

acción empresarial

Joan Quintana y Ceferí Soler
*explican cómo afrontar los procesos de
transformación en las organizaciones a partir
de seis casos de éxito. Con prólogo de Jorge
Wagensberg.*

ANTICIPATE



«La anticipación es la clave de la permanencia de cualquier identidad en la realidad de este mundo, ya sea una bacteria, un ser humano o un complejísimo colectivo humano. Los autores saben bien que no todo tiene licencia para volar directamente de una disciplina a otra. Pero sí es lícito que lo hagan las ideas. De ahí el interés, el atractivo y la fiabilidad de este ensayo».

Jorge Wagensberg

Director científico de la Fundación "laCaixa" y prologuista de la obra

Autores: **Joan Quintana y Ceferí Soler**

Editorial: **LID Editorial Empresarial** | Colección: **Acción Empresarial**

EAN-ISBN13: **9788483565445** | Precio: **19,90 euros** | Formato en centímetros: **15x22**

Encuadernación: **Rústica** | Número de páginas: **202**

El autores

Joan Quintana y Ceferí Soler han compartido momentos y un interés común en su trayectoria profesional: comprender el comportamiento de las personas y las organizaciones en su constante cambio y transformación. Como ejecutivos han vivido procesos de cambio en grandes organizaciones que les han dado la posibilidad de reflexionar y experimentar en primera persona todo lo que este libro plantea. Han ordenado en esta guía los aprendizajes que han vivido y que han compartido en su período de directivos, en su actividad como consultores de cambio y desarrollo organizacional, como coaches de alta dirección y como profesores en ESADE Business School.



Índice

Prólogo de Jorge Wagensberg

Agradecimientos

Introducción: una metáfora

Cuaderno de bitácora: cartografía para navegar por el cambio

1. El cambio organizacional como proceso adaptativo y necesario
2. Temores y creencias
3. El liderazgo impulsor para la gestión del cambio
4. La realidad de tránsito
5. La vivencia personal de los procesos de cambio
6. La complejidad de los procesos de cambio
7. La comunicación interna

Ideas antes de partir

- Idea 1. Vivir constituye un proceso adaptativo y evolutivo
- Idea 2. El presente cambiante continuo rige también en las empresas
- Idea 3. No hables de cambio porque provoca miedo
- Idea 4. Diferencia entre necesidad, demanda y deseo
- Idea 5. Genera necesidad de anticipación habilitando espacios para conversar
- Idea 6. Liderar es anticiparse
- Idea 7. La importancia del grupo impulsor
- Idea 8. El cambio requiere patrocinadores
- Idea 9. La organización tiene código genético
- Idea 10. El cambio es posible por la herencia del patrimonio histórico cultural previo
- Idea 11. El cambio de creencias debe comunicarse con arreglo al pasado
- Idea 12. Dime lo que toleras y lo que no
- Idea 13. La importancia de lo que se quiere conservar
- Idea 14. Saliendo de A no vemos adónde llegaremos ni cómo será B. Anticiparse es transitar por realidades inciertas
- Idea 15. Existen tres momentos de tránsito: impacto, elaboración y acción
- Idea 16. Las vivencias son siempre individuales

Consejos para navegar durante el cambio

- Consejo 1. No confundas el mapa con el territorio
- Consejo 2. Maneja bien el tiempo de la intención, tu principal aliado
- Consejo 3. Calibra la predisposición identificando a aliados y opositores
- Consejo 4. Gestiona bien el éxito. Puede abrir caminos, pero también anestesia
- Consejo 5. Sé hábil con lo que crees que sabes. Tal vez ya no sirva
- Consejo 6. Calibra el peso de las tecnologías y de los conocimientos
- Consejo 7. No subestimes los estados emocionales
- Consejo 8. Comunica con un lenguaje nuevo. La nueva realidad lo requiere

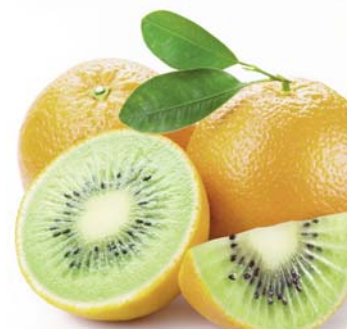
Legados del cambio

1. Lo que el cambio ha legado a Bioibérica
 2. Lo que el cambio ha legado al Hospital Clínic
 3. Lo que el cambio ha legado a Intermón Oxfam
 4. Lo que el cambio ha legado a la Corporación Mondragón
 5. Lo que el cambio ha legado al Grupo SEB-Moulinex
 6. Lo que el cambio ha legado a la Triodos Bank
- El legado de los autores. Navegando por aguas turbulentas

Extractos de entrevistas

Bioibérica, Hospital Clínic de Barcelona, Intermón Oxfam, Corporación Mondragón, Grupo SEB-Moulinex y Triodos Bank

Aviso final para navegantes



La obra

¿Cómo mantenerse y sobrevivir ante la continua incertidumbre? La única estrategia efectiva para hacerla frente es el concepto que encabeza este libro: la anticipación, entendida como «la clave de la permanencia de cualquier identidad en la realidad de este mundo».

Joan Quintana y Ceferí Soler ofrecen al lector un mapa de ruta para avanzar de unas determinadas creencias hacia nuevas formas de existencia. Navegar por este tránsito requiere un proceso de adaptación, el reajuste de metas y objetivos y la gestión de miedos e inseguridades.

Con el fin de facilitar este tránsito los autores recopilan en **Anticípate** una serie de criterios, ideas y consejos útiles para navegar por el cambio evitando tormentas.

Todas las ideas recopiladas a lo largo de la obra la convierten en una guía fundamental para afrontar los procesos de transformación que se completa con el análisis en profundidad de seis casos de éxito: Triodos bank, Corporación Mondragón, Hospital Clinic, Intermón Oxfam, Bioibérica y Grupo SEB.

Cartografía para navegantes

El cambio organizacional como proceso adaptativo y necesario

En las primeras etapas de un proceso de cambio organizacional resulta conveniente favorecer el uso de términos como evolución, adaptación o transformación en detrimento de la propia palabra cambio cuando los actores vinculados puedan percibir su uso como un hecho puntual y peligroso, y no como un proceso natural y evolutivo.

Temores y creencias

Todas las empresas cuentan con una serie de creencias, valores y principios que configuran los límites entre los que actúan sus profesionales. Ante un proceso de cambio es imprescindible identificar las creencias que se verán afectadas y construir narraciones sustitutivas de las mismas.

El liderazgo impulsor para la gestión del cambio

Para lograr el cambio los impulsores deberán exponer qué hace necesario anticiparse y actuar para seguir manteniendo o desarrollando la organización, cuáles son sus consecuencias y qué respuestas deberá brindar cada colaborador a lo largo del proceso.

La realidad de tránsito

La realidad de tránsito es el trayecto que ha de completar una empresa para la exitosa implantación de un proceso de cambio organizacional. Este tránsito comprende tres etapas: impacto, elaboración y acción.

La vivencia personal de los procesos

Cada persona afectada por un cambio lo interpreta desde un lugar distinto que conforma su posición en la línea de mando. Es importante calibrar esas vivencias personales porque son el estado previo al nivel de predisposición que la persona tendrá respecto al proceso de cambio organizacional.

La complejidad de los procesos de cambio

Las empresas han de intentar emprender cambios en las etapas de crecimiento o de rendimiento óptimo en lugar de hacerlo cuando atraviesan dificultades.

La comunicación interna

Una comunicación interna plural, cooperativa y en positivo es una importante aliada de los procesos de cambio, adaptación, evolución o transformación.

