



**Noviembre 2021**

## **La red OdF de Las Naves echa a andar**

# **LAS NAVES**

**PERSONES INNOVANT  
↳ PER A PERSONES**

# 01

Con el objetivo de construir comunidad, 10 entidades nos acompañaron en el primer encuentro de la red valenciana de Organizaciones de Futuro.

Las Naves inició en septiembre de 2020 el proyecto Organizaciones de Futuro con el objetivo de reflexionar entorno a cómo las organizaciones pueden ser más humanas, innovadoras y sostenibles. Para ello nos hicimos algunas preguntas y para intentar contestarlas desgranamos a lo largo de estos meses una serie de eventos, pero también artículos inspiradores que nos permitieran visibilizar estas inquietudes, y conocer quién a nuestro alrededor está planteándose cuestiones similares:

- **¿Cómo responder al entorno cambiante como organización?**
- **¿Podemos contar con más personas en nuestra organización para buscar soluciones y tomar decisiones?**
- **¿Pueden las instituciones públicas organizarse de modo diferente y generar mejor y más valor a la ciudadanía?**
- **¿Existen las empresas donde los empleados se sienten comprometidos y actores corresponsables en su trabajo?**
- **¿Puede el trabajo ser más enriquecedor?**
- **¿Pueden las organizaciones y empresas generar valor para los ciudadanos o usuarios sin externalizar el coste social y ambiental?**
- **¿Qué otra mentalidad y mirada requieren los retos de hoy?**

## 02

Del trabajo realizado durante este año hemos detectado la inquietud por aunar a todos aquellos agentes que se nos habían acercado interesados por el trabajo para, conjuntamente, construir una comunidad que identifique las necesidades y los retos, que agrande la red y la complete con nuevos agentes, que formule futuras actividades y que defina el modelo de gobernanza de la propia red, entre otros aspectos.

El martes 28 de septiembre nos convocamos en la Sala Polivalent de Las Naves para celebrar la primera reunión de la red valenciana de Organizaciones de Futuro y empezar a crear esa comunidad: 13 representantes de 10 entidades acudieron a la llamada de Las Naves para el impulso de una red de agentes, representativa de las 4 hélices de la innovación.

### **Estuvieron con nosotros de la ciudadanía y sociedad civil:**

Quique (Novaterra)

Rosana y Laura (RS+Pymes Asociación Valenciana)

### **Del ámbito empresarial:**

Elena (5 tenedores)

Gorka, Jesús y Begoña (Dpto. Marketing Quirumed)

Guzmán (Consultor)

Sonia (Consultora)

Pablo (Consultor)

José Juan (CEGOS)

### **Del sector público:**

Carmen (IVACE)

Purificación (CES CV)

## **¿Por qué nos interesaba la red y acudimos a la convocatoria de Las Naves?**

Las motivaciones de los participantes para asistir fueron diversas:

**1\_** Multinacional de desarrollo, cuentan con un I+D+i en las mejores prácticas en las organizaciones que puede contribuir y retroalimentarse con proyectos como la Red OdF. "Al mismo tiempo, la intervención de nuestros proyectos en las organizaciones de nuestros clientes son parte de la transformación de las organizaciones".

**2\_** Su objetivo organizacional es atender al cuidado, cuidar el clima laboral. A priori les parece muy interesante el foro, creen que es fundamental cuidar de las personas de la organización, las relaciones en el entorno laboral, las condiciones y necesidades de las personas para generar ambientes saludables y entidades que ayuden al crecimiento profesional y humano.

## 03

**3\_** Han iniciado hace 1 año un proyecto piloto dentro de una empresa del grupo para comenzar con un cambio cultural necesario que los llevará a evolucionar como organización. Este cambio cultural pone a las personas en el centro de la estrategia.

**4\_** Nos conoció a través de la red de YouTube creada por OdF y se dieron cuenta que en nuestra ciudad había gente hablando de todo aquello que les preocupaba y les ocupaba la mayor parte del tiempo. Les gustaría poder aprender de empresas que estén pasando por este proceso para poder intercambiar experiencias y enriquecerse mutuamente.

**5\_** Profesional que se dedica a acompañar a las organizaciones en sus procesos de transformación cultural, así como en el proceso de implementación de dichos cambios, trabajando junto a las personas de los diferentes equipos y directivos. Nos agradece a todo el equipo la iniciativa para poner en marcha este foro tan necesario para explorar las Organizaciones del Futuro.

**6\_** Inquieta y exploradora por naturaleza, hace tres años le cautivó la investigación de Frederic Laloux, expuesta de forma magistral en su libro Reinventar las Organizaciones. Desde entonces, no ha parado de formarse en todas las disciplinas y procesos Agile que le ayuden a conseguir la generación de Organizaciones Teal. Ha tenido la gran fortuna de implementar en los últimos dos años transformaciones Agile en organizaciones industriales con experiencias y resultados muy sorprendentes.

**7\_** Trabajan en el departamento de marketing de una multinacional y están interesados en conocer más sobre nuevas formas de organizar equipos y empresas ya que su sector es muy joven. Están cambiando las reglas de juego y son conscientes de que tienen que hacer cambios para adaptarse a las nuevas demandas. Buscan crear un departamento atractivo para nuevos talentos y para las personas que ya pertenecen a la organización.

**8\_** Su objeto organizacional trabaja la responsabilidad social (ambiental, económica y social) de abajo hacia arriba. Buscan el cambio hacia un modelo económico-social responsable y consciente de los desafíos a los que nos enfrentamos a partir de las emergencias de todo orden y la crisis del modelo actual. Son asociación y trabajan los liderazgos compartidos según sus proyectos, capacidades y necesidades. Se gestionan de forma democrática e igualitaria. Trabajan el diálogo, los debates internos y los cuidados de nuestras asociadas.

