

WEBINAR

DESCUBRIENDO ORGANIZACIONES SMART



4 DE MARZO



12 HORAS



César Aguilar
Coach y emprendedor

ORGANIZA



FINANCIA



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



trabajo como consultor estratégico para grandes compañías y ayudó a las pymes a transformarse digitalmente

Algunas de mis últimas experiencias



Llevo más de 10 años creando startup y ayudando a otros a hacer crear y hacer crecer sus startups

También soy coach y ayudo a profesionales a evolucionar en esta nueva era digital

Colaboro como profesor con algunas escuelas de negocios y universidades.

Aquí también ...



además

soy padre de tres hijos
Juego tres veces en semana al baloncesto
Me encanta el campo

Me apasiona mi trabajo

¿qué has aprendido?

¿cómo te has sentido?

**¿Que vas hacer entonces
para seguir
sintiendote asi?**

se produce una llamada a la acción

pasan cosas ...(más tarde comentaremos)

**Esto de lo que vamos a
hablar hoy es igual,**

Va de PERSONAS

Organizaciones de antes

Organizaciones de antes

Los sistemas burocráticos, tanto en los gobiernos como en las empresas, tienden a desaparecer.

Las jerarquías basadas en el miedo, y las ineficiencias resultantes, los hacen poco viables en la era de la información.

Las organizaciones jerárquicas y dictatoriales serán reemplazadas por las organizaciones inteligentes.

Organizaciones de antes

La burocracia es demasiado simple para lidiar con la complejidad del trabajo de hoy, ya que no estimula a los empleados a utilizar su inteligencia para resolver problemas.

Mi manager empresa multinacional puntera de software “Tu no estas aquí para pensar”

Empresas jerárquicas donde predominan el temor y la represión y el **modelo del palo y la zanahoria**

En las jerarquías tradicionales la gente no sólo le teme a sus jefes, sino a sus colegas y son conocidas las luchas internas entre diferentes grupos de la organización.

Aspectos clave en las Organizaciones de antes

- Organizaciones jerárquicas diseñadas para entornos estables y predecibles
- Planes a largo plazo
- Organizaciones desde dentro hacia fuera
- Lo más importante es la organización

**organizaciones smart
versus
organizaciones Inteligentes**

¿Qué son las Organizaciones Smart?

Las organizaciones smart o también llamadas organizaciones inteligentes (OI) tienen la capacidad de transformarse y crear su propio futuro.

Tienen la capacidad de crear, adquirir y transmitir conocimientos por toda la organización, modificando actitudes y procesos que hasta ese momento se estaban llevando a cabo en la organización, pero que como consecuencia de la nueva información pueden ser mejorados.

Organizaciones donde pasan cosas

Organizaciones Inteligentes, ya que el hecho de iniciar proceso de transformación nos indica que se ha realizado un análisis sobre la situación actual, sobre lo que está pasando e, inteligente

porque va a requerir del aprovechamiento de la inteligencia y el talento de todas las personas que forman parte del proyecto organizativo, así como de aquel talento necesario que se encuentre “fuera” de los límites organizativos, y que sea accesible y necesario (innovación abierta) para citada transformación.

Organizaciones

Las organizaciones inteligentes promueven amplios derechos e información para todos, equipos libres, diversidad, redes de aprendizaje voluntarias y un "gobierno" corporativo limitado.

Los empleados son libres dentro y fuera del trabajo; además son dueños de sus herramientas y de sus creaciones.

Los equipos competitivos sustituyen a los monopolios internos.

Organizaciones

Las empresas se verán beneficiadas por el potencial que tienen los empleados informados y comprometidos, en contraste con la tradicional filosofía del manejo del secreto y las políticas maquiavélicas.

las organizaciones inteligentes promueven la colaboración entre empleados y managers

Para mi estos son los CUATRO requisitos que tienen las organización smart



Escuchan



Confían



Aprenden



**Liderazgo al
servicio**

Organizaciones que escuchan

Escucha activa, escuchar de verdad. Me gusto mucho una frase que habla de la amistad y decía: “un amigo es aquel que te pregunta como estas y se queda para escucharte”.

