

## SITUACION ACTUAL Y NUEVOS RETOS EN LAS EMPRESAS: GESTION DE ZONAS VERDES Y ARBOLADO URBANO



“PSICOLOGIA POSITIVA Y COACHING APLICADA EN LAS  
ORGANIZACIONES”



# SITUACION ACTUAL: IMPACTO



# SITUACION ACTUAL

- Empresa como generadora de: ingresos / gastos. Compromiso real y **OBJETIVO** con el cliente
- **EQUILIBRIOS Y DESEQUILIBRIOS SISTEMICOS: ¿Como GESTIONAR EL IMPACTO** de caída de árboles?
- Gestión del **riesgo** y gestión del **peligro en las empresas**
- **TODOS FORMAMOS PARTE DE SISTEMAS**
- **ELECCION DE ALTERNATIVAS O CAMINOS:**



- ✓ Generación de talento....“A CUALQUIER PRECIO”
- ✓ Uso de nuevos paradigmas (FLOW):“AL MENOR PRECIO” (la evolución natural)
- ✓ Lo importante es saber QUÉ es importante .....“A TODA COSTA”

- ✓ Ahorro con la política....“A CUALQUIER PRECIO”
- ✓ No comprar nada más que lo imprescindible:“AL MENOR PRECIO”
- ✓ Alargar la vida .....“A TODA COSTA”



# LOS CAMINOS DE LA EMPRESA Y LA INTEGRACION DE LAS POLARIDADES

- **LAS EMPRESAS SON** como cualquier persona:
- GENETICA
- APRENDIZAJES
- NIVELES NEUROLOGICOS ( entorno, capacidades y habilidades, conocimientos, valores y creencias, identidad, traspersonal),
- El camino no es único: hay unos más dolorosos que otros para llegar al final del camino... (ejemplo en los expedientes de regulación de empleo)
- La posibilidad de “disfrutar” del camino... para mejorar **TODOS**



**NUEVO ENFOQUE HOLISTICO, SISTEMICO E INTEGRADOR EN LAS ORGANIZACIONES**

¿Dónde está el mayor gasto empresarial en las empresas de servicios?

**75-80 % EL PERSONAL**

... centremonos en ello

Las empresas funcionan, por tanto como un único SER, que trabaja como si fuera una persona, con su:

➤ Cerebro: cortex/cognitivo – límbico – triuno/reptiliano

**NUEVO ENFOQUE CONCEPTUAL DE LA EMPRESA: DIFERENTES PARADIGMAS**

- **¿LA ZONA DE CONFORT?... SALIR**
- **¿Cuál ES EL MAPA de la empresa?. El mapa no es el territorio**
- **¿Cómo crear una nueva receta para distinguirse?**

- ✓ Determinación
- ✓ cambio de posición perceptiva
- ✓ Relativización
- ✓ integración de las polaridades
- ✓ Asertividad
- ✓ Empoderar (empowerment)

✓ **Creatividad**

✓ **Claridad mental**.....aparición de NUEVAS IDEAS



I+D+I



# NUEVOS RETOS: no tenemos referencias



# COMPONENTES DE LA CREATIVIDAD

- Misterio
- Valentia
- Capacidad decision
- Locura
- Sensatez
- Prudencia
- Curiosidad
- Escucha atenta; la atención
- Ignorancia
- Ingenuidad
- Todo lo que uno tiene: BIENVENIDO

