

IDEA MAN

Experiencia exitosa con Coaching



Bienvenidos, gracias por compartir la experiencia de IDEA MAN, una empresa Pyme, que está en desarrollo, con mucha energía, con mucho empuje, comandada por Jarish Krakaur y que ha tenido una intervención exitosa de coaching con Ana Isela Zamora, quien además es nuestra co-conductora en el programa Coaching México Tv.

Platícanos Jarish ¿quién eres y cuál es tu empresa?

Yo soy Jarish Krakaur, mi empresa es Promocionales Idea Man fue fundada en el año 2002. Comercializamos artículos promocionales, fabricamos artículos textiles, todo orientado al ramo promocional como plumas, llaveros, tazas, usb, portarretratos digitales, todo lo que te regalan cuando hay alguna promoción; en lo textil hacemos playeras, gorras, chamarras,



sudaderas, uniformes, promotoría, mochilas, cangureras, lo que te regalan siempre y cuando sea de tela con fines promocionales.

¿Y cómo llega coaching a tu empresa?

Jarish – Ana y yo, nos conocemos hace 6 años, ya habíamos platicado en algún momento informalmente y un día me acerqué a Follow Up con Ana para comentarle que “no tiene ni pies ni cabeza mi negocio”, no lo entiendo, tengo algunos temas que no sé cómo solucionar y me están rebasando; me hicieron una pequeña encuesta, me hicieron una propuesta y lo dejé en “el limbo”, me consumió la operación, no podía dedicar tiempo a cosas que eran más importantes y me concentraba cien por ciento en la ejecución.

En aquel momento yo era el hombre orquesta, tenía que ver con todo, y la verdad es que lo dejé, no tomé la oportunidad, no por otra cosa, sino por no dedicarle el tiempo. Entonces como a los 6 meses me busca Ana y me dice que me quiere invitar a desayunar porque quiere platicar algo de un proceso de coaching, estaba haciendo un ejercicio de team coaching y le gustaría involucrar a mi empresa.

¿Fue la coach que te dio seguimiento?

Ana- Exacto, yo veía que había potencial en la intervención, porque además él tenía interés en hacerla, pero la operación no lo dejaba, podría ser hasta desconocimiento del tema: ¿cómo van a hacerlo?, ¿qué van a hacer?, ¿cuánto tiempo requiere?, por eso mi intención de buscarlo nuevamente y ofrecerle algo que sabía que podría ayudarle.

¿Cómo empezaron?

Jarish – ***Trabajamos con reuniones periódicas con mi equipo, sesiones en las que abordábamos temas desde darle***

estructura a nuestras juntas hasta poder concluir con una solución. En un principio no entendía qué hacían Ana y su equipo, los sentía como unos extraños invadiendo mi espacio.

¿Tenías 12 años trabajando y no sabías bien cómo estaba todo?

Jarish- Sí, Ana fue muy clara conmigo pero a mí no me quedaba claro ¿cuál iba a ser la interacción en el negocio?, ¿cómo lo iba a tomar mi gente?, son dos desconocidos que vienen y de qué van a platicar.

Yo me enfocaba ciento por ciento a platicar solo del negocio en las reuniones, entonces las primeras tres sesiones solo nos observaban en la junta y de repente nos ponían a vernos. **Para ponernos de acuerdo nos dio una técnica que es la de “Puños 5”; nos iban poniendo otras reglas para que fuera un poco más dinámica la junta y se centraban en que llegáramos a tener un resultado específico** de la junta, o sea que no fuera una plática en la que el jefe terminara diciendo lo que se va a hacer. Entonces le iban poniendo estructura y a la cuarta sesión como que “caché” la brujería que traían y dije “ah, es que ellos se fijan más en las actitudes, en qué pasa”, entonces me salí de la reunión, mi mente se empezó a fijar en qué estaba haciendo mi gente y cómo respondían, y en ese momento empecé a disfrutar y aprender muchísimo, porque antes estaba muy mentido en lo que era el tema, solo el tema del negocio.



¿Qué hiciste?

