

Prólogo

He tenido, como imaginaréis, la oportunidad de leer el libro antes que vosotros. En cuanto lo terminé, lo primero que le transmití a Lluís fue que me parecía un gran manual práctico para aquellos directivos o empresarios que buscamos de forma continuada nuevas formas de gestionar nuestras empresas, evolucionar nuestros estilos de liderazgo y, en definitiva, adaptarnos constantemente para ser líderes del siglo XXI.

Conozco a Lluís desde hace cuatro años, cuando nosotros, en Voxel Group, estábamos en pleno crecimiento e inmersos en una crisis de identidad como organización. Leyendo el libro he tenido las mismas sensaciones que en esa primera entrevista de valoración interna que tuve con él: Lluís y yo compartimos los mismos referentes (autores, modelos, etc.), la misma visión sobre el estilo de liderazgo y sobre cómo debe ser una empresa en el siglo XXI. Para mí, Lluís aporta una visión muy completa del liderazgo y de los modelos de organización. Conozco bien su trayectoria profesional, y el hecho de que esta trayectoria haya transcurrido a lo largo del siglo XX y hasta nuestros días es especialmente valioso. Él ha vivido de primera mano los modelos tradicionales de gestión, los liderazgos *old fashion*, tanto en pequeñas y medianas empresas nacionales como en entornos multinacionales; su virtud está en haber asimilado las bondades y los aprendizajes de esos modelos de referencia antiguos y haberlos interpretado para ayudarnos

a gobernar las empresas que, como la que lidero, apostamos por nuevos modelos de organización y estilos de liderazgo actuales y alternativos.

Lluís hace el ejercicio de destilar los principales conocimientos que emanan de grandes referentes como Jim Collins, Daniel Pink u otros que él cita a largo de este libro, los aterriza y los convierte en buenas prácticas para que nosotros las podamos aplicar en nuestras organizaciones. Y no es que recomiende que no leáis todos esos libros; todo lo contrario. Todos ellos han sido parte de nuestro marco de referencia en Voxel Group para nuestra transformación cultural. Lo que agradezco a Lluís es que extrae las principales ideas de esos libros, los aprendizajes, y los transforma en dinámicas y ejercicios tremendamente prácticos y útiles.

Nosotros en Voxel Group hemos tenido la oportunidad de realizar algunos de estos ejercicios y dinámicas de la mano de Lluís, él es quien nos los ha facilitado. Así que he tenido el privilegio de aprender de primera mano no solo la dinámica, sino la facilitación. Si estoy en alguna disposición de poder compartir una reflexión con vosotros, os recomendaría que, si os encontráis en una situación parecida a la que atravesamos nosotros hace cuatro años, apostéis por la transformación, por el cambio y por dejaros acompañar por alguien con experiencia y, sobre todo, con el carácter adecuado para facilitar una transformación tan delicada como esta. Y es que una transformación cultural es lo más parecido a ponerse frente

al espejo y decirse a la cara todo aquello que uno ve sin tapujos, afrontar la dura realidad y ponerse manos a la obra con aquello que uno decide que es importante para él o para su organización.

Empecé este prólogo diciendo que conocí a Lluís en plena crisis de identidad corporativa; pues bien, pasados cuatro años, comparto con vosotros cómo nos encontramos en la actualidad. Tal y como explica Lluís en el libro, en nuestro caso realizamos un ejercicio de trabajo colectivo para identificar los cuatro valores que describen cómo somos en Voxel Group. El resultado fue que obtuvimos cuatro valores que no solo nos han acompañado hasta hoy, sino que se han integrado en absolutamente todas las facetas del día a día de la organización y de las personas que trabajamos en ella: nuestro proceso de selección de personal pivota alrededor de la evaluación de candidatos en relación con los valores, al igual que las evaluaciones internas, la relación con los *partners*, los clientes y los proveedores. Pero los beneficios de haber identificado cuatro valores que lo impregnan todo no terminan aquí. Y es que, desde entonces, progresivamente todas las iniciativas internas en Voxel Group se han ido gestando de forma colectiva, aprovechando nuestra inteligencia y trabajo colectivos.

Otras formas de organización y de liderazgo más allá de las que se aprenden en las tradicionales escuelas de negocio son posibles. Experimentar es un riesgo, pero el riesgo puede mitigarse cuando en el propio proceso

de transformación se incluye a toda la organización. Si las decisiones que toma un equipo directivo se supone que deben estar analizadas y bien meditadas, imaginaos cuando esas decisiones las toma una organización entera. La ventaja en mi opinión es que, actuando de este modo, aunque podamos equivocarnos, estamos minimizando la probabilidad de error. En cualquier caso y si el error se produce, el hecho de que todos formemos parte activa en la decisión nos hace responsables y, por tanto, aumenta nuestro compromiso para resolver la situación. Cuatro años más tarde de la intervención de Lluís no podría concebir un modelo de empresa diferente, un modelo que no sea inclusivo con las personas que forman parte de ella, que sea transparente para que todos podamos tomar las mejores decisiones, sea cual sea nuestra posición en la compañía.

Aprovecho el ejercicio de escribir este prólogo para agradecerle a Lluís su dedicación más allá de lo estrictamente profesional en nuestro proyecto. Lluís, este agradecimiento sería incompleto si no te agradeciera también las horas de *coaching* que me regalas cada vez que comemos juntos. Tú quizás no eres consciente de ello, pero esos ratos que compartimos son muy inspiradores. Espero que, ahora que ya sabes que me estás haciendo *coaching*, no me pases una factura a final de mes por nuestras comidas.

ÀNGEL GARRIDO,
CEO en Voxel Group