## Nutrition Facts

Serving Size: 12 fl oz

### Amount Per Serving

Calories 98      Calories from Fat 0

**% Daily Value\***

**Total Fat** 0 g      **0%**

Saturated Fat 0 g      **0%**

Trans Fat 0 g

### Cholesterol

**Sodium** 9 mg      **0%**

**Potassium** 0 mg      **0%**

**Total Carbohydrate** 27 g      **9%**

Dietary Fiber

Sugars

Sugar Alcohols

**Protein** 0 g

**Vitamin A**

**Vitamin C**

**Calcium**

**Iron**

**TODOS SOMOS CREATIVOS Y POR EXTENSION LAS ORGANIZACIONES: el ahorro empieza por ahí, pero con todo lo anterior**

# MARIDAJE DE LA CREATIVIDAD

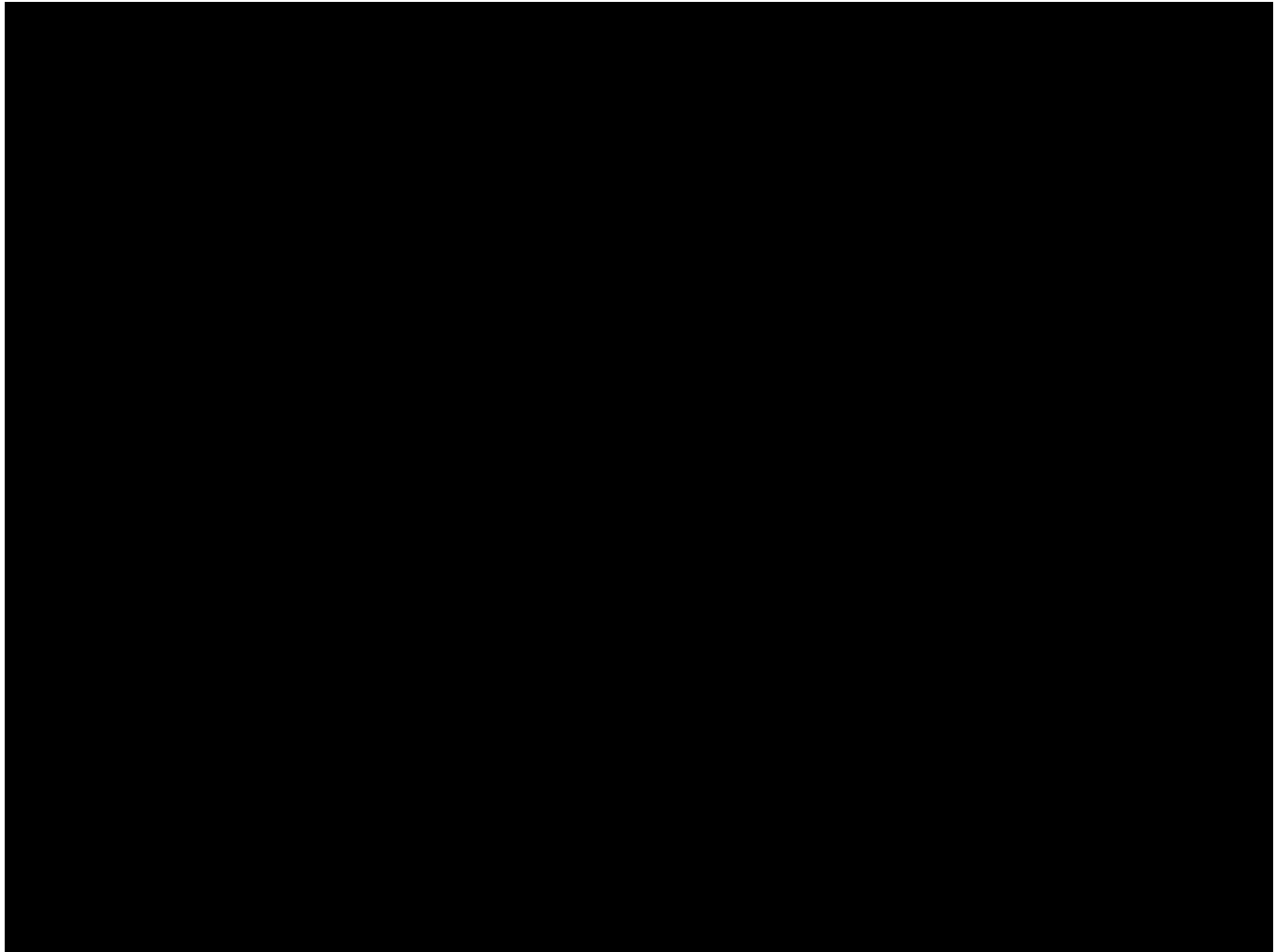
- Fundamental para existir: concepto de la **realidad objetiva** de la empresa
  - Romper estructuras de “**mando**”: exponerse
  - Conocerse a si mismo: **la empresa**
  - La “**escucha atenta**”, **rapport y feedback**
  - **CONFORT : ENEMIGO RADICAL**
  - Riesgo e incertidumbre (VIVIR EL PRESENTE, Y OBSERVAR EL FUTURO)
  - Aprender a decepcionar (UNICO-VALIOSO-IMPORTANTE)
  - **MIEDO: ENEMIGO RADICAL** (las cosas “no pueden ser de otra manera”... LAS PREGUNTAS PODEROSAS)
- 
- Mejorar la productividad: hacer que el ambiente y el contexto de trabajo sea **divertido**... con **vocación** por la tarea
  - Mejorar la **creatividad**: cada uno tiene su momento: el flash... ¿ruido ó silencio?
  - Contacto físico v/s nuevas tecnologías





# CREATIVIDAD → MOTIVACION

(extrínseca v/s intrínseca)... ahorro de costes y sostenibilidad



# NUEVOS RETOS

- Las organizaciones son únicas, valiosas, importantes y son bienvenidas
- Utilización de herramientas que existen pero no conocemos: ¿Qué pasaría si además se utilizan otras técnicas...?