Jarish – Lo primero que hice fue cambiarme de silla físicamente, porque yo tengo mi silla de la sala de juntas, ¡cómo iba a hacer que yo me cambiara!, si me cambié y dije “ ¿a quién le interesa llevar la sesión?”.

Ana- Pasaron 15 minutos y nadie quería tomar la silla.

Jarish – Y me siento y veo que no era la silla del trono, sino que era yo el del trono porque ahora todos me volteaban a ver a mí, no veían a Caro que había tomado mi lugar y yo les decía que no me vieran a mí, que le hicieran caso a Caro. Yo ya no estaba preocupado por llegar al objetivo de la junta, estaba preocupado por ver cómo interactuaba mi equipo sin que estuviera yo ahí al frente, estaban como “perritos sin dueño”, y en ese momento me salí, me salí de mi zona de confort porque para mí es mi silla sagrada, hasta yo me sentí incómodo, pero fue tan impactante ver eso, escuchaba “guiri guiri” y nada más veía las actitudes de todos, cara de estrés, cara de preocupación, ¿qué está pasando?

¿Y qué dijo Caro, quien se sentó en tu lugar?

Jarish – Pues toda nerviosa.

Ana- Qué difícil estar ahí. No se veía cómoda.

Jarish – Entonces a partir de esa sesión cuando se salen todos, platico con Ana y con Arturo y les digo “Wow”, cambiarme de silla, salirme yo de mi zona de confort y hacer que ellos también se salgan de su zona de confort, de que aquí está “papá Jarish” para solucionar todo, fue una experiencia increíble, y a partir de ahí le “agarré” un sabor padrísimo.

¿Lo disfrutaste? y ¿qué aprendiste?

Jarish – Sí, claro lo disfruté mucho, pero también me trajo mucha frustración, yo decía “estamos de la fregada”, pensaba que iba a ser el hombre orquesta de aquí a que me muera. Necesito gente

proactiva que se siente en mi silla, que tenga ganas de llegar y sentarse aquí, que no me vean como Dios. Algo que les decía a Ana y Arturo, me desespera que mi gente no me rete, no me cuestione, no me pregunte, que nada más me obedezca, entonces siento la satisfacción de ver que ya hay algo que se está empezando a mover, de que hay una luz al final del túnel, toda la incomodidad que me trajo ese momento, me trajo una satisfacción que dije: de aquí vamos a empezar a partir para muchas cosas, a partir de ese momento ya fue muy claro para mí.

¿En cuánto tiempo de la intervención de Ana te diste cuenta?

Jarish – A la cuarta sesión.



Ana- Que eso fueron tres meses, porque además mucho de lo que buscaba el grupo, inclusive Jarish pensaba “¿qué vienen a enseñarnos?”, y no, era más un tema de capacitación porque no sabemos qué está pasando, y ese es un primer aprendizaje en el tema de team coaching de medir la madurez del grupo, qué tanto necesitan una cosa u otra, a veces podemos pensar que el grupo no está preparado porque antes no han tenido procesos

de tema coaching, y cuando lo vives, te das cuenta que el mismo grupo necesitaba menos asesoría porque eso ya lo tenían adentro, había alguien que les decía qué hacer y qué no hacer y necesitaban más saber que ellos mismos tenían recursos como equipo y que había que explotarlos.

¿Tú mediste o percibiste la madurez del grupo?

Ana- Yo la medí antes con algunas entrevistas y percibía que era algo totalmente nuevo y tenía mis dudas si funcionaba, pero tenía que hacer el proyecto.

¿Dónde estaba tu duda?

Ana- En si eran las herramientas que necesitaban, si no tendría que haber empezado primero por intervenciones de capacitación u otras intervenciones antes de llegar a team coaching porque esto era una creencia mía, si el grupo estaba listo para recibirlo, y hoy estoy convencida de que no hay un grupo listo para recibir o no, hay un equipo trabajando en lo cotidiano, con recursos e interacciones y haciendo altos y reflexiones en sus juntas reales, generan aprendizajes y al avanzar, acciones medibles.

