

Michel Henric-Coll

LA ORGANIZACIÓN FRACTAL

EL MANAGEMENT DEL FUTURO



fractalteams

DOSSIER DE PRENSA

DESCARGAR EL DOSSIER
DE PRENSA EN PDF

Michel Henric-Coll

LA ORGANIZACIÓN FRACTAL

EL MANAGEMENT DEL FUTURO



fractalTeams

[Descargar la cobertura](#)

El libro *La Organización Fractal* presenta un modelo de dirección y organización de las empresas adaptado a las realidades del siglo XXI.

Son varias las empresas que han adoptado ya nuevos principios, nuevos valores, y consideran que el ser humano debe ser fuente y objeto de evolución y crecimiento, lo que implica pasar de una organización mecanicista a otra, en la que las personas dejen de ser considerados como meros recursos y se conviertan en la clave de la expansión y de la rentabilidad.

Inspirado en una estructura inventada por la Naturaleza, el modelo fractal explicita estos nuevos valores, describe una estructura escalable y flexible y enseña cómo pasar de gestionar una gran máquina de engranajes humanos a una dirección por misiones de equipos, con un trabajo responsable y lleno de sentido.

Autor: Michel Henric-Coll
Editorial: Fractal Teams
ISBN: 978-84-616-9662-8
PVP: 19,76 €
Formato: 15 x 23 cm, Rústica con solapas, 188 páginas

EL AUTOR



[Descargar la foto](#)

Con una dilatada experiencia como jefe de empresa, formador y consultor, Michel Henric-Coll es experto en el factor humano en las empresas.

Especialista en equipos de trabajo, ha contribuido a construir y cohesionar a más de 2.000 personas en sus seminarios y actividades de formación por la experiencia.

En 2009, se tomó un largo periodo sabático para desarrollar un modelo de organización que rehabilitara el hombre en las empresas: la Organización Fractal y la Dirección por Misiones.

Colabora a nivel Master con varias universidades y asesora a varias multinacionales, en España y en Francia.

Imparte conferencias en Español, Francés e Inglés sobre los temas de organización, trabajo en equipo, liderazgo y, obviamente, la organización fractal y cómo dirigir por misiones.

Es también autor de *Las Falacias del Tecnomagement*.

CONTRAPORTADA



La Organización Fractal es una forma de interpretar el management y las organizaciones considerando que es posible devolver al hombre como protagonista por sobre los procesos y beneficiarse así de su capacidad de adaptación y creatividad para beneficiar a empresas y personas.

Su concepto se basa en la característica fractal con la que la propia Naturaleza resuelve los problemas de complejidad infinita, manteniendo soluciones sencillas. Es a la vez una forma de conocer las empresas y organizaciones, y también de gerenciarlas.

En un mundo que se caracteriza por un incremento desenfrenado de la complejidad, el futuro no está escrito en ninguna parte. Somos siete Mil millones de personas que lo re-inventamos día a día con nuestras decisiones.

La Organización Fractal es una forma novedosa de operar en la complejidad y la diversidad, incorporando valores, una nueva estructura y una nueva forma de dirección de personas. Es un sistema innovador para recuperar la productividad, la competitividad y la rentabilidad de las empresas.

INDICE



PRÓLOGO

POR QUÉ UN NUEVO MODELO
SISTÉMICA Y ORGANIZACIONES

Introducción a la complejidad

NUEVOS VALORES: LOS TRES PILARES

SENTIDO

AUTONOMÍA

RECIPROCIDAD

EQUIPOS Y COLABORACIÓN

Autoorganización

Cuentos y leyendas sobre equipos

LA EMPRESA FRACTAL

LIDERAZGO FRACTAL

DIRIGIR POR MISIÓN

De la máquina humana a la empresa biológica

LOS CÍRCULOS DE COHERENCIA

DE UN MODELO A OTRO

Cultura y valores,

Como fractalizarse

FUTURO Y MANAGEMENT

EPÍLOGO

FRASES DESTACADAS DEL LIBRO



Crédito foto: ©Fotolia

Los empresarios deberían preguntarse por qué la gran mayoría de sus trabajadores demuestra motivación, creatividad, talento, iniciativa y valor... fuera de su empresa.

Probablemente el mayor logro del departamento de Recursos Humanos, sería que los humanos dejaran de ser considerados como recursos.

¡Qué mundo más extraño!, en el que los científicos se esfuerzan a que las máquinas sepan imitar al razonamiento humano y los empresarios a convertir los humanos en meras máquinas.

Los que tienen poder en las empresas no entienden nada de personas, y los que entienden de personas no tienen nada de poder.

Si las empresas no consideran suyos los problemas humanos, ¿por qué los humanos van a considerar suyos los problemas de la empresa?

Extremar el control sobre las personas no mejora su sentido de la responsabilidad sino que les enseña a hacer las cosas a escondite.

Lo más triste de que haya empresas que pagan a sus colaboradores para que no piensen, es que casi siempre lo consiguen.

PROLOGO

*“Nadie le obliga a cambiar,
Usted cambia si quiere.
Después de todo, sobrevivir
no es ninguna obligación”.*
Edward Demings (Out of the Crisis)

Taylor ha muerto. Y sin embargo el taylorismo parece más vivo que nunca.

Humanos que son considerados recursos, perchas en los vestuarios para dejar colgados los sentimientos antes de entrar al trabajo, talento (supuestamente) más escaso que el uranio, profusión de indicadores que se han vuelto más valiosos que los propios resultados, centralismo de las decisiones y del control, procesos de trabajo de obligado seguimiento, inversiones en maquinaria en lugar de en las personas, supuestas innovaciones en la dirección del personal que no hacen sino reforzar los viejos modelos... El *management* parece haber hecho suya la afirmación del Príncipe Salina: «Hay que cambiarlo todo para que todo pueda seguir igual».

Y al mismo tiempo asistimos a un decrecimiento de la motivación y a una reducción de la implicación de los trabajadores, acompañadas por una productividad a la baja y la competitividad de nuestras empresas en caída libre.

¿No es extraño que las mentes cartesianas no asocien las causas con el efecto?

No obstante, hace bastante tiempo que he llegado a la conclusión de que no existen buenas o malas soluciones, sino las que están adaptadas a las circunstancias y las que no. Por eso no me atrevería a afirmar que el modelo de *management* que domina en la actualidad es erróneo por sí mismo. Tenemos que reconocer que nos ha servido y que nos ha sido muy útil.

Pero el mundo ha cambiado mucho desde que Weber, Taylor y Fayol sentaran las bases del modelo tradicional dominante, y la cuestión radica, por tanto, en si dicho modelo se ajusta a la realidad actual.

Creo que somos varios, y en varias latitudes, quienes nos preguntamos si no ha llegado el momento de replantearlo desde sus fundamentos. Este sistema produce indudablemente consecuencias indeseables. .../...

PROLOGO

Y es que, como decía Einstein, *«no es posible seguir haciendo lo mismo y esperar resultados diferentes»*.

Conservarlo implica asumirlas, pero si esto se hace imposible habría que estar dispuestos a cambiar de sistema. No me refiero a pegar parches ni a aplicar remodelaciones cosméticas, sino a repensar los fundamentos mismos, es decir, a replantear el pensamiento cartesiano y la visión ingenieril de la gestión de personas.

Jamás en la historia de la humanidad se ha conocido un incremento tan brusco de la complejidad ni una velocidad de cambios tan galopante. Fundamentar la gestión de las empresas en el pensamiento cartesiano y en el paradigma de la simplicidad resulta por tanto incompatible con la época.

En varios campos de la tecnología, los científicos que se enfrentan a problemas complejos han adoptado una nueva aproximación a las soluciones. En lugar de razonar como los ingenieros que son, se han preguntado: ¿cómo resuelve este tipo de problemas la madre Naturaleza?

Se llama biomimetismo, es así como el tren bala de Japón imita la forma del pico del martín pescador para evitar el boom sónico; el modelado de ecolocalización de los murciélagos en la oscuridad ha permitido diseñar un nuevo tipo de bastón para los discapacitados visuales y las patas del gecko han servido de inspiración para diseñar cintas adhesivas libres de todo pegamento químico.

Yo me hice la misma pregunta ante la necesidad de que el management se muestre capaz de aportar soluciones a los problemas de complejidad que el pensamiento cartesiano y los modelos inspirados en él no pueden resolver. Y encontré la respuesta: con el fractalismo. Por ello, he dedicado varios años a diseñar el modelo fractal que presento en este libro.

Soy consciente de que estas proposiciones pueden parecer sorprendentes, incluso chocantes, y en cierto modo espero que lo sean. De lo contrario, seguiríamos perpetuando una tradición histórica de la que pretendemos desmarcarnos.

PRIMERAS OPINIONES

Una vez más, felicidades por este libro que infunde esperanza en este entorno sombrío actual.

Raymond Vaillancourt

Leed el libro de Michel Henric-Coll: « la organización fractal ». No va a perder su tiempo si lo hace.

Angelo Anatole

Más informaciones

fractal@fractal.com

www.fractalteams.com

<http://es.linkedin.com/in/michelhenriccoll/>

DESCARGAR EL DOSSIER
DE PRENSA EN PDF