**Eduardo Chillida: lo hice bien por que  
no sabia hacerlo y estaba lleno de  
asombro y dudas**

# COACHING PARA PERSONAS Y EQUIPOS PROFESIONALES

- **¡cuidado!** Las intervenciones tienen consecuencias y hay muchos caminos para elegir
- **INICIO:** estado de centramiento de la organización con la escucha atenta, rapport y feedback

la frase: “ vamos como pollos sin cabeza”

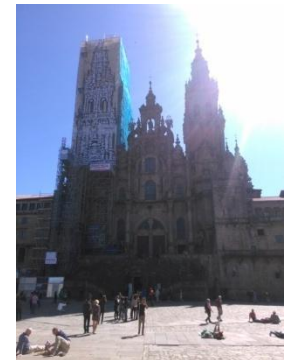
**Estrategias: objetivo y plan de acción**  
**MARTE**

- **Mesurable**
- **Alcanzable**
- **Realista**
- **Temporal**
- **Específico**



## OBJETIVO: 10 DIAS

- Llegar al final del camino no es llegar a la meta, es el reconocimiento y el **SABER HACER...** cómo se vivió y se hicieron las cosas y proyectarlas a **FUTURO** para se sigan su curso...



- Si depende de la organización: puede lograr los resultados que se propongas
- Logro de pequeños objetivos, obtención de grandes logros
- **TODOS SOMOS LIDERES**
- Y para muestra un botón...





## EXPERIENCIAS... y resultados

- Ni mejor ni peor que la vuestra
  - Fué un camino y dió resultados:
    - **Distrito Fuencarral-El Pardo 2.001-2.004.ANALISIS D.A.F.O.:**
    - ✓ Nacimiento de un nuevo concepto y una infraestructura. Desarrollo y crecimiento
    - ✓ Contexto de precariedad general y falta de profesionalidad. Uso de los “aceleradores de partículas”
- ...pero teníamos virtudes: dedicación, voluntad, vocación, curiosidad, motivación, presencia...**

- **Distrito Fuencarral-El Pardo 2.006-2013:**
- ✓ CONSOLIDACION de la “estructura ósea”. A EJERCITAR músculo
- ✓ Ajuste y reordenación de medios humanos, medios materiales, procedimientos y gestión
- ✓ Dónde se pone el “foco” o dónde hay que trabajar para mejorar y optimizar: PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN
- ✓ A partir de ahí, de lo singular a lo general: persona a persona, equipo a equipo...

### **VINCULACION EMOCIONAL PLENA: ASERTIVIDAD Y EMPOWERMENT**

Distrito de Fuencarral-El Pardo: tramo 2006-2013

- Indices de absentismo bajos: **Inferior al 5-6% de la plantilla**
- Obtencion de **beneficios** desde el primer dia (cualitativos-cuantitativos) y reducción de **costes**
- Optimización de plantilla acorde y de acuerdo con los trabajadores, persona a persona... **ASERTIVIDAD, EMPOWERMENT**
- Mejora en la relación longitudinal y transversal entre encargados-oficiales-jardineros, auxiliares, peones y técnicos ¿cómo?

**Con la:**

- ✓ **COORDINACION**
- ✓ **COOPERACION**
- ✓ **COLABORACION**
- ✓ **COMPROMISO**
- ✓ **COHERENCIA**



**Nosotros somos los únicos responsables de nuestras acciones y de nuestra vida. Las organizaciones también, de SU VIDA**

**LO MAS IMPORTANTE: EVALUEMOS EL DESEMPEÑO Y TRATEMOS DE SER FELICES EN LA TERCERA PARTE DE NUESTRA VIDA (LA PROFESIONAL)... LAS OTRAS 2/3 PARTES PROBABLEMENTE TAMBIÉN MEJOREN**