

UNA NUEVA ESPECIALIDAD

Qué empresa hoy en día puede darse el lujo de no estar cambiando todo el tiempo?

El cambio siempre ha existido, pero nunca con tal vertiginosa y creciente celeridad, complejidad y variedad como ahora. De allí que poder cambiar en la dirección y con el método adecuados, a la velocidad y los costos requeridos, produciendo los resultados esperados y con los efectos duraderos necesarios, es una especialidad de gran exigencia, compromiso y responsabilidad a todos los niveles de grupo, organización, comunidad y sociedad entera.

Del cambio ya nadie se puede *escapar* ni nadie puede *ignorar*lo, porque es un hecho que el cambio está en todo; sin embargo hay quienes intentan hacerlo. Tampoco puede nadie *resistir* el cambio, porque su fuerza arrolladora es imbatible; pero otros tratan de hacerlo. La gran mayoría opta por *adaptarse* al cambio, simplemente dejándose arrastrar pasivamente por el mismo. Pero solo una ínfima minoría emprendedora decide *aprovechar* el cambio de manera proactiva, para crear obras y resultados significativos sin precedentes, a nivel personal, organizacional y social.

- Cambiar y ayudar a cambiar es una nueva especialidad, una nueva disciplina.
- Desde su fundación hace dos décadas, CEC se ha especializado en ayudar a las organizaciones en fortalecer sus capacidades para que puedan **aprovechar** mejor las oportunidades que ofrece el cambio hoy en día.

La experiencia nos ha enseñado, eso sí, que los cambios importantes no suceden fácilmente de la noche a la mañana. Aún cuando existiera un elevado consenso entre muchas personas, dentro y fuera de la organización, acerca de qué debe mejorarse sustancialmente y que se disponga, además, de la mejor tecnología para producir dicho mejoramiento, el proceso de cambios requerido a menudo resulta impedido, obstaculizado o discontinuado por la propia cultura de la organización. Arrogancia, burocratización, complacencia, desconfianza, falta de liderazgo y trabajo en equipo, ignorancia, miopía, politiquería, temor, etc., son algunas de las manifestaciones que afloran tan pronto se inicia un proceso de cambio.

En consecuencia, para que un proceso de cambio sea exitoso, es indispensable integrar y valorar con el mismo peso tres componentes básicos: el tecnológico, el político y el cultural.

Nuestra firma ofrece a organizaciones de toda índole soluciones y metodologías para implementar procesos de cambio en tiempo real que producen resultados medibles y duraderos, pertinentes tanto a épocas de crisis como de expansión.



NUESTROS CLIENTES

Algunos de nuestros clientes, pasados y presentes, son:

EN ESTADOS UNIDOS

Ætna Casualty • Atlantic Cement • Boston Management Consortium • City of Boston • City of Newton • Crown Zellerbach • Cummins Engine Co. • Digital Equipment Corp. • E. I. Du Pont de Nemours • Education Development Center (EDC) • EG&G Sealol • FMC Corp. • Ford Motor Co. • General Motors • Kaiser Aluminum • Malden Mills • Pacific Telesis • Pneumatic Scale • Polaroid • Scott Paper • Reliable System Services Corp • Stanford Research Institute.

EN ESPAÑA

Asland S. A. • Caixa de Barcelona • ESADE

EN AMÉRICA LATINA

Asociación Química Argentina • DuPont Argentina S. A. • DuPont Brasil S. A. • Ministerio de Educación de El Salvador • Ministerio de Obras Públicas, Costa Rica • Supersil S.A., Argentina • Sigdo Koppers S. A., Chile

ORGANISMOS INTERNACIONALES

Banco Interamericano de Desarrollo • Convenio Andrés Bello • Fundación Ford • Banco Mundial • Organización de Estados Americanos (OEA) • Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) • UNICEF • World Crafts Council

