05

Qué obtendrás con Concéntricos

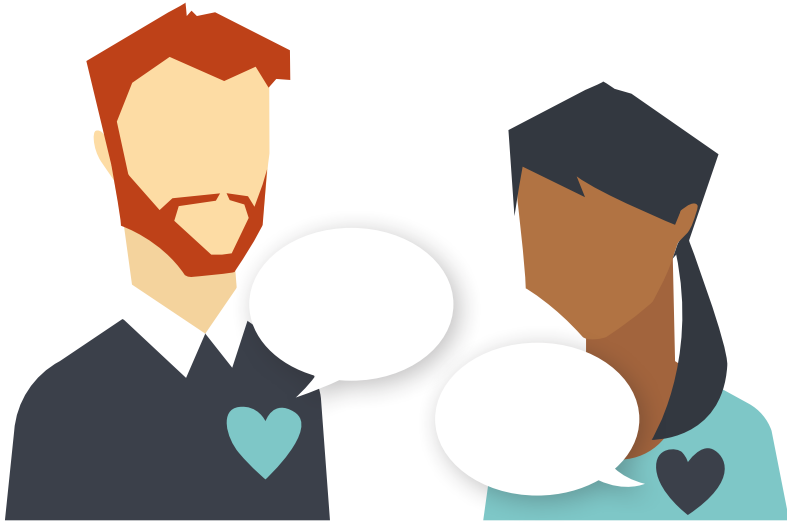
Una gestión basada en el alineamiento de valores y objetivos, lo que te asegurará:

a) que las personas trabajarán motivadas y comprometidas con sus resultados, que serán los propios de la Organización, y una dirección basada en la confianza, que podrá destinar sus esfuerzos a otras cosas más útiles que el permanente control y supervisión o el empuje constante.

b) al trabajar desde dinámicas apreciativas y de legitimación colectiva **generarás un compromiso profundo e inquebrantable por cada una de las personas que forman tu Organización de manera que, junto a la responsabilidad propia, existirá una corresponsabilidad que, ejercida por todos, relaja la función de control y supervisión de la dirección, a cambio de una responsabilidad y autoridad personal y colaborativa,**

c) una planificación de la acción, compartida desde el plano estratégico al operativo, pero donde **el “hacer” se centra en el eje de concéntricos, las personas, de manera que se les entrega la responsabilidad pero también la autoridad para la consecución del logro.** Esta responsabilidad y autoridad permite desplegar lo mejor de uno mismo, y dar respuesta a retos de innovación y mejora del servicio, al dotar a las personas de libertad creativa para centrarse en lo importante: la consecución de resultados.

d) Desplegado Concéntricos las personas se focalizan en lo importante, **se sienten reconocidas, y destinan lo mejor de su desempeño, su propia motivación, a realizar las conexiones mentales y emocionales, que permitan a la Organización avanzar más rápido y de forma más audaz.**



06

A quién va dirigido

Concéntricos funciona en empresas, donde el talento, el compromiso por la mejora continua, y el compromiso personal es crucial para la excelencia en el desempeño y la respuesta a los retos de innovación, de digitalización del modelo de negocio, y de crear experiencias para el cliente.



07

Qué es necesario para poner en marcha Concéntricos

Es necesario un equipo de personas, departamento, o unidad funcional. **Concéntricos crece de manera orgánica, no invade toda la Organización de golpe, sino que genera una metodología propia y adaptada para cada Organización partiendo del eje propio de Concéntricos.** En el marco de los procesos de innovación, ese equipo o departamento es el prototipo que luego podrá implantarse en toda la organización de manera interna y autónoma, con el conocimiento propio generado en el equipo prototipo. De esta manera aseguramos el proceso de cocreación con el proceso de implementación de Concéntricos más allá del equipo y departamento que lo prototipa.

08

Módulos de Concéntricos

1

Identidad compartida

La importancia de la Persona en singular y su motivación intrínseca (responsabilidad, autoridad, libertad creativa).

2

Estructuras líquidas

La importancia de la colaboración y el aprendizaje compartido.

3

Conversaciones desde lo profundo

La importancia de las Conversaciones desde lo profundo frente a la Supervisión.

4

Generando impacto

Una nueva metodología para fijar objetivos y generar resultados alineada con la motivación intrínseca, la colaboración, y el aprendizaje compartido.

5

Empoderar a la persona como eje de la rueda

La importancia del equilibrio personal como equilibrio organizacional.

09

Metodología para la impartición de cada módulo

Concéntricos ofrece dos modalidades de impartición una **básica** y otra **avanzada**.

La **básica** tiene por objetivo dar a conocer el modelo y cocrearlo con los participantes de la capacitación. De esta manera se asegura la comprensión del modelo y la adaptación intelectual a las necesidades propias. La modalidad básica consta de dos sesiones, una de ocho horas y otra de seis, con un intervalo de tiempo entre ellas suficiente para poder desarrollar los objetivos planteados en cada primera sesión. La primera sesión es de transferencia de conocimiento y la segunda sesión consta de un periodo de lecturas previo, orientado a los objetivos del módulo, con los que se generará un conocimiento nuevo y propio para la Organización en la segunda sesión.

La **avanzada** permite un periodo de experimentación monitorizada y un licuado del aprendizaje experimentado en la propia Organización, con el ánimo de centrar la implementación en aquello que es más importante (o urgente) para la propia organización. Consta de una fase de exploración monitorizada y un licuado de aprendizajes y de resultados en la propia Organización.

Concéntricos se imparte como un todo en sus cinco módulos, ello no obstante caben aplicaciones modulares (ver información al final de este folleto).

