



ESCUELA DE TRANSFORMACIÓN DE EMPRESAS

ESPECIALISTAS EN ESTRATEGIAS DE
transformación



La clave no es solo
cambiar, es aprender a
transformarse.
[Estrem]



En los próximos años el desarrollo competitivo de la empresa va a implicar la necesidad de que los equipos, su forma de relacionarse, de interactuar entre ellos y con los grupos de interés van a tener que transformarse para conseguir una nueva competencia organizacional: aprender a cambiar (sin generar tanto desgaste a los líderes).

Las empresas y organizaciones van creando funcionalidades, procesos y puestos de trabajo en función de las necesidades y expectativas de los grupos de interés. Cuando los clientes demandaron calidad, las empresas crearon departamentos de calidad, cuando la sociedad demandó respeto ambiental, las empresas crearon departamentos de medioambiente. Ahora las empresas nos encontramos ante un nuevo reto, la necesidad de la transformación.

ESTREM nace para dar la respuesta a esa necesidad. Somos la primera empresa centrada y especialidad en la transformación de empresas. Sabemos COMO hacerlo... Y nuestros resultados así lo demuestran.

En ESTREM nos comprometemos a desarrollar una nueva competencia organizacional, aprender a cambiar. Nuestro sueño es que miles de directivos dejen de pelear y competir con sus compañeros todos los días y aprendan a colaborar y fluir en sus empresas y aprendan a desarrollar sus equipos para obtener mejores resultados y vivan con menos desgaste el poder alcanzar sus desafíos profesionales.

Nuestro enfoque desde mucho antes de crear Estrem ha sido como mejorar los "RESULTADOS". A lo largo de nuestra carrera profesional, la hemos abordado desde diferentes puntos de vista estratégicos: La Expansión, el Posicionamiento Competitivo, la Excelencia Organizacional, y desde hace ocho años, el Neuroaprendizaje. Para ello debíamos comprender que es lo que hace que las organizaciones y las personas aprendan. Nos centramos en "CÓMO" aprendemos. Una de nuestras diferencias es que unimos todas esas disciplinas y experiencias.



nuestra promesa



a que nos dedicamos



nuestro equipo



nuestra metodología



como transformar una empresa



desarrollar la neurocreatividad



liderazgo transformador



compromiso social



planes formativos



Transformando
equipos transformamos
resultados
[Estrem]



1 | nuestra promesa

Acompañamos a los comités de dirección en el diseño y ejecución de su viaje de transformación empresarial.

Nos comprometemos a desarrollar una nueva competencia organizacional, aprender a cambiar. Nuestro sueño es que miles de directivos dejen de pelear con sus compañeros todos los días y empiecen a colaborar y fluir en sus empresas y equipos para obtener mejores resultados y vivan con menos desgaste el poder alcanzar sus desafíos profesionales.

visión





2 | a que nos dedicamos



Lo importante
no son solo
las personas
sino como se relacionan.
[Estrem]

Somos expertos en crear espacios de transformación, donde los equipos expresan y desarrollan todo su poder de interacción.

SOMOS ESPECIALISTAS EN CREAR ESPACIOS DE APRENDIZAJE Y DE TRANSFORMACIÓN PERSONAL, DE EQUIPOS Y ORGANIZACIONAL.

NOS DIRIGIMOS A

Directores generales y comités de dirección que tienen como misión transformar una parte o toda su empresas. Nuestro cliente sabe que quiere hacer pero no sabe como. Está ilusionado porque sabe que debe de avanzar para ser mas competitivos y también tiene cierta inquietud porque no sabe como hacerlo.

NO SOLO FORMAMOS, TRANS-FORMAMOS

En la práctica, desarrollamos unos procesos de acompañamiento centrados en la construcción del equipo, la formación y apertura de los individuos, y el diseño y ejecución de acciones de cambio organizacional. La forma de trabajar que proponemos asegura la transferencia total al puesto de trabajo.

posicio namiento





Que nuestra propia transformación sea el modelo para la transformación de nuestros clientes.