Entonces para esta primera parte podríamos decir que hay una venta de la idea de alguien que te conoce, hace un diagnóstico y empezaste, y a partir de la cuarta sesión ya ves la situación de otra manera.

Jarish y Ana- Así es.

Un buen diagnóstico, un buen inicio, con diversión y sorpresas para ti, y también frustraciones. ¿Y qué hiciste después?

Jarish – Empecé a darme cuenta de que algo estaba haciendo mal con esa parte paternalista; tengo dos características que me describen: una paternalista y el otro corazón de pollo, soy muy sensible.

¿Así eras percibido por tu gente y con sensibilizarte lograban lo que querían?

Jarish – Sí, claro. Yo iba a correr a alguien y me decía “es que dejé hoy en la escuela a mi hija temprano” y era “no, como la voy a correr, es madre soltera y con su hija, no”.

Que no es lo común en los líderes mexicanos. ¿Entonces qué pasó?



Jarish – En esa parte dije, sí está bien, tenemos que conservar la parte humana pero también hay que matizarlo con algo más estratégico, no puedo estar trabajando con la gente así de nada más “¿cómo estás, cómo te sientes?”, no, y ahí empecé a notar cambios en mí, que algo sabía que tenía que arreglar pero no sabía qué era, todo el tiempo en las sesiones me sentía cómodo e incómodo, y que sabía que era algo de acá, decía “mi gente más o menos ahí va”, pero si yo como cabeza no los empiezo a guiar, vamos a seguir; sentí que la responsabilidad caía en un 90% en mí y en 10% en mi equipo, cuando anteriormente yo había buscado a Ana para decirles que mi equipo era “una basura” que vinieran a arreglármelo, y cuando entiendes eso ya dices no, hay algo aquí que está mal. Luego seguimos avanzando con las sesiones y Ana me dijo que estaban impactados porque en el equipo había muchísima lealtad y a nosotros de pronto cuando nos contratan o hacemos proceso es lo más difícil de trabajar con la gente, realmente hay otras cosas en las que tenemos que trabajar, pero nos llaman de Coca-Cola o de empresas grandes y nos dicen que la gente no es leal, que no hay compromiso, me dio que eso no es algo que falte en Ideaman, es algo que aquí está, la gente está súper arraigada, trae súper puesta la camiseta y te quieren mucho, esta padre, pero también te preguntas si quiero que vengan a quererme o quiero que vengan a producir, porque esto es un negocio, entonces en esa etapa fueron muchos pensamientos y ahí empecé a acercarme mucho a Ana, a preguntarle cómo lo vamos a hacer y cómo lo vamos a manejar, cabe mencionar que Ana desde ahí se ganó mucho al equipo, al principio como que decían “a qué vienen, me vienen a quitar mi tiempo”, y después ya era “cuándo vienen, qué va a pasar”, entonces era “Santa Ana”, y hasta la fecha. Y entonces le digo a Caro que vayamos a ver un coaching porque ahorita siento que

igual no permeas bien las cosas con tu equipo, y me pregunta que si con Ana, y le digo que sí, y me dice que sí por favor, y no se siente como alguien que viene de capataz o alguien que viene a señalar o alguien que viene a traer todo de rosa, no, de verdad que fue una magia cómo entró y cómo hoy toda la gente en Ideaman la quiere.

¿Pero en qué aterrizas, qué cambios hacen?

Jarish – Principalmente cuando nosotros empezamos las sesiones ni siquiera estábamos ordenados, después acabamos ya con sesiones ordenadas, con un calendario, con una hoja de reunión que desde ahí nos compartieron, es una hoja de reunión que dice cómo van a ser tus reuniones que tenga un objetivo claro y medible al final de la reunión, porque luego ya llegábamos a reuniones donde un 70% estaba de acuerdo y entendiendo qué iban a hacer, eso fue una mejora impresionante, es uno de los puntos que quiero resaltar.

¿Tu junta ejecutiva mejoró?

Jarish – Para toma de decisiones completamente, antes era una discusión y no llegábamos a nada.

¿Tú percibes cambio?