**9\_** Es un consultor al que le interesa la red porque está alineado en que las organizaciones tengan más en cuenta a las personas, sus emociones, aprendan de la diversidad de opinión, sean responsables y no culpables, trabajen en equipo, y hagan del consenso la herramienta de transformación en la toma de decisiones. Es parte de la misión que ha definido para su vida.

**10\_** Culturalmente ve que debemos posicionarnos en la mente de aquellos que toman decisiones de peso en las empresas. "Debemos hacer que: 1/ puedan ver una posibilidad en mejorar y profesionalizar, 2/ pidan ayuda y confíen. Esto no se gana con una publicidad, sino que nos debemos involucrar en el negocio de ellos para que nos den autoridad. Evangelizando, dando casos de referencia, conectado con gente que los conozca".

**11\_** Empezó a trabajar en innovación como directora de RRHH, en un sector donde la innovación a través de las personas era su día a día. "Para mí, la innovación es de personas para otras personas y se genera gestionando el conocimiento individual y grupal y la motivación

# 04

para ponerlo en valor. Por mi experiencia de trabajo y estudios, tengo una visión micro y macro de la innovación y como exprofesora en la UOC en la asignatura de gestión de personas y organizaciones, este tema, me apasiona. Me defino como entusiasta en la materia y me ilusiona participar en esta Red”.

La reunión sirvió para conocernos e intercambiar inquietudes. Se generó un espacio para el diálogo abierto, franco y que mostró la diversidad, pero también los múltiples puntos en común de todos nosotros. En resumen, los problemas, las ideas, los retos que afrontamos fueron:

- ➔ **Nosotros cambiamos rápidamente, pero las organizaciones no tanto.**
- ➔ **Falta de confianza de los directivos hacia sus empleados. Debate. La confianza debe ser tanto de Dirección a trabajadores como de trabajadores a Dirección.**
- ➔ **Reto: ¿cómo conseguir confianza mutua directivo-empleado? Como por ejemplo para implementar el teletrabajo**
- ➔ **Problemática: comunicación interna en la organización. Los flujos informativos. ¿Cómo llega la comunicación de forma eficaz? ¿Cómo se enteran los trabajadores de una gran fábrica que van a turnos de los flujos de información de oficinas/dirección?**
- ➔ **Problemática: todavía se sigue pagando por horas, no por objetivos. Visión obsoleta.**
- ➔ **Problemática: ¿Por qué la gente, sobre todo se observa en la generación millennial, se mueve tanto de trabajo? Por insatisfacción, por efecto burnout (síndrome del trabajador quemado).**
- ➔ **Es necesario cambiar la jerarquía y las organizaciones verticales. Ya desde pequeños en el colegio nos enseñan que uno manda y los demás obedecen. Visión muy arraigada en la sociedad.**
- ➔ **La situación actual de la empresa es ir abriendo camino hacia otros modelos, pero no se implanta (se queda en la teoría).**
- ➔ **Se habla de la importancia de la cercanía de la Dirección a sus trabajadores para cuidar a la organización: reuniones individuales para conocer sus miedos, sus puntos positivos, sus objetivos...**
- ➔ **¿Cuál es la necesidad de la dirección de una empresa para empezar a cambiar? Hay que romper la barrera y pedir ayuda para empezar a actuar. Se recomienda un agente externo que haga de guía para que el cambio organizacional sea un proceso correcto y de éxito.**
- ➔ **¿Cómo ponemos en práctica todo esto? Hay mucha información, libros, recursos, etc. pero poca práctica.**

## 05

No hay recetas mágicas para responder a todas las preguntas, no obstante, Las Naves reconoce la necesidad y el interés por continuar la creación de la red. Ampliar el número de agentes, conocernos, conocer nuestras necesidades como organizaciones y nuestras inquietudes y establecer retos compartidos deberán ser los próximos pasos.

También pudimos esbozar una propuesta de acción compartida para nuestra hoja de ruta: Laboratorio de equipos colaborativos para poner en práctica las OdF.

Así concluyó esta primera reunión que esperamos no será la última, que nos lleve a la acción, más allá de la inspiración que nos aporta los recursos disponibles en la web del proyecto.

«Repensar el futuro» es una demanda que acuñó el Banco Mundial hace un año. También es un punto de partida extensible al mundo globalizado en que vivimos. «No podemos prever lo que pasará mañana, pero sí decidir cómo queremos que sea ese mañana», opina Adela Cortina, filósofa y catedrática de Ética, al tiempo que enmienda la plana al verbo utilizado por la organización: «El futuro no hay que repensarlo, hay que crearlo». Los múltiples retos que impregnan a toda la sociedad (ciudadanía, poderes públicos, sector privado) en un tiempo récord se pueden resumir en una transición con dos cabezas: la ecológica y la digitalizadora. «La gran pregunta son los fines que nos vamos a proponer como humanidad, porque tenemos muchísimos medios, tanto para la digitalización como para proteger al planeta, y la pandemia, por desgracia, ha dejado patente que no tenemos muy claros esos fines», sigue Cortina. «Ese es el gran tema de la ética».

En esta era transformadora el sector económico tiene un papel indudable, y ya hay signos de que algo está cambiando. En 2019, la Business Roundtable hizo una declaración inédita: «El propósito de la empresa ya no tiene que ser único, sino múltiple, y aparte de a los intereses de los accionistas debe atender también a los de los grupos de interés, desde los clientes a los empleados, pasando [subrayan] por la comunidad en la que operan».



AJUNTAMENT  
DE VALÈNCIA

**LAS NAVES**

ORGANIZACIONES  
de **FUTURO**

[www.lasnaves.com](http://www.lasnaves.com)