La metodología de las dos modalidades es esencialmente práctica y todas ellas siguen el siguiente proceso:

1. Primera Sesión básica 8h

- Desde la experiencia práctica, justificación personal del modelo.
- Soporte doctrinal.
- Nos lo llevamos a la práctica. Cómo aplicar el módulo.

2. Segunda Sesión básica 6h

- Lecturas
- Alumbramiento/cocreación de conocimiento propio.

3. Primera fase avanzada

- Experimentación monitorizada

4. Segunda fase avanzada

- Licuado. 6h.

Con esta metodología de trabajo asegurarás que tus colaboradores: a) entiendan la razón práctica que da respuesta a necesidades del día a día de cualquier organización b) lean documentos, libros, visionen charlas, indaguen de manera particular sobre cada uno de los cinco módulos temáticos, asegurándote que no sólo sabrán “hacer” sino que entenderán el sentido profundo de ese hacer, y por lo tanto dispondrán de mayor capacidad y autonomía para mejorar c) creen sus propios modelos de dirección y gestión de personas en sus departamentos, unidades, divisiones o la propia Organización, consiguiendo así la menor resistencia al cambio que provocan los sistemas generados y no implantados.

10

CESTE y Carlos Piñeyroa

Desde su nacimiento en 1988 **CESTE-Escuela Internacional de Negocios**, ha focalizado su esfuerzo en colocar a las personas en el centro, tanto del propio proceso de aprendizaje, como en el de las empresas u organizaciones. Sea cual sea el área de especialidad en el ámbito del grado o del postgrado en el que se forma cada individuo (finanzas, tecnología, logística, gestión, turismo, emprendimiento, innovación...), el desarrollo integral de la persona ha sido el eje principal de sus programas.

CESTE-Escuela Internacional de Negocios, ha desarrollado un conjunto de servicios innovadores, comprometidos tanto con la mejora de la gestión de personas y equipos en las empresas, como con el desarrollo de los individuos en las organizaciones. En esta línea de actuación se enmarca, el compromiso y la colaboración de CESTE con el Proyecto Concéntricos desarrollado por Carlos Piñeyroa, con el objetivo de difundir y extender una metodología focalizada en la innovación en la Dirección de Personas.

Por su parte **Carlos Piñeyroa** es licenciado en Derecho, MBA por el IE Instituto de Empresa, fundador y director de Initland, empresa que se dedica a la gestión de incubadoras en España y en consultoría de innovación e intraemprendimiento para directivos. Carlos Piñeyroa cuenta con una larga trayectoria en el mundo de la dirección de personas y la gerencia. Su relación con CESTE-Escuela Internacional de Negocios viene de lejos, compartiendo pasión y valores por la innovación.

Ahora, ambos, aúnan sus esfuerzos para divulgar e implementar Concéntricos, metodología de innovación en la dirección de personas para hacer frente a los retos de digitalización, innovación y experiencia de cliente que nuestra sociedad y mercado demandan.



11

Otros formatos de Concéntricos

Conferencia

Concéntricos se desarrolla también en forma de Conferencia, en la que sin entrar en el desglose de los módulos y la metodología de facilitación, se hace mención a las cinco claves profundas que lo sostienen, fundamentado en la experiencia práctica y en la literatura nacional e internacional que le da soporte. La Conferencia va acompañada de materiales de contenido sobre la misma para distribuir a todos los asistentes, si fuera necesario. Hasta el momento se ha utilizado para sesiones fin de Máster, o ponencias.

Consultoría

El proceso de facilitación de Concéntricos como consultoría es igualmente posible. Por la propia esencia de Concéntricos no se trata de la implementación de una metodología sin más, sino que además de toda la capacitación propia de Concéntricos, se realiza un seguimiento personalizado y adaptado a la Organización, monitorizando todo el proceso, así como el crecimiento orgánico del mismo. El proceso se acompaña de la generación de toda la documentación propia de la creación del sistema, así como del acompañamiento a las personas encargadas de liderarlo.

Módulos singulares

Aunque Concéntricos está configurado como un todo sistémico, lo cierto es que cada uno de los módulos está dotado de su propia autonomía. Por ello, es posible desplegar cada módulo de manera singular en función de las necesidades propias de cada Organización. Un módulo singular, consta de una sesión introductoria sobre el por qué y para qué de Concéntricos, que permite tener una visión de conjunto y sistémica, y un despliegue del módulo singular adaptado a la circunstancia de ese carácter singular. El módulo singular se realiza para equipos y/o personas de una misma Organización, en número no inferior a 8 y no superior a 12 personas. La duración es de 14 horas (8+6) en un intervalo de entre uno y dos meses, y la metodología es idéntica a la del conjunto de Concéntricos.

Máster y Postgrado

Dado el carácter innovador de Concéntricos, resulta de mucho interés para el despliegue de módulos de innovación en dirección de personas en MBA, MRRHH, Máster de Innovación, ... Existe la posibilidad de adaptar el proceso de Concéntricos a las disponibilidades horarias y de contenido de la formación universitaria y de escuelas de negocio, asegurando no sólo la comprensión del conocimiento sino la aplicación del sistema y la generación de conocimiento propio. Concéntricos además reputa a las instituciones académicas con un proceso de capacitación radicalmente diferente, que asegura la lectura de libros y documentos, como elemento básico de la metodología, al tiempo que introduce las técnicas más innovadoras tanto en el aprendizaje como en la generación de compromiso y la acción.



carlospineyroa.net



hola@carlospineyroa.net



[@carlospineyroa](https://twitter.com/carlospineyroa)



[Carlos Piñeyroa](https://www.linkedin.com/in/CarlosPiñeyroa)