

REDARQUÍA

BEYOND HIERARCHY

JOSE CABRERA
@cabreramc

Lisboa 18, Enero 2016

Una conversación sobre...

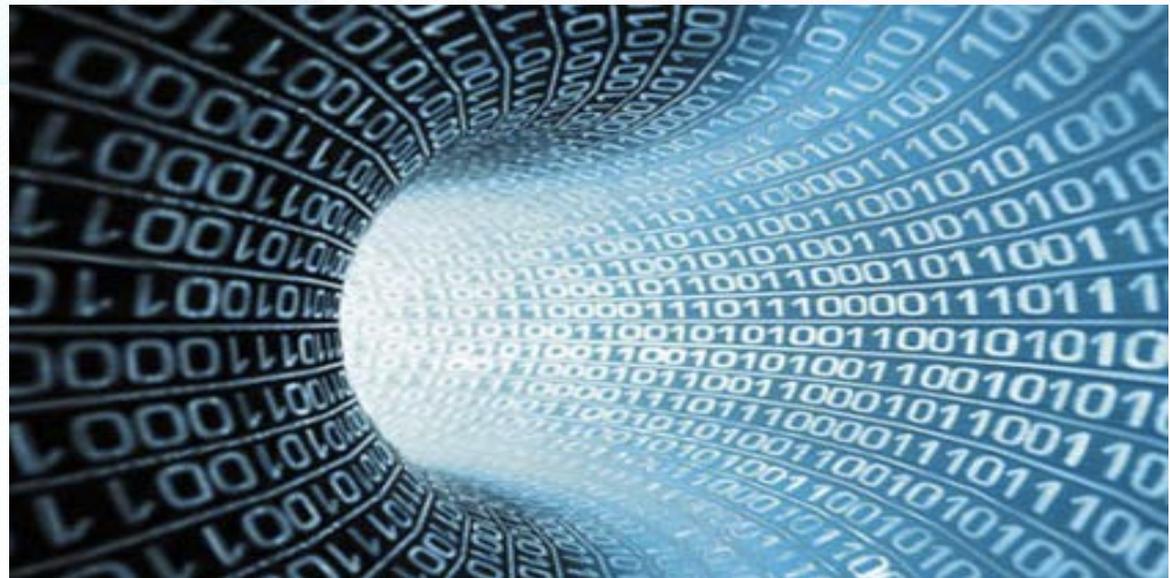


“La sociedad hiperconectada y sus implicaciones para las personas, las organizaciones y su liderazgo”

Una nueva sociedad

Un nuevo tipo de sociedad, que tiene sus orígenes en redes globales presentes en todas partes