[Estrem]

3 | nuestro equipo

Nuestro enfoque integrado une lo mejor del Coaching, de la consultoría de excelencia y gestión y la formación para que vuestros equipos trabajen, se relacionen y aprendan de manera efectiva y compartida.

NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS DE ACTUACION

Nuestro equipo no solamente son coach profesionales capaces de acompañar y desafiar individualmente a los directivos, no solo son consultores especialistas en EFQM y metodologías avanzadas de mejoras de procesos (Seis Sigma, etc), no solo han desarrollado la capacidad para formar y trasladar sus experiencias de vida a las aulas, y no solo son personas capaces de interactuar y acompañar a los equipos de dirección. Reúnen todas las características y eso les hace ser capaces de llevar la dirección marcada y tener los recursos para poder ser flexibles e interactuar en función de lo que necesiten los equipos en cada momento. Son las personas que te acompañaran a desarrollar la "organización que aprende".

Los nuevos retos que exigen la transformación empresarial deben de ser abordados por un nuevo concepto de facilitador: EL CAMBIÓLOGO

CONCIENCIA, HUMILDAD Y APRENDIZAJE

La transformación es aprender a hacer nuevas cosas desde el aprender a pensar de manera diferente desde la conciencia y actitud de humildad.

RESPONSABILIDAD Y LIBERTAD

Cada persona debe de asumir la responsabilidad de su vida y de sus decisiones. La libertad implica manejo de miedos, de decisiones fundamentadas en tus recursos, tus deseos, tu luz, y no en tus sombras, ni tus miedos.

VALENTÍA, DARLO TODO E IMPECABILIDAD

Solo hay una manera posible de transformarse, y es desde la valentía de hacer. Darlo todo, no guardarse nada en el tintero y hacerlo de manera impecable, sabiendo discernir lo que realmente es importante.

DESPERSONALIZACIÓN, HECHOS Y RESULTADOS

Las organizaciones están orientadas a resultados.. y una transformación tiene sentido si transforma los resultados. La base de la transformación es crear nuevas relaciones entre personas, una nueva forma de abordar los conflictos en la vida, centrarse en el hecho, no enjuiciar y entender los conflictos como oportunidades de generar nuevas posibilidades.

HUMANIDAD Y CREATIVIDAD

Transformar implica creer que las personas pueden cambiar para poder crear nuevas situaciones y formas de abordar los momentos complejos en las empresas.

valores



No es lo mismo
conocer, saber hacer y
saber enseñar.

[Estrem]



innovación

Se forma mientras trabaja
Metodología orientada a la total
transferencia al puesto de trabajo

Metodología de aprendizaje natural
Centrada en la apertura de la
manera de pensar, desbloquear
recursos internos y generar nuevas
experiencias transformadoras

El centro del proyecto es la
transformación de los equipos.

Experiencias generadoras
de nuevas prácticas
Que les permite manejar nuevos
recursos, técnicas y habilidades de
relación y manejo de situaciones
complejas.

Entrenamiento y retroalimentación
personalizados
Facilitando así un aprendizaje integral.

El respeto por el desarrollo y la
individualidad de los participantes_
Los participantes podrán darse cuenta
en todo momento de la evolución
de su aprendizaje y la utilización de
su potencial: uso inmediato de los
conocimientos adquiridos, cambios
personales y resultados profesionales.