Las OI escuchan en todas las direcciones para aprender y cambiar lo que no está bien o mejorar lo que ya está bien escuchan a:

- Empleados
- Clientes
- Proveedores
- Competencia
- Otros Sectores
- Sociedad

Ejemplo que es escuchar a sus clientes en OI

1. Escuchan de forma continua a sus clientes o usuarios.
2. Realizan un seguimiento consistente a las opiniones de sus clientes.
3. Actúan proactivamente para anticipar las necesidades de sus clientes.
4. Convierten la empatía de sus clientes en procesos y políticas.
5. Respetan la privacidad de sus clientes.
6. Comparten el conocimiento con sus clientes.
7. Motivan a sus empleados para que mantengan su compromiso.
8. Actúan sistemáticamente para mejorar la experiencia de sus clientes.
9. Crean un sistema de rendición de cuentas para mejorar la experiencia de sus clientes.
10. Se adaptan a las demandas y circunstancias de sus clientes en tiempo real.

Diferencias otro tipo de Organizaciones

Aspectos clave en las OI

- Sistemas auto-organizados
- Basados en las personas (empleados, clientes, proveedores)
- Preocupados por generar valor
- Flexibles y abiertas
- Que construyen su futuro

Aspectos clave en las OI

- **La verdad ante todo:**

Los empleados deben tener acceso a los resultados financieros, a las medidas de productividad y a las estrategias organizacionales

- **Libertad de iniciativa:**

Estimulan las ideas y propuesta entre sus empleados. Estos son los dueños de sus herramientas y de sus creaciones.

- **Equipos liberados:**

Promueve el trabajo en equipos que puedan tomar riesgos, hacer cosas nuevas y ser sinceros con sus superiores – en lugar de temerles.

- **Igualdad y diversidad:**

Tiene una fuerza laboral diversa, con igualdad de derechos para todos.

Aspectos clave en las OI

- **Aprendizaje:**

Redes voluntarias de aprendizaje: estimulan el aprendizaje continuo entre sus empleados.

- **Auto-dirección democrática:**

Tiene empleados y equipos capaces de autodirigirse, basados en principios democráticos.

- **Gobierno corporativo limitado:**

La alta gerencia se transforma, dejando de ser tipo monárquico, para concentrarse en establecer las reglas y garantizar que se cumplan.

- **Libertad de comunidad:**

La democracia corporativa es más fuerte y más sensible que la democracia representativa (que cambia votando cada cierto número de años).

El Potencial de las personas

Estas organizaciones se benefician del potencial que tienen las personas que las conforman, personas formadas, informadas y comprometidas, que le encuentran sentido al reto organizativo, que lo interpretan y lo hacen suyo.

OI son organizaciones con Propósito

Construcción de una Catedral

Dios nos ha encargado que construyamos su casa



PROPÓSITO

Los propósitos son excepcionales, están por encima de una mera tarea, empodera a los equipos y a las personas. Conectas con las emociones de las personas, trasciende en todo los sentidos

Construcción de una Casa

Alguien nos ha encargado que construyamos su casa



TRABAJO

Un trabajo se puede convertir en una tarea repetitiva y que se desarrolla una y otra vez sin más estímulo que la realización de la tarea de una forma correcta.

OI experimentan

La gente tiene que saber que no serán despedidos por intentar algo nuevo que no sea tan exitoso como se esperaba.

El propósito de cualquier empresa es hacer realidad una visión de producto única y diferenciada del resto

Las OI protegen y motivan a los "genios", esos miembros del equipo que son de alto rendimiento que piensan diferente y se salen del status quo establecido.

Ol son organizaciones con sistema

La descentralización de la organización, creando un sistema de “intraempresas” libres entidades de libre mercado que compiten dentro de la organización, involucrando a toda la empresa, incluso a los empleados de más bajo nivel.

Si una sola unidad es la responsable por cierto proceso del negocio, se debe dividir ese monopolio en equipos que compitan entre sí.

La dirección debe estar dispuesta a renunciar al control diario y a convertirse en una especie de árbitro.

Si la dirección da ese salto, la inteligencia de los empleados se desarrollará y con ella, las ganancias de la empresa

La Información en las OI

Son organizaciones transparentes en todos los sentidos

Mientras más información esté al alcance de los empleados, mejor.

Todos deben tener el derecho a acceder a la información interna y externa, así como el derecho a actuar inteligentemente sobre la base de las informaciones obtenidas.

Ol toman Decisiones

Tomar decisiones es una actividad fundamental en cualquier negocio.