Ana- El proceso de team coaching fue acompañado por un proceso de coaching individual que llevó Jarish, que eso fue importante al darnos cuenta que el grupo estaba trabajando, pero Jarish tenía que tratar un tema individual; ¿qué resultados? cuando estaba con el equipo fue darse cuenta Jarish de comportamientos que sucedían en el equipo, pero al tener coaching individual empezó a cambiar él como líder, entonces lo que yo observé fue que empezó a delimitar hasta donde intervenía él y esta parte que decía, de paternalista, decidir quién tendría que seguir o no en su equipo, entonces hay un cambio de personal estamos hablando de un 60% que sale propiciado por todo esto.



Equipo de trabajo Idea Man

¿Cómo llegas a esa decisión?

Jarish -Este negocio cuando arrancó, mi papá me decía: “hay que tener empleados baratos y explotarlos mucho”, y era la escuela que traíamos, era de ¿cuánto quieres tú? \$3000, \$1000, dame al de 1000 y voy a hacer que genere 10,000, pues no, a que vamos con la de la limpieza que ya era secretaria, ya era la que iba subiendo poco a poco, entonces no tenía ni pies ni cabeza la empresa, creció mucho a nivel comercial, a nivel cuentas pero no en RRHH, entonces había gente que ya no daba el ancho, gente que ya estaba cansada.

¿Esa fue tu percepción, lo veías así?

Jarish -Pues antes no volteaba a ver eso en el equipo, y en ese momento yo dije: a ver principalmente hay que evaluar a cada quien en su puesto, si puede o no puede, si no puedes porque le

hace falta capacitación o porque de plano ya está en su zona de confort, y hay que darle una retroalimentación y si no ´chao´ y así fue, y a muchos les di retroalimentación y no funcionó, entonces ´chao´.

¿Le das otra oportunidad, le das retroalimentación, medidores de cómo saber si vamos bien, vamos mal y si no adiós?

Jarish – Así es sin corazón de pollo.

¿Y cómo sentiste tú este tipo de liderazgo?

Jarish -Al principio me traía incomodidad porque me sentía que no era yo, pero al final entendí que estamos para dar resultados y esto es un negocio, no venimos aquí para estar en una sesión de compartir amor, si voy a tener empleados que estén contentos que quieran estar felices y tengamos un buen ambiente de trabajo sería increíble, pero no es algo indispensable para que se den los resultados, eso se da cuando la gente está trabajando bien.

¿Y con estas decisiones que tomas la gente se desmoralizó, se cayó la empresa?

Jarish – Fíjate que los que se quedaron eran los que se tenían que quedar y se comprometieron con esto y son gente que está 100% ahí, sí bajo nuestra rotación, aumentaron nuestros resultados, vamos mejor, tengo un equipo más profesional porque tuve la precaución de que a la gente que iba a entrar a esos puestos fuera gente que tuviera las competencias.



Imagino que estos son momentos duros de decisiones ¿no es así?

Jarish -Durísimos los últimos dos años a partir de que Ana llegó, tenía 8 km de cabello y ahora ya no tengo, me tuve que entregar 100% a la empresa, mi esposa me decía oye Jarish es que ya no te veo y tus hijos ¿qué onda?, era todo un rollo porque fue meterme durísimo y de cierto modo yo como que sopesar dentro de la empresa las cosas que se dejaban de hacer por haber tomado la decisión de despedir a uno y a otro.

Ana- Y el meterse era interesante porque ahora se metía desde la estrategia, cuando llegamos nosotros a hacer la intervención se metía también en la operación, se lo comía la operación y ahora está mucho más en la estrategia en mover las piezas, en decidir, se ponen metas de ventas. Me gustaría que nos compartieras como crecieron en el tema de ventas con todo el movimiento los clientes, cuentas importantes que llevan, cómo hacen el impacto en la gente de ir por un equipo de ventas mucho más sólido.

¿Cómo se da esto es producto del coaching individual, es un feedback, cómo es?

Jarish – En el coaching individual empezamos desde matizar cuáles son los objetivos, dejar ir, y me traían finto con de que “quedaste en esto, haz esto”, era cumplir, cumplir, cumplir.