4 | nuestra metodología

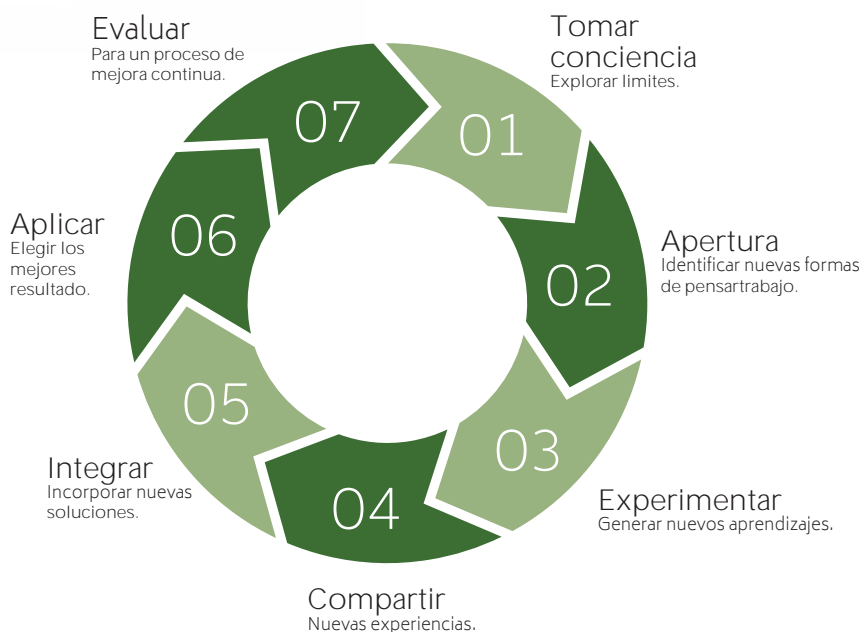
Hemos desarrollado una metodología propia destilando los más avanzados enfoques de excelencia personal y empresarial. El resultado... ¡SABEMOS COMO!

LA DIFERENCIA QUE MARCA DIFERENCIA

Sabemos CÓMO ENSEÑAR "Porque conocer algo no es saber enseñarlo" Una cosa es conocer, otra saber hacer y otra es saber enseñar.

El trasfondo de nuestro ¿Cómo? Transformador. Nuestra metodología es una combinación de procesos formativos avanzados, de consultoría estratégica e innovación, EFQM, Neurociencia, incluye el coaching estratégico de equipos así como sesiones de coaching individual.

Estrem investiga y propone experiencias de apertura a nuestro modelo de funcionamiento como seres humanos. Une al proceso de Consultoría EFQM, Formación y Coaching, el conocimiento de la Neurociencia, el esquema de la Inteligencia Emocional, la sabiduría de los ¿cómo? de la Programación Neurolingüística, con el Poder de la Presencia de R Moss y la alta experiencia práctica de generación de entornos de desarrollo en el entorno sistémico organizacional.





Nos integramos en los equipos para aprender a transformar juntos.
[Estrem]

Fase 01

CONCIENCIA
Analizar los factores de estancamiento de la organización



Fase 02

APERTURA
Abrir la mente a las nuevas formas de vivir las relaciones y los conflictos



Fase 03

CONSTRUIR EQUIPOS
Generar equipos transformadores para poder desarrollar los recursos potenciales de la empresa



Fase 04

ACCION E INTERRELACION HORIZONTAL
Desarrollar esquema de relaciones y procesos LEAN inter_ departamentales



Fase 05

EXTENSION
Desplegar proyectos a través de equipos trasformadores en segundo y tercer nivel de la organización

oportunidad

5 | como transformar una empresa

Intervención corporativa

EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN

Se hace necesario transformar relaciones y procesos. Son los dos planos principales en las que se basan las interacciones de comunicación de las empresas.

LO ÚNICO QUE GARANTIZA UN BUEN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN ES TENER UN PROCESO DE CAMBIO DEFINIDO.

La transformación de una empresa no la puede llevar un individuo solo, necesita de un equipo centrado en esa transformación. En la práctica, desarrollamos unos procesos de acompañamiento centrados en la construcción del equipo, la formación y apertura de los individuos, el diseño de acciones de cambio organizacional. La forma de trabajar que proponemos asegura la transferencia total al puesto de trabajo, no formamos, trans-formamos_ Definir una estrategia de transformación y aplicar las fases del proceso de cambio:

El potencial transformador surge de las personas, el poder transformador surge de los equipos. Transformando los equipos, transformamos las empresas.