No hay nada más importante que identificar la manera en que tomaremos las decisiones y luego las llevaremos a cabo.

Los creativos siempre esperan participar en el proceso de toma de decisiones.

Las decisiones a las que se llega por consenso implican tres elementos muy importantes:

- Inclusión:** Cualquiera puede disentir siempre y cuando tenga a mano la información de respaldo.
- Cooperación:** Lo importante es llegar a la mejor decisión para el grupo. (De nada vale tratar de probar que tenemos la razón)
- Igualdad:** las mejores ideas siempre ganan independientemente de quién las sugiera.

OI Comunicación

Las comunicaciones son fundamentales en las OI, las organizaciones prosperan cuando cuentan con un sistema de comunicaciones abiertas que maximice el flujo de información.

El trabajo de los managers se debe centrar en la distribución de información a los equipos.

La información fluye porque la organización fomenta conversaciones abiertas

Ejemplos:

- Análisis después del lanzamiento de cada producto: para discutir aquello que salió bien y aquello que salió mal. Luego, el informe se les envía a todos los empleados de la compañía.
- Reuniones periódicas de toda la compañía: que incluye una sesión de preguntas y respuestas con el CEO y otros altos ejecutivos.

El Liderazgo en las OI

- Ayudar a la organización, equipos, personas a alcanzar sus objetivos
- Promover el desarrollo del sistema de organización
- Garantizar los derechos de los empleados, equipos e interempresas.
- Crear un ecosistema de confianza, bienestar y seguridad
- Promover el desarrollo de habilidades y competencias fundamentales para la organización.
- Fomentar un sistema de comunicaciones y de información eficiente

El Liderazgo en las OI

- Garantizar los derechos de los empleados, equipos e interempresas.
- Promover los estándares organizacionales de calidad y excelencia
- Promover el diálogo sobre el futuro de la organización.
- Aprender a pensar en el largo plazo
- Liderar estrategia crecimiento, nuevos países, nuevas categorías de producto o nuevos segmentos de clientes.

Ejemplos

Google

Si hay algo que es evidente que ha cambiado la economía global, es internet.

En esta nueva era, el poder ha pasado al consumidor

En las Organizaciones Inteligentes, los individuos y los pequeños equipos pueden tener gran repercusión dentro de la compañía.

Un ejemplo de este tipo de OI en esta nueva economía generada por internet es GOOGLE.

Google ha prosperado no porque haya seguido un plan de negocios en particular sino porque la compañía **atrae a personas con un perfil creativo** y propicia un clima laboral en el que estos **logran desarrollarse**.

Perfiles (creativos) GOOGLE

Los perfiles creativos solo son eficientes si les interesa aquello en lo que están trabajando

Para este tipo de perfiles es más importante la cultura que sus cargos, sus responsabilidades, la industria o incluso su sueldo.

Es importante contar con una cultura organizacional en la que el empleado se identifique con el propósito de la empresa

En la cultura de Google todo el mundo conoce la misión de la compañía ("Organizar la información de todo el mundo y hacer que sea universalmente accesible") y los empleados saben que no le tienen que pedir permiso a nadie para resolver los problemas que se interponen en ese objetivo.

Algunos aspectos de la cultura de Google:

- Las oficinas son abiertas para propiciar la interacción.
- Los equipos trabajan juntos, no son segregados por área.
- Las ideas son juzgadas por sus méritos propios.
- Permite que los empleados se encargan de lograr un equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar.
- Trata de tener una cultura positiva.
- Propicia un clima laboral divertido.
- Cualquier atuendo es apropiado.

Reglas reuniones en Google:

- Cada reunión tiene una persona que tomará la decisión: Alguien que se responsabilizará por los resultados obtenidos.
- Quienes toman las decisiones deben estar involucrados en el proyecto: además, deben desarrollar los calendarios y supervisar la ejecución.
- Las decisiones son fáciles de cancelar: si no hay nada importante que decir, es mejor no hacer la reunión.
- Las reuniones deben tener un tamaño razonable: no más de diez personas.
- Las reuniones empiezan y terminan a tiempo: los participantes deben tener un receso para almorzar, etc.
- Quien asiste a una reunión, debe concentrarse en la misma: se deben apagar los teléfonos, las portátiles, etc.