EN COLOMBIA

ACOPI • ACRIP • Acuacali • Alcaldías de Cali, Buenaventura, Buga, Restrepo, Río Frío • Banco Cafetero • Caja Agraria • Celumovil S. A. • CeluTrade S. A. • Colombina • COOMINOBRAS Limitada • CORABASTOS • Corporación para el Desarrollo de los Parques y la Recreación en Santafé de Bogotá (CORPARQUES) • CORPOICA • El País • Emcali EICE • Enercali • Emcatel • Exportables S. A. • FENALCO • FINAGRO • Fiscalía General de la Nación • Fondo DRI • Genercali • Gobernación del Valle • ICA • ICTIOS S. A. • INAT • INCORA • INPA • Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) • Instituto FES de Liderazgo • Instituto para el Desarrollo Municipal (INDEPAL) • Ministerio de Agricultura • N.C.R Colombia S.A. • Plan Nacional de Rehabilitación (PNR) • Programa Ejerciendo Liderazgo Universitario (Universidad del Valle, Instituto FES de Liderazgo) • Programa Líderes del Pacífico (Gobernación del Valle, Universidad del Valle, PNUD) • Programa Universidad y Gestión Pública (Red de Universidades, Universidad de los Andes, Fundación Ford) • Propal • Secretaría de Salud Pública Municipal de Cali • Superintendencia de Sociedades • Universidad del Valle.

Benetton Internacional • Caterpillar • Colgate • Grupo Holguines • Kellogg's • Kimberly Clark • Marlboro • McDonald's • Monsanto • Montana • Pepsicola • Morris E. Curiel & Sons Venezuela • Reckitt & Colman S.A.

QUIÉNES SOMOS?

En 1979 fue fundado Corporate Education Center (CEC) en Boston, Estados Unidos, por un grupo de visionarios investigadores y profesionales de la Universidad de Harvard, como una empresa de investigación, consultoría y educación. Nace en aquel entonces con un propósito muy claro —facilitar procesos de cambio estratégico en tiempo real y con efectos duraderos— el cual sigue vigente más que nunca hoy en día.

CEC parte de la premisa de que el progreso de cualquier organización depende de su capacidad para servir con excelencia no solo a sus clientes y usuarios, sino también a sus empleados y a los familiares de ellos, sindicalistas, proveedores, accionistas, veedores del Estado y ciudadanos. Para mantener satisfechas a todas estas personas la empresa debe ser capaz de hacer las cosas apropiadas, hacerlas bien, hacerlas correctamente y hacerlas con mucha energía vital

CEC opera en Colombia desde 1991 a través de su división **CEC International**. Recientemente nuestra firma se ha expandido incorporando una nueva división: **Beauvois Comunicación y Mercadeo**. De esta manera estamos respondiendo a tres necesidad prioritarias que tienen muchas empresas en cuanto a aprovechar mejor los cambios en general:

- **Escuchar atentamente la voz de los clientes**, de los empleados, de los proveedores, de la comunidad, de todos quienes entren en contacto con la organización; y estar constantemente en comunicación con ellos, para comprender directamente los cambios en las necesidades, percepciones y preferencias que estén ocurriendo dentro y fuera de la misma.
- **Adecuar las capacidades culturales, políticas y técnicas** de la organización para cumplir con efectividad los objetivos y las metas de mercadeo, rentabilidad y liquidez en un mercado inesperado, dinámico y exigente.
- **Responder responsablemente y a la altura requerida** —por parte de *toda* la organización— a las promesas que se hacen y las expectativas que se crean, mediante los programas de comunicación y mercadeo.

Por más efectiva que sea la campaña de mercadeo de una empresa para crear imagen, lograr posicionamiento, vender más y aumentar la credibilidad ante los clientes y la opinión pública —si su organización no responde concretamente con los productos, los servicios, las actitudes y los comportamientos correspondientes a las nuevas expectativas creadas— el resultado final para la empresa naturalmente será mucho peor que si no se hubiera lanzado dicha campaña.

De allí que el servicio integrado que ofrecen las dos divisiones de CEC —uno enfocado en el mercadeo y el otro en la organización— producen resultados más significativos y duraderos al cliente.

La experiencia nos demuestra que un proceso de cambio es —en definitiva— un proceso de cambio en las capacidades, tanto individuales como organizacionales.