LA UNIDAD BASICA DE TRANSFORMACION DE UNA EMPRESA SON LOS EQUIPOS

LA NECESIDAD DE TRANSFORMACIÓN

La mayoría de los expertos coinciden en que una de las ventajas competitivas de las empresas son las personas. Y nosotros queremos matizar ese punto. No son solo las personas, son las personas y como se relacionan con ellos mismos (estado emocional) y como interactúan y se relacionan entre ellas y con los grupos de interés.

EL MODELO DE TRANSFORMACIÓN

La transformación es generar nuevos espacios (de pensamiento) en los que la apertura a nuevas formas de funcionar de los líderes (posibilidades, aprendizajes), generen formas mas efectivas de relacionarse (equipos) para evolucionar hacia nuevos resultados (nuevas formas de competir y de crear valor a accionistas, clientes, personas y sociedad).

SIN CONFLICTO NO HAY POSIBILIDAD DE TRANSFORMACIÓN

El rendimiento colectivo del equipo depende de su interdependencia como equipo y de su interconexión con los grupos de interés. El funcionamiento interno es necesario pero no suficiente para el alto rendimiento.

DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE TRANSFORMAR JUNTOS

Una nueva capacidad organizacional. Aprender a cambiar juntos. No es fruto de la suma de capacidades individuales.



La creatividad
es la inteligencia divirtiéndose.
[Albert Einstein]

6 | desarrollar la neurocreatividad

Intervención específica

enfocoque

PARA ESTREM HAY TRES PUNTOS DE PARTIDA PARA DESARROLLAR LA CAPACIDAD DE INNOVAR

La primera es que las ideas se mueren en las organizaciones y empresas. Las destruimos nosotros mismos con comentarios de "no me van a hacer caso, para que...". Las destruyen la propia cultura con comentarios del tipo "si eso fuera posible, alguien lo hubiera hecho realidad...". Y las destruyen la propia organización, nuestros procesos de generar ideas, los procesos de dar viabilidad a los nuevos proyectos..."

La segunda es darse cuenta de que la creatividad y la innovación no son un fin, sino el medio natural que utilizamos las personas para aprender. Y acceder a nuevos resultados, es la actitud de cuestionarse permanentemente las cosas y de permitirse experimentar nuevas formas de hacer.

La tercera tiene que ver con el cliente. Los clientes son la principal fuente de inspiración para la creación. La empresa no puede seguir pensando y actuando unilateralmente, debemos abrir las empresas a los clientes. El valor para el cliente no emana de los productos, sino de la experiencia activa de cada sujeto. Ahora que hay tanto donde escoger, el siguiente paso es convertir los productos y servicios en una experiencia memorable. La experiencia nos cambia, nos impulsa, nos provoca.

Es nuestro método para la creación y desarrollo de proyectos de innovación basado en las personas, procesos y tecnología.

Esta es la paradoja a la que se enfrentan las organizaciones en este momento. Las organizaciones precisan de cierto orden para mantener la estabilidad estructural, el equilibrio, para mantener el conocimiento y rentabilizar los activos actuales. Y también necesitan cierto desorden e inestabilidad para desarrollar nuevos procesos creativos, innovar y abrir nuevas vías de desarrollo del negocio.

Nuestro Laboratorio de Innovación está pensado para generar un espacio de exploración donde las organizaciones, en un entorno sin barreras, abierto, libre y potenciador, crean, se permiten experimentar y explorar y donde pueden hacer para generar experiencias de aprendizaje innovador, y donde se puede probar. En el momento que se comprueba la validez y encaje del proyecto, se extiende y traslada a la otra parte de la organización.