Es global
Es digital
Es compleja
Está interconectada



Todo lo que pueda ser conectado, acabará siendo conectado

Un nuevo ciclo tecnológico



Mainframe Computing
1960s



Mini computing
1970s



Personal computing
1980s



Internet Desktop
Computing
1990s



Mobile Cloud
Big Data
Internet of Things
Social Computing
2000s

Tecnología Exponenciales

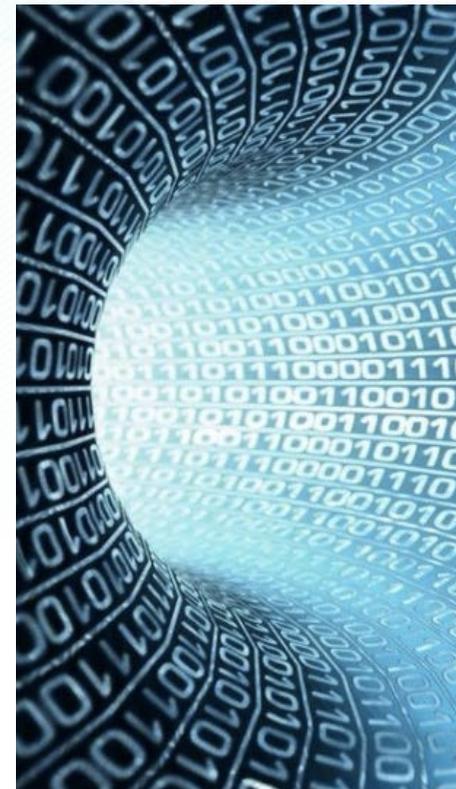
Cloud Computing



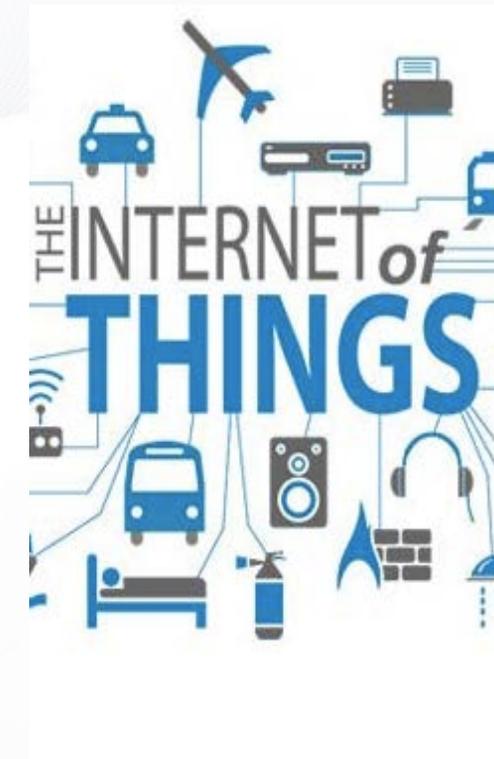
Tecnologías Sociales



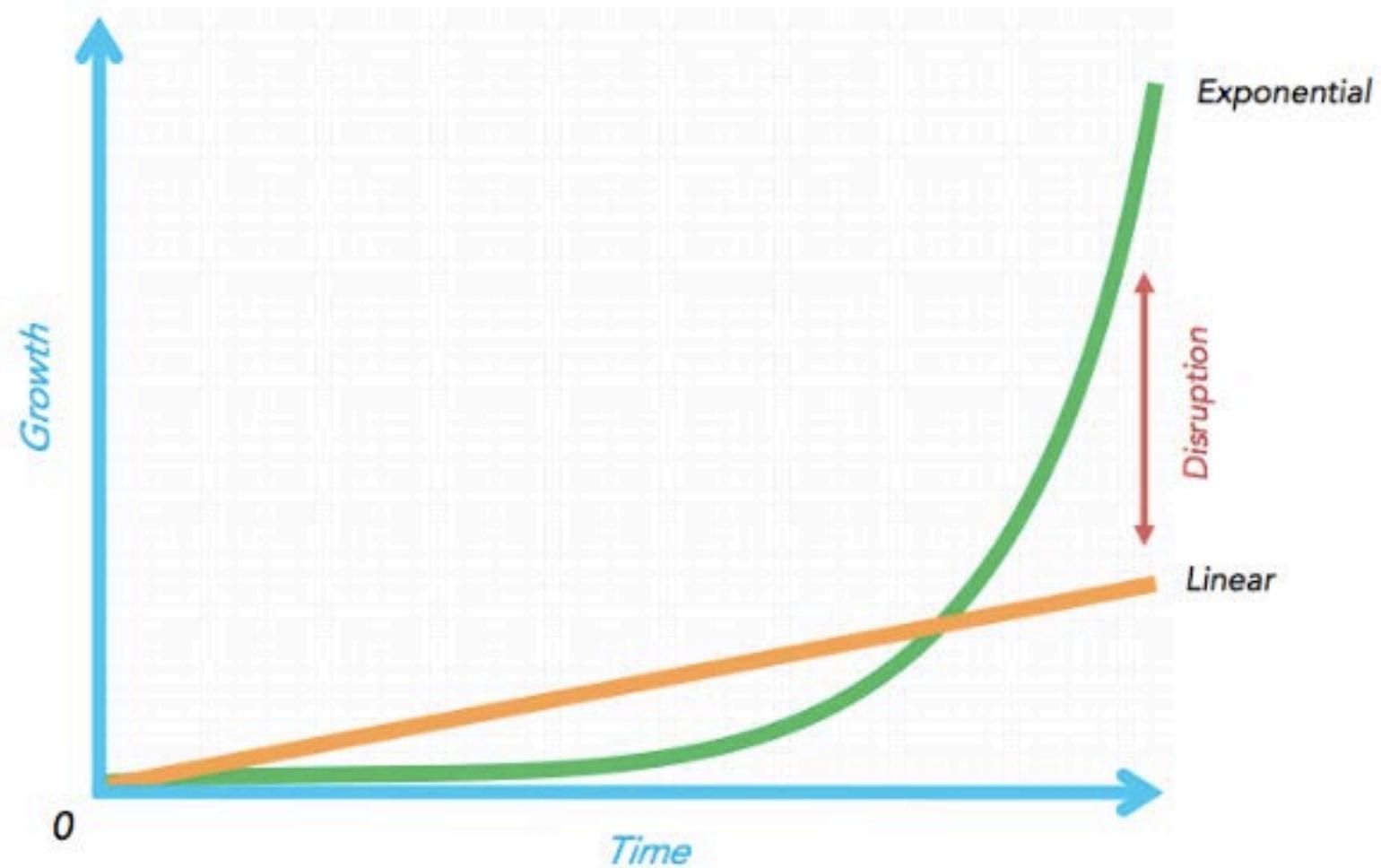
Bigdata