Innovación en Google:

Google tiene tres reglas para determinar si desarrollará o no una idea interesante:

- La idea tiene que ser algo que repercuta en millones o miles de millones de personas.
- La idea debe ser algo completamente diferente, no una manera mejorada de hacer algo que ya existe.
- La idea debe ser factible en un futuro cercano.

Innovación en Google:

Para propiciar un clima en el que surjan innovaciones, Google hace varias cosas:

- Todos deben pensar en grande: en vez de avances incrementales, se prefieren las ideas completamente nuevas.
- Objetivos medibles: para poder determinar si ha habido un avance.
- Regla 70-20-10: 70 por ciento de los recursos se destinan al negocio central; 20 por ciento a los nuevos productos; y 10 por ciento a las ideas completamente nuevas.

Innovación en Google:

- Todos los empleados pueden destinar 20 por ciento de su tiempo en cualquier cosa que les interese: esto ha permitido desarrollar Google Maps, Google Suggest, Google Now, Gmail, entre otros.
- Está permitido fracasar: y por supuesto, aprender de los errores.
- Los innovadores son reconocidos, pero no remunerados por los proyectos desarrollados individualmente: lo importante es el trabajo no el premio.

Netflix

El punto más importante del éxito de Netflix según dicen ellos mismos es “Contrata bien” Un excelente lugar de trabajo es aquel en el que se tienen unos compañeros increíbles

Por cierto son los que mejor pagan a sus empleados en el sector

otra aspecto importante es en desmontar reglas y burocracias , por ejemplo:

La Política y control de Netflix sobre las vacaciones «No hay normas ni control» es el propio empleado el que decide cuántos días de vacaciones coge y cuando hacerlo

“En Netflix tampoco hay normas respecto a la indumentaria, pero no se puede ir desnudo a trabajar” Lección: no hacen falta normas para todo.

Netflix

Eliminar las aprobaciones para viajes y gastos

Piden a la gente que sea prudente con los gastos. Los empleados debían pensárselo mucho antes de realizar una compra, igual que harían con su propio dinero.

Directriz sobre gastos es: "GASTAR EL DINERO DE LA EMPRESA COMO SI FUERA PROPIO"
más tarde le dieron una vuelta a la frase y se quedó así: ACTUAR DE MANERA
BENEFICIOSA PARA NETFLIX

Odiarnos la sinceridad (aun así, la queremos) En Netflix, no hablar cuando se discrepa con un compañero o se tiene una crítica que podría resultar útil se interpreta como deslealtad. Al fin y al cabo, podría ayudar al compañero y a la empresa.

Crear una cultura de la libertad y responsabilidad

Spotify

Muchas empresas creen que la cultura se puede copiar y trasladar de una empresa a otra

Ejemplo nuevos espacios de oficina, mucho diseño, futbolines en muchas ocasiones es solo postureo

Por ejemplo en las oficinas de Spotify tienen en Estocolmo conciertos en vivo, un bar en el ático y sala de juegos.

Nuestras oficinas son una extensión de nuestra cultura y parte de nuestra estrategia de fidelización del talento", dice Katarina Berg, directora global de recursos humanos de Spotify. Las oficinas centrales de Spotify fueron diseñadas para ser un lugar donde los empleados puedan prosperar, divertirse y ser creativos

Cada sala de reuniones lleva el nombre de las populares listas de reproducción de Spotify, hay altavoces diseminados por toda la oficina que pueden ser controlados por los empleados

Zappos

Zappos es una empresa que revolucionó el negocio del calzado, fundada en 1999 y lo vendida, diez años después, a Amazon. con 1.600 empleados y miles de millones en ingresos

En 2014 apostó por una estructura sin jerarquías y por eliminar todos los puestos directivos, pasando de una jerarquía estándar a una holocracia. En realidad, es una jerarquía de propósitos

Se trata de un sistema de gestión de las empresas que apuesta por una organización descentralizada

La organización, favorece el espíritu emprendedor de los empleados y el flujo de ideas, la colaboración y la innovación.

Las empresas se deben preocuparse por la felicidad y cuidar de la misma forma al empleado que al cliente.

10 Consejos para ser una Ol

10 CONSEJOS para convertirse en OI

1

Visión múltiple

por un lado, se enfocan en la ejecución para aumentar la rentabilidad del negocio, y por otro lado, en la exploración para buscar nuevas oportunidades de mejora para la empresa.