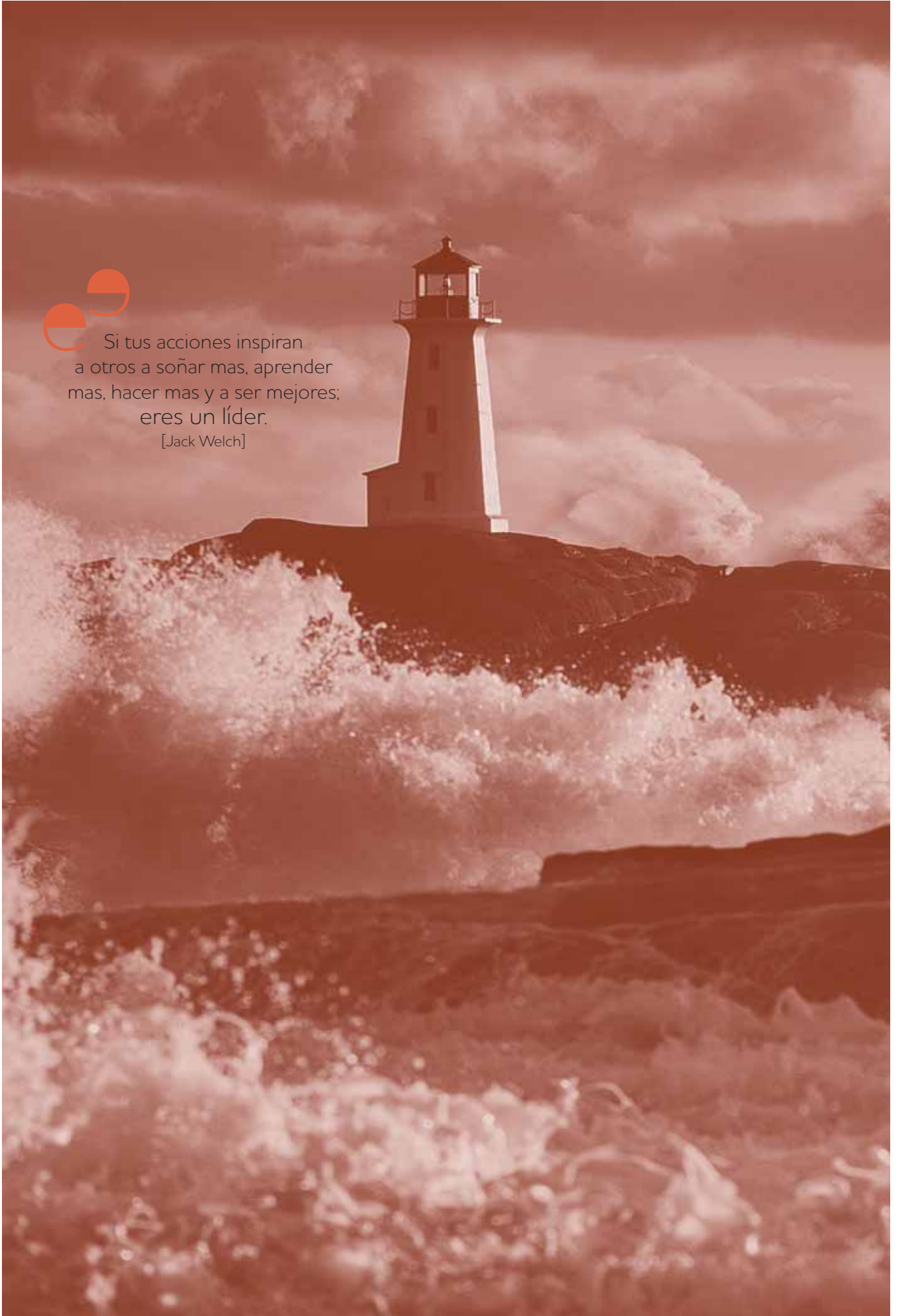
EL MODELO INNOVACIÓN EN ACCIÓN (NEUROCREATIVIDAD)

Nos ayuda a desplegar la estrategia de aprendizaje e innovación de la organización, tiene una visión central de cambio y se basa en dos principios clave para la generación de las ideas: potenciar la generación de ideas y eliminar las barreras que matan la creatividad.



Si tus acciones inspiran
a otros a soñar mas, aprender
mas, hacer mas y a ser mejores;
eres un líder.