Ana- Yo no le di el coaching individual, vino otro coach pues yo vi el perfil de Jarish y dije es más conveniente que yo estoy viendo al equipo y que haya un coach que vaya acompañando a Jarish, entonces fue importante separar esto para también como coach no sesguemos en tomar todo el proceso.

¿Entonces el nuevo coach hacía seguimiento a tus compromisos?

Jarish – En esa parte de que si te comprometes a algo y fue para tal fecha hazlo, entonces es algo que me sirvió mucho, ya dejé de estar postergando cosas por la operación y cuando son cosas estratégicas me dedico mucho, hoy te puedo decir que mi trabajo es 80% estratégico y 20% operativo cuando antes era completamente a la inversa.

Además en las Pyme mexicanas es 95% operación y 5% estratégico.

Jarish – Hace dos años no hubiéramos podido tener esta reunión aquí, hubiera sido “no puedo, no puedo, ni siquiera puedo ir al gimnasio, tengo que estar 8:00 de la mañana en la oficina y si bien me va si me salgo 8:00 de la noche”, y hoy por hoy puedo estar aquí, ir al gimnasio en la mañana, entonces una serie de cambios para mí desde el punto de vista de Jarish como director no estás trabajando con un perfil de director, no estás trabajando como director, entonces lo veo yo y digo sí tiene toda la razón, me metían muchísimo que delegar, pero no confiaba en la gente, entonces les dije que se los delego y si no lo pueden hacer pues bye. Tenía ahí un dinosaurio en la oficina que era mi mano derecha en la parte comercial que empezó súper bien y que me resistía a correr, pero al final ya estaba en una mala etapa, no estaba haciendo una buena mancuerna, al contrario, estaba haciendo un detractor con mis clientes y la tuve que despedir, me

costó seis meses la decisión, la corrí, tenía un pánico después de que la despedí y después ya respire, el clima laboral respiró y todo empezó a fluir.



Hablemos un poco del clima, tú seguías trabajando con el equipo y ¿Qué pasaba con el equipo con estas decisiones?

Ana- Había incertidumbre de ¿seguiré yo? pero también gente que seguía dando resultados, eso fue algo que a mí me llama mucho la atención, de que pasaban por los cambios que pasaban, pero las metas estaban claras y la meta de conseguir clientes estaba clara, entonces eso no mermaba el tema de tanto cambio en los resultados, lo que había es ¿quién sigue? y mejor me pongo las pilas porque quiero seguir aquí, porque Ideaman me ha dado mucho, es mucho el diálogo que tienen: "...es que yo he estado en otras empresas y nunca sentí lo que siento aquí en Ideaman...", entonces había esta dualidad y el clima laboral entre incertidumbre dio resultado y estaba claro a donde teníamos que llegar, y de esto se generaron las siguientes fases, es decir, terminamos el proceso de team coaching, terminamos el proceso de coaching individual y empezamos con fases de capacitación.

Entonces llega el momento en que la intervención de coaching termina, ¿en qué momento se dan cuenta que ya termina?

Ana- En el momento en que el grupo se dio cuenta cómo estaba operando, que eso fueron ocho sesiones de team coaching y doce sesiones de coaching individual.

¿Para alguien más se dio coaching individual?

Ana- No.

¿Entonces en ese momento termina el ciclo y ahora vamos a competencias nuevas capacitación como se da esto?

Jarish -Ana a partir de esas interacciones que tuvo con nosotros me dice que cree que hay un claro problema de comunicación y que también no está muy arraigado el liderazgo entre tus gerentes, un poco entre lo que ella detectó y lo que yo le iba platicando me hizo un plan de recomendarme cosas para mi empresa, y yo lo vi, y por primera vez no me fijé en el precio, no estaba fijándote en la columna de la derecha, es algo que me hace mucho sentido me han gustado mucho los cambios que haces y vamos con esto, vete proponiendo, hasta con ella aprendí a delegar de llevarlo tú por favor, yo confío en ti y de ahí empezamos a tener las diferentes capacitaciones que era desde alguna de comunicación y mucho era que estábamos muy empatados Ana y yo que decía: “yo creo que estaría bien que vinieran estos”, y cuando la proponía yo, Ana decía: “sí, justo eso”, no sé si nos mentíamos pero siempre estuvimos de acuerdo y ahí empezamos con las sesiones y que también mi equipo empezó a adorar, la primera vez que salimos de la oficina que vamos a un centro comercial que está por acá en la avenida Universidad que estamos todos de un día, dos días que no vamos a tocar la computadora y vamos a aprender acá.