2

Ejercen un liderazgo innovador

prima la horizontalidad, el refuerzo positivo y los roles del líder “facilitador” para generar consensos entre los distintos equipos y áreas en pos de un objetivo común.

3

Escuchan y observan

se ponen en el lugar de sus empleados y clientes, y desde ese lugar, ponen foco en mejorar su experiencia en cada punto de contacto con la organización.

4

Hacen partícipes a los stakeholders:

Los proveedores, distribuidores, universidades, gobierno y comunidad son invitados a ser parte activa tanto de sus procesos de innovación, así como del desarrollo de nuevos productos.

5

Generan ideas de forma sistemática

se motiva a los colaboradores a desarrollar nuevas ideas y buscar oportunidades de mejora a través de diversos procesos sistemáticos para gestionar la innovación.

10 CONSEJOS para convertirse en OI

6

Tolerar el riesgo y la incertidumbre

son capaces de testear sus ideas, entendiendo que existe la posibilidad de fallar, pero no lo ven como un hecho negativo, sino más bien como una oportunidad de aprendizaje.

7

Dan recursos para impulsar proyectos

entienden que para generar un ambiente que propicia la innovación, es clave otorgar recursos, incentivos y espacios que promuevan al colaborador como un “intraemprendedor”.

8

Fomentan espacios colaborativos:

esto facilita que las personas, de todos los niveles y áreas de la organización, puedan conectarse entre sí, ya que de esta forma es como las ideas y oportunidades pueden fluir e intersectarse.

9

Promueven la diversidad en la empresa:

tanto en la empresa como en los equipos de trabajo. Son organizaciones que incorporan distintas visiones en sus equipos, integrando diferentes disciplinas, talentos y experiencias.

10

Están alertas a los cambios:

están constantemente alertas a los cambios en su entorno. Se anticipan a ellos. No son reactivos, sino que preparan una estrategia que les permita adaptarse a lo que será el mundo y los negocios con una visión de futuro

**Siguiente paso cuando termine esta
charla para convertir mi empresa en
una OI**

Definir una cultura de empresa

En vez de dejar que la cultura se desarrolle por accidente, es importante que la desarrollemos nosotros

Esto se logra preguntándoles a los fundadores lo siguiente:

- ¿Qué nos interesa?
- ¿En qué creemos?
- ¿Qué queremos llegar a ser?
- ¿Cómo queremos que actúe y tome decisiones la compañía en el futuro?

La cultura es importante por una sencilla razón: atraemos lo que es igual a nosotros.

Cuando contamos con una cultura que fue desarrollada por creativos, esta atraerá personas afines. Esta es la razón por la que la cultura es tan importante para cualquier organización.

Atraer el talento

Si el futuro de nuestro negocio depende de contar con ese tipo de perfiles creativos está claro que encontrarlos es lo más importante que debemos hacer.

Estrategias que usan las OI para atraer talento

- Efecto rebaño. Muestra a los candidatos las personas que forman el equipo, rockstar
- Siempre en busca de pasión: Buscan personas con inquietudes, con pasiones
- Contrata personas interesadas en aprender y que ven el trabajo como una oportunidad.
- Trata de contratar personas de diversa proveniencia: el tipo de personas con las que no nos molestaría conversar si nuestro vuelo se retrasara.

Resumen

Resumen

Organizaciones
Jerárquicas

Qué son las
Organizaciones Smart

Aspectos claves OI

Google

Netflix

Spotify

Zappos

10 consejos
OI

Siguientes pasos

Organizaciones Smart

Ejemplos

Consejos en OI

Tips

la OI son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de desarrollo.

Promover el cambio, la experimentación, la innovación

No basta con adaptarse y sobrevivir sino, y sobre todo, desarrollar la capacidad de crear, de innovar, de generar múltiples opciones

Gracias !!!

info@cesaraguilar.coach

Libros recomendados ampliar conocimientos

- ❑ Peter M. Senge en su obra titulada "La Quinta Disciplina"; indica que una organización de este tipo es aquella que posee información y conocimiento: está informada, es perceptiva y clara
- ❑ Koldo Saratxaga con su libro "Un nuevo estilo de relaciones para el cambio organizacional Pendiente"
- ❑ Gifford e Elizabeth Pinchot en su libro "La organización inteligente"