[Jack Welch]



7 | liderazgo transformador

Intervención transversal

Sabemos cómo enseñar a los líderes a manejar situaciones complejas con el menor desgaste posible.

competitividad

Te has preguntado alguna vez
¿Que hace que...?

- Unas personas sean más flexibles que otras
- Unas personas puedan superar contratiempos con mayor facilidad que otras
- Unas personas estén más motivadas y comprometidas que otras
- Unas personas tomen decisiones más eficientes que otras, a nivel similar de competencias
- Unas personas sean más creativas que otras
- Unas personas creativas fracasen cuando tienen que liderar un equipo



Aprender a manejar situaciones complejas con el menor desgaste posible. Aprender a influir, expresar, motivar, comunicar, poner límites, crear espacios creativos, manejar conflictos. Ser ejemplos e impulsores del cambio y la transformación.

LA CALIDAD DE MIS DECISIONES

LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON MI EQUIPO

EL GRADO DE MOTIVACIÓN Y ENERGÍA

MÍA Y DE MI EQUIPO

UNA COMPRENSIÓN APERTURISTA DEL ENTORNO

LA CAPACIDAD DE CREAR NUEVAS RESPUESTAS

A LOS NUEVOS DESAFÍOS

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

ORGANIZACIONAL

CÓMO VIVO Y ME ADAPTO A LOS CAMBIOS

Y A LOS NUEVOS RETOS

Liderazgo transformador se centra en manejar el estado, la relación y abordar una nueva forma de pensar organizativa. Proceso de involucrar a los grupos de interés en un cambio radical donde se compartan esfuerzos, valores y una misma visión.

El principal desafío no está en las partes, sino en las interconexiones.

Muchos líderes tienen un cociente intelectual mucho mayor que su cociente emocional, con lo que son más individualistas y menos capacitados para la colaboración.

EL LÍDER TRANSFORMADOR

Se consideran agentes de cambio
Valientes
Creen en las personas y en su cambio
Con una base sólida de valores
Aprendices de la vida
Abordan la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad
Con una visión amplia del impacto en el mundo de lo que hacen. Capaces de generar nuevas realidades acordes con sus profundas aspiraciones personales
Saben conectar con otros miembros y grupos de interés.



Enseñar a las personas
a relacionarse con el
menor desgaste posible.

[Estrem]



8 | compromiso social



Queremos compartir nuestras experiencias y aprendizajes para que las personas aprendan a vivir con menos desgaste en otros ámbitos de relación.

ENSEÑAR A RELACIONARSE DE MANERA EFECTIVA A LAS PAREJAS, A LOS PADRES. El sistema social empieza en la familia y es en nuestras relaciones en pareja donde se gestan los aprendizajes de nuestros hijos, el futuro de la sociedad. Crear espacios donde las parejas vivan el amor y abandonen las relaciones de dependencia es nuestro objetivo

ENSEÑAR A RELACIONARSE LAS MADRES, PADRES E HIJOS. El fracaso escolar, el estrés de los niños, los disgustos de padres y de sus hijos son consecuencia fundamentalmente de las relaciones que se crean entre padres e hijos. Crear espacios donde los padres y los hijos crezcan como personas es nuestro deseo.

ENSEÑAR A COLECTIVOS COMPROMETIDOS CON LA ACCIÓN SOCIAL A VIVIR ESOS MOMENTOS DE INTENSIDAD EMOCIONAL. Desarrollamos trabajos en equipo con personas dedicadas a ayudar a los otros en zonas de conflicto, queremos estar al lado de Misioneros, Médicos, y otros profesionales que se juegan su vida o dedican generosamente una parte de su tiempo a ayudar a los demás. Queremos que estas personas aprendan a vivir la vida sin tanto desgaste.

integrar

planes formativos

Nuestros programas van dirigidos a miembros de comités de dirección y directores generales que saben que quieren transformar partes de su empresa y no saben como:

Desarrollar una nueva tecnología en la relación:

- Aprender como funciona el ser humano desde el punto de vista de la neurociencia para poder interactuar de manera efectiva.
- Aprender a conectar y expresar de manera despersonalizada.
- Aprender a manejar el estado emocional y vivir situaciones complejas con menos desgaste.
- Aprender a manejar el conflicto creativo: "mas alla del win win, creando un quinto espacio".
- Aprender a transformar relaciones personales y de equipo.
- Aprender a desbloquear situaciones complejas con los colaboradores y miembros de un equipo.
- Aprender a movilizar.
- Aprender a enseñar a los colaboradores.
- Aprender a vivir sin tanto desgaste.
- Aprender las claves de la construcción de los equipos transformadores.

SABEMOS COMO ENSEÑAR: "NO ES LO MISMO CONOCER, SABER, Y SABER ENSEÑAR"

Tenemos una metodología única a la hora de enseñar y que vuestros directivos y equipos aprendan.

Nuestra metodología esté centrada en que" los equipos aprendan mientras trabajan". Nuestro enfoque eliminan los grandes problemas de los cursos de formación:

- Asegurar la transferencia al puesto de trabajo
- Medimos el impacto de nuestras acciones de desarrollo.
- La formación está hecha a medida y abarca tres focos: el desarrollo personal, el crecimiento del equipo y la transformación empresarial
- Como artesanos de las relaciones, generamos espacios en función de lo que los equipos de dirección necesitan.

Estrem investiga y propone experiencias de apertura a nuestro modelo de funcionamiento como seres humanos. Une al proceso de Consultoría EFQM, Formación y Coaching, el conocimiento de la Neurociencia, el esquema de la Inteligencia Emocional, la sabiduría de los ¿cómos? de la Programación Neurolingüística, con el Poder de la Presencia de R Moss y la alta experiencia práctica de generación de entornos de desarrollo en el entorno sistémico organizacional



Existe al menos un lugar del universo que con toda seguridad puedes mejorar, y eres tú mismo.

[Aldous Huxley]



NUESTRA METODOLOGIA FACILITA

- Se forma mientras trabaja: metodología orientada a la total transferencia al puesto de trabajo
- Metodología de aprendizaje natural: centrada en la apertura de la manera de pensar, desbloquear recursos internos y generar nuevas experiencias transformadoras
- El centro del proyecto es la transformación de los equipos.
- Experiencias generadoras de nuevas prácticas que les permite manejar nuevos recursos, técnicas y habilidades de relación y manejo de situaciones complejas.
- Entrenamiento y retroalimentación personalizados, facilitando así un aprendizaje integral.
- El principio es el respeto por el desarrollo y la individualidad de los participantes. Los participantes podrán darse cuenta en todo momento de la evolución de su aprendizaje y la utilización de su potencial: uso inmediato de los conocimientos adquiridos, cambios personales y resultados profesionales. Se evalúa en base a indicadores claros y precisos.

QUE VAS A VIVIR, EXPERIMENTAR Y APRENDER

- El camino de la transformación como competencia personal y organizacional
- Un camino de descubrimiento individual, transformación y aprendizaje individual y de equipos para el manejo de situaciones complejas con clientes.
- Un espacio donde aprender a desbloquear situaciones de conflicto tanto internas como externas
- Un camino de desarrollo de equipos transformadores
- Cómo comunicar y conectar de forma eficaz con los demás.
- Cómo aprender a crear entornos de crecimiento y desafío con tus colaboradores y equipos.
- Como abrir tus experiencias y tu forma de entender el mundo desde la tolerancia y aceptación de la diversidad.
- Como crear y liderar equipos de alto rendimiento
- Como abordar el proceso de transformación empresarial
- Aprender a desarrollar organizaciones que aprenden
- Como desarrollar la competencia de "aprender a cambiar en la organización"





www.estrem.es

MADRID

Avda. Europa, 26.

Complejo Ática. Ed. 5 Planta 2

28224 Pozuelo de Alarcón.

ZARAGOZA

Calle Refugio, 10

50001 Zaragoza.