Ana- trabajamos en temas de liderazgo, en temas de comunicación, temas de negociación y nos metimos al tema de consultoría desde descripción de puestos.



Que en muchas ocasiones hay intervenciones al revés que empiezan por “salgamos los de la oficina, hagamos estos temas y regresamos”, pero no pasa nada.

Ana- Ese fue un aprendizaje para mí en dos sentidos: en trabajar con una Pyme que quiso invertir y que confió, y empezar al revés primero coaching y luego capacitación.

Y que hay que señalarlo porque usualmente es al revés y por eso no suceden las cosas no hay gestión.

Jarish -Te voy a comentar algo: un año antes de que llegara Ana hice un evento de fin de año que contrate a una empresa y que iba hacer como el click y nos fuimos al Ajusco a un lugar padrísimo donde tuvimos sesiones de trabajo en equipo, caminar sobre unas cuerdas y deteniéndote para que no te cayeras, y vendarte los ojos, todo eso nos costó una “lana” y regresamos el lunes y no pasó nada, todo estaba igual, si hicimos la listita y anotamos todos los problemas que teníamos y acuerdos, pero nunca pasó nada, quedó en el limbo, pero estas intervenciones iban dejando algo aunque fuera poquito, pero no avanzas de la noche a la mañana, pero esos pasitos son siempre para adelante y eso ayuda mucho.



Hablemos de los resultados...

Jarish -Hoy por hoy somos una empresa que el equipo ya puede sostener mucho más cosas sin la mano del director general, ya hoy puedo salir dos semanas de vacaciones cosa que nunca antes hubiera podido pasar a pesar de todos los cambios que hubo, que tenemos un 60% del equipo nuevo y aparte crecimos en gente, hoy por hoy tenemos siete personas más que las que tenemos antes porque también ya estamos yéndonos de “zapatero a tus zapatos”.

¿El equipo está más empoderado?

Jarish -100%, y el otro es que también en nuestras ventas hemos crecido, tenemos una cuota de ventas del año pasado y vamos por el 17% por arriba del que teníamos, crecimos un 117%. Hemos estado en crecimiento constante pero si se ha visto un menor esfuerzo de mi parte y un mayor resultado en la venta.

¿De tres años para acá cual habrá sido el incremento en ventas?

Jarish -Yo creo que en promedio debemos traer un 75% en tres años de 12 que tiene el negocio. Algo más que es súper importante es que ya estoy en el barco del coaching ya entiendo que más allá de pertenecer a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, más allá de estar afiliado a diferentes instituciones que están en mi gremio, es más importante que gente trabaje con la gente, y entonces veo muchísimo más resultado en que llegue Ana y llegue un equipo de coaching, a trabajar con mi equipo y confío ciegamente cuando antes tú me hablabas de eso y decía “pero qué, mételo a un curso on line.”

¿Han percibido este cambio los clientes en tus productos y servicios?

Jarish – Sí, hoy los clientes nos ven como una empresa con una estructura más sólida, justo acabamos de tener una encuesta de servicio con nuestros clientes y nos ven como una empresa que

tiene una velocidad de respuesta importante sobre todo cuando tienen algún conflicto. Nuestro índice ahorita en donde los clientes nos podrían estar recomendando estamos en un 75%.

Para un negocio de recomendación ¿esto es bueno?

Jarish – Es muy bueno y hoy por hoy la mayoría de las cuentas nuevas son por recomendación, entonces no nada más es el número que está ahí, si no es un resultado palpable que tenemos y que es que vamos creciendo por la experiencia de servicio que tienen cuando se acercan con nosotros.

