

DOSSIER DE PRENSA 2019



Transformación organizacional

ÍNDICE

1. Acerca de Satori3	3
2. Visión	3
3. Misión	4
4. Estrategia	4
5. Valores	4
6. Estructura.....	5
6.1.Satori Consulting	5
6.2.Satori Institute	5
6.3.Satori Lab	5
7. Contexto.....	5
8. Dirección	6
9. Equipo humano.....	6
10. Claves del éxito	6
11. Clientes	7
12. Responsabilidad social corporativa	7
13. Satori3 en la red	7
14. Selección de apariciones en prensa	8
15. Contacto para medios de comunicación	8

1.ACERCA DE SATORI3

Satori3 es una consultora especializada en la transformación sistémica de las organizaciones con sede en Las Rozas de Madrid y fundada por Beatriz Catalá en 2010 para dar respuesta a la necesidad adaptativa de las organizaciones y lograr el equilibrio de las mismas y el éxito de sus estrategias.

Seis años después, Satori3 amplió el campo de actuación de Satori Consulting con las divisiones Satori Lab y Institute.

Dirigida por Beatriz Catalá, Satori3 desarrolla su actividad en el ámbito de las últimas tendencias en cuanto a desarrollo organizacional. Para llevar a cabo dicho desarrollo resulta esencial que la organización se vuelva protagonista de su propio cambio tanto en la dimensión estructural, como cultural y existencial.

2.VISIÓN

La organización es un eslabón indisoluble entre la sociedad y las personas cuyo éxito solo es alcanzable si se produce también el éxito de cada individuo.

- Organización adaptativa, eficaz y eficiente en su contexto
- Contribución positiva y auténtica a la sociedad
- Facilitar la realización de las personas

La adaptabilidad es la capacidad auto-organizativa de sistemas complejos (como lo son las organizaciones) de dar respuesta a cambios del entorno o internos. La consecuencia de la adaptabilidad es la resiliencia. No se trata de “hacer” diferente, sino de ser diferente, lo que en consecuencia repercutirá en las acciones. La adaptabilidad viene dada cuando recupera capacidad de cambio, conciencia, creatividad y responsabilidad para tomar acción. En un contexto cambiante y con personas de ámbitos socio-culturales cambiantes la organización mantiene su eficiencia operativa y la eficacia de su estrategia a través de su continua adaptación.

La organización cobra sentido desde la perspectiva de su contribución a la sociedad. Esta en sus manos si finalmente impacta positivamente e intencionalmente en la sociedad. Esto requiere conciencia de nuevo y coherencia con la intención.

Si la organización anhela contribuir a la sociedad, tiene una oportunidad directa de realizarla ofreciendo en su seno un espacio donde las personas puedan realizarse. La sociedad son las personas que constituyen esta organización misma.

3.MISIÓN

Satori3 trabaja con la misión de convertirse en la entidad de referencia en el ámbito de la transformación sistémica de las organizaciones y liderar el discurso sobre nuevas formas y metodologías destinadas a la transformación de las empresas, la gestión empresarial y la cultura de organización para vivir y no sobrevivir.

4.ESTRATEGIA

Satori3 tiene la visión de que la transformación de las organizaciones solo puede ser llevada a cabo con éxito si se implica en ella a éstas mismas, pero también a las personas que la componen y a la realidad en la que quieren verse inmersas tras el proceso de cambio. La solución que las personas o las organizaciones frecuentemente buscan fuera, está en ellas mismas. Para cambiar los resultados, según la situación, hay que ir de lo más superficial a lo más profundo: cambio de primer grado de nuestras acciones, desarrollo en segunda instancia de las formas de ser y, por último, transformación del ser.

En una propuesta única, Satori3 conjuga la estructura y la cultura de una organización con su entorno, que en un proceso de transformación se influyen recíprocamente.

Para ello, es necesario trabajar en tres dimensiones:

Dimensión humanista. La psicología humanista considera al ser humano un ser global en el que figuran y convergen sentimientos, pensamientos, conductas, acciones; y en base a esta filosofía trabaja Satori3 con las personas a nivel individual. La autorrealización es inherente a las personas y, en definitiva, lo que produce la individualidad, la creatividad y el crecimiento.

Dimensión sistémica. El pensamiento sistémico es necesario para comprender las organizaciones como un todo. Este se lleva a cabo mediante el análisis y la intervención en el conjunto y no solo en cada una de las partes que lo forman, ya se trate del ámbito cultural o el estructural

Dimensión transorganizacional. La organización es el eslabón entre las personas y su realidad mayor. Desde la visión de que son las personas las que constituyen la organización y que la organización y la sociedad son uno, ésta puede identificar su propósito esencial y avanzar para conseguirlo.

5.VALORES

Coraje, diversidad, experiencia, exigencia, firmeza, rectitud, compromiso y atrevimiento distinguen a Satori3.

6. ESTRUCTURA

6.1. SATORI CONSULTING

La primera de las divisiones de Satori3 lleva a cabo proyectos de consultoría en Transformación Organizacional Sistémica para empresas abarcando el diseño, la planificación y la ejecución del mismo. El objetivo es que las empresas logren ser consistentes y coherentes y, para ello, se diseña un modelo de intervención personalizado *in company* en función de la empresa y el momento que atraviesa la misma.

6.2. SATORI INSTITUTE

Satori Institute es un centro de formación en Transformación Organizacional Sistémica para directivos y profesionales. Lugar de intercambio, aprendizaje y experimentación a través de profesionales de distintas partes del mundo con distintos enfoques, herramientas y filosofías.

En el centro se imparte formación en desarrollo organizacional y talleres monográficos introductorios o especializados en este ámbito.

El producto *core* de la división es el programa “El alquimista contemporáneo de la organización”, que a lo largo de 18 meses ofrece a responsables de equipos, directivos y consultores internos con un papel influyente en sus organizaciones las herramientas necesarias para liderar con protagonismo, responsabilidad y conciencia la transformación de la misma a través de una visión completa -humanista, sistémica y transorganizacional- de la gestión diaria y estratégica.

Satori Institute otorga además la certificación como Consultor Alquimista Organizacional y específicamente en la Filosofía Integral de Sistemas. Próximamente acogerá el Programa para la obtención de la Certificación Internacional en Eneagrama Empresarial Awareness to Action facilitado por Mario Sikora.

6.3. SATORI LAB

Satori Lab es un espacio de investigación, experimentación, desarrollo y aplicación de filosofías y ciencias para innovar en la estructura, metodología, procesos, herramientas y actores en torno a la Transformación Organizacional Sistémica. Su principal desarrollo es la Filosofía Integrativa de Sistemas (FIS) - System Integrative Philosophy (SIP).

7. CONTEXTO

Las organizaciones actuales están sometidas a multitud de tensiones que trastocan su equilibrio e inciden negativamente en su misión e influencia, provocando una escisión entre lo

personal y lo profesional y una búsqueda de sentido. Para conseguir el cambio que restituya dicho equilibrio es necesario identificar y analizar el propósito, las relaciones y la estructura que configuran la organización relacionándose entre sí.

Gracias al trabajo de las habilidades, valores, identidad, significado, servicio y experiencia última de cliente, Satori3 procura un camino hacia la misión y el impacto que las organizaciones esperan.

8.DIRECCIÓN

Beatriz Catalá es diplomada en Marketing y Publicidad, Máster en Dirección Comercial y Marketing por ICADE, Máster en CRM por la EOI, Máster en e-Business por la Compañía de Formación, *practitioner* en PNL, psicoterapeuta humanista Gestalt, psicodramatista, dispone de formación en intervención sistémica IPG, en Eneagrama por la Fundación Claudio Naranjo y el Enneagram Institute, en psicodrama por el ITGP, en constelaciones organizacionales por la Bert Hellinger Institute y es profesional acreditada por la International Enneagram Association.

Experta en desarrollo personal y organizacional desde las dimensiones humanista, sistémica y transorganizacional, su trayectoria profesional está caracterizada por la búsqueda de buscadores, así como un afán indagatorio y de expansión del conocimiento de los procesos de cambio y transformación.