Ana- ¿Qué te piden hoy las empresas con las que trabajas como cuál sería ese siguiente paso que hoy percibes que te están pidiendo?

Jarish – Automatizar procesos, hoy por hoy las empresas se están dando cuenta que todos los procesos burocráticos están haciendo que haya una inversión irreal en recursos humanos en la gente que está destinada a eso, las cadenas de autorización, por decir General Electric, hoy se gasta \$375 en comprar un lápiz o comprar un avión a nivel proceso administrativo, entonces quieren reducir ese número de operaciones, entonces buscan recargarse en los proveedores para automatizar, así estamos hoy trabajando en automatizar el proceso y darles un servicio que sea lo que ellos están buscando que ahora va hacer a través de procesos automatizados, el reto es grande porque hay que mantener ese mismo nivel de servicio.



Déjame preguntarte ¿en tu negocio la innovación de los productos se da la ampliación de tu portafolio de oferta?

Jarish – Impresionante, tenemos que estar todo el tiempo buscando nuevos proveedores, vamos dos veces al año a China a diferentes ferias para buscar nuevos proveedores, nuevos productos también a ferias aquí en México y en Estados Unidos porque tenemos que estar buscando todo el tiempo innovación.

Ana- ¿porque una Pyme tendría que invertir en procesos humanos una Pyme con un crecimiento potencial como Ideaman?

Jarish – No diría que nada más un acontecimiento potencial hasta una que va para abajo tendría que invertir porque esto es algo que te da para arriba seguro, entonces para mí la experiencia que tuve diría que cuando logras salirte de la operación de estar sentado en tu silla, de estar viendo al equipo y puedes entender que hay muchos cambios que no dependen de ti, sino que muchas veces no tiene que hacer algo alguien más

que no esté enfrascado puede hacer un cambio impresionante un cambio radical en la manera en que ves las cosas.

Estamos cerca del final, ¿en tu caso esto de ampliar el horizonte de lo posible si se dio?

Jarish – Absolutamente.

¿Algo más que quieras compartir?

Jarish – Pues que definitivamente hay que empezar a ver hacia este lado, ya no creo hoy en tanto como una universidad, en tener algo académico, creo que en un proceso de Coaching puedes aprender mucho más y que más allá de ahorita estar nosotros preparados para decir las cosas que te fuiste aprendiendo como las tablas de multiplicar, es aprender a multiplicar, y eso tiene que ver desde actitudes desde percepciones, desde equipo y pues si tienes alguien que va uniendo todos esos eslabones dentro del equipo se va a dar, puedes tener a los mejores académicos de todos lados pero si no se unen esos eslabones no va a haber resultados.

Felicidades Ana fuiste la coach y generaste estos cambios ¿algo que quieras compartir?

Ana- Las decisiones que se tomaron de recorte de personal o de hacer más eficientes y optimizar los recursos no fueron desde la escasez, no fueron desde una crisis, no fue desde reducir costos desde “nos estamos yendo para abajo como empresa”, fue desde “estamos creciendo” y para este crecimiento le equivale un equipo de recursos humanos igual al crecimiento que estamos teniendo, igual a como nos están viendo los clientes y yo creo que ahí también radica una gran diferencia en la toma de decisiones desde dónde lo haces, desde la urgencia o desde ver el potencial del crecimiento.

Pues sólo agradecer la confianza, porque sólo así podremos trabajar los coaches con la confianza de que algo va a suceder y con la medición, la medición es importante saber dónde estamos

parados y hacia dónde vamos y gracias por la confianza y toda la comunidad de coaching saber que justamente nos puedan ver cómo ese elemento que une los eslabones y que para eso estamos sólo vamos a eso a unir esos eslabones para para generar mejores líderes y mejores estrategias.



Luis Fernando González, Ana Zamora y Jarish Krakaur

Les agradezco a los dos la experiencia creo que es muy didáctica muy clara en donde el coaching equipos y el coaching individual sucede también con un líder que se da cuenta y que hace esos cambios muchas gracias.

idea man
textiles | promocionales