9.EQUIPO HUMANO

Dado el enfoque multidisciplinar de la propuesta de Satori3, los miembros del equipo de Satori3 son expertos en diferentes técnicas y enfoques para lograr la verdadera transformación de las empresas y entidades.

El equipo de Satori3 está compuesto por cerca de una veintena de profesionales de los campos de la Psicología de Empresa, la Gestión de Empresas, las Ciencias Empresariales, los Recursos Humanos, la Economía y el Derecho, entre otros, que trabajan para un propósito común.

Las técnicas de sus programas resultan tan diversas como dicho equipo. Entre ellas destacan la filosofía integrativa de sistemas (FIS), la programación neurolingüística (PNL), la sistémica, la Gestalt, el psicodrama, el sociodrama, la neurociencia o el *mindfulness*, entre otras.

10.CLAVES DEL ÉXITO

Una de las claves del éxito de la propuesta de Satori3 consiste en la co-creación, la co-participación de las organizaciones y la propia consultora de igual a igual en el diseño del programa de desarrollo. Así, Satori3 ejerce de acompañante en este proceso de cambio, en el

que se establece un modelo equitativo de relaciones con sus clientes y proveedores, quienes aportan una organización, cultura y estrategias que se respetan hasta el final. Dada la exigencia del proceso, Satori3 consigue así una especial implicación de las organizaciones. Comunicación, confianza, firmeza y transparencia están en el modelo de trabajo de su equipo.

Además, Satori3 trabaja como una *boutique* en la que todos sus diseños se realizan a medida de cada uno de sus clientes, personalizándolos por completo.

Para llevar a cabo la transformación positiva en las organizaciones, Satori3 se sirve de un modelo propio, la Filosofía Integrativa de Sistemas (FIS), que sirve de base para el diseño de las intervenciones en consultoría, los programas formativos y las innovaciones y que incluso abre el camino a la transformación social como respuesta a los dilemas de nuestro tiempo. Para ello integra las dimensiones humanística, sistémica y transorganizacional, tanto en lo cultural como estructural.

11. CLIENTES

Siemens, Banco Santander, The Phone House, A loja do gato Preto y Celgene son algunas de las organizaciones que han confiado en Satori3 para llevar a cabo sus procesos de cambio.

12. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Satori3 revierte parte de sus beneficios a la sociedad en forma de intervenciones *in company* y de becas para el programa “El alquimista contemporáneo de la organización”. Durante el programa 2018-2019 fue becado un alumno de la organización Women’s link.

13. SATORI3 EN LA RED

Para disponer de más información acerca de Satori3, puede dirigirse a su página web o visitar los perfiles sociales del grupo en [Twitter](#), [Facebook](#) y [LinkedIn](#).

14. SELECCIÓN DE APARICIONES EN PRENSA



El potencial personal para liderar el cambio

El liderazgo pone el potencial individual al servicio de un cometido colectivo. Se trata de un juego de relación en el que las emociones del líder y las del grupo también participan, lo que se acentúa aún más en los momentos de transición o cambio. La confianza y el coraje del líder comunican más que las palabras.

Avanzar la postura del líder en un proceso de cambio, además de experiencia, conocimientos, inteligencia o creatividad, requiere capacidad de autoobservación, para ser consciente y gestionar las emociones. No es posible separar la dimensión personal de la profesional.

Igualmente, es necesario diferenciar entre cambio y transformación. Mientras que el primero simplemente sacude, la transformación implica la voluntad consciente de evolucionar, un proceso siempre complicado en una organización. Supone un esfuerzo reflexivo que afecta a personas con diferentes grados de responsabilidad e impacto.

Muchos factores frenan un proceso de transformación, como es el caso de las posibles historias heredadas tanto en el ámbito personal como en el organizativo, pero la clave está en no alejar esos obstáculos ni en tratar de eliminarlos, sino en identificarlos. Para gestionar y liderar el cambio, más que en el resultado final, es preciso poner conciencia en el proceso, algo que implica una modificación del paradigma en las organizaciones, que habitualmente tienen una importante orientación al resultado. En este camino, los diálogos son los que van a permitir la transformación, llegar sin empujones ni sufrimiento.

Identificar las trabas

Las trabas inconscientes, los frenos, las barreras o los elementos de resistencia son diferentes en cada nivel. En la fase de planificación es preciso ser conscientes de los beneficios que se van a obtener, así como de las pequeñas renuncias que es necesario dejar atrás. El cambio no es fácil e implica conciencia, transformación, voluntad y mantenimiento de conversaciones a todos los niveles. Elevar la conciencia supone responsabilidad y poner luz, sin penalizarse autoengaños. En el camino del cambio es también fundamental no emitir juicios, porque, cuando uno está convencido de su presente, tiene que honrar su pasado.

Ante esta realidad, es importante avanzar con un proceso de desarrollo personal, ya que somos personas, no roles profesionales, por lo que trabajar la inteligencia emocional no solo es legítimo, sino también obligatorio. Se trata de poner conciencia sobre nuestras sombras y evitar que gobierne el ego.

Para gestionar y liderar el cambio es preciso poner conciencia en el proceso, algo que implica una modificación del paradigma en las organizaciones.

Estructura del ego

Otro aspecto a tener en cuenta es la estructura del ego. Se habla de anquilorar, pero es mejor conformarse con gestionarlo y ser amigos. Los guaciles del ego son la sensación de vacío, el miedo y la soledad. Las personas son fuertes y débiles, sumisas y agresivas, orgullosas y humildes, las dos caras de la moneda, pero damos valor a una de las polaridades y regamos o enjuicamos la otra, por motivos de índole familiar y social. Cada sujeto se va contruyendo un "traje" que le permita salir adelante, mostrarse al resto tapano esos aspectos que considera que no gustan o son negativos. Sin embargo, la realidad es que, cuantos más ladrillos se ponen para evitar lo que está fuera, más pierde la persona de sí misma a la vez que deja de saber quién es. Por esta razón, es preciso entrenarse en conocer y escuchar, algo que después se puede utilizar tanto para manipular como para influir, porque las herramientas son las mismas.

La realidad es que el trabajo personal permite comprender mejor al otro y no se centra en cambiar externamente, sino en cómo el individuo desde dentro gestiona esa faceta externa sin renunciar a sí mismo. Otro aspecto importante está relacionado con el equilibrio entre el dar y el recibir. La vida es un constante "dar y recibir" y un desequilibrio puede debilitar el sistema.

No se trata de ver al otro como enemigo, sino más bien de saber algunas claves que permiten liberarse de su impacto y control sobre nosotros. La primera es no sentirse ofendido, porque quien tiene la capacidad de alzar a otro lo controla y, por tanto, tiene el poder. Es interesante analizar por qué puede llegar a alterarnos un perfil determinado de persona. Otra clave es frenar la necesidad de ganar, ya que no siempre será posible conseguirlo. No se trata de no enfrentarse a retos, sino de entender que la vida no es un constante dar. Igualmente, no querer tener siempre la razón es fundamental, ya que no se puede partir siempre por sistema de que el otro es el que está equivocado. Hay que apostar por los tiempos de escucha y por ponerse en el lugar del contrario. Otra clave es no sucumbir a la tentación de sentirse superior, confundiendo puesto y persona, así como esquivar la necesidad de tener más, confundiendo las aspiraciones con la ambición desmedida. El objetivo no es solo ganar y obtener resultados, sino ser mejores y ser conscientes al máximo del yo profesional y del yo persona.

Beatriz Catalá, gerente de proyectos, consultora sénior en Recursos Humanos y profesora invitada de IE Business School.

15. CONTACTO PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Para más información o solicitud de entrevistas, puede dirigirse a:

Marta de la Muela



www.alanaconsultores.com
C/ Alena 20 B - 28003 Madrid - Spain (+34) 91 781 80 90

Última fecha de actualización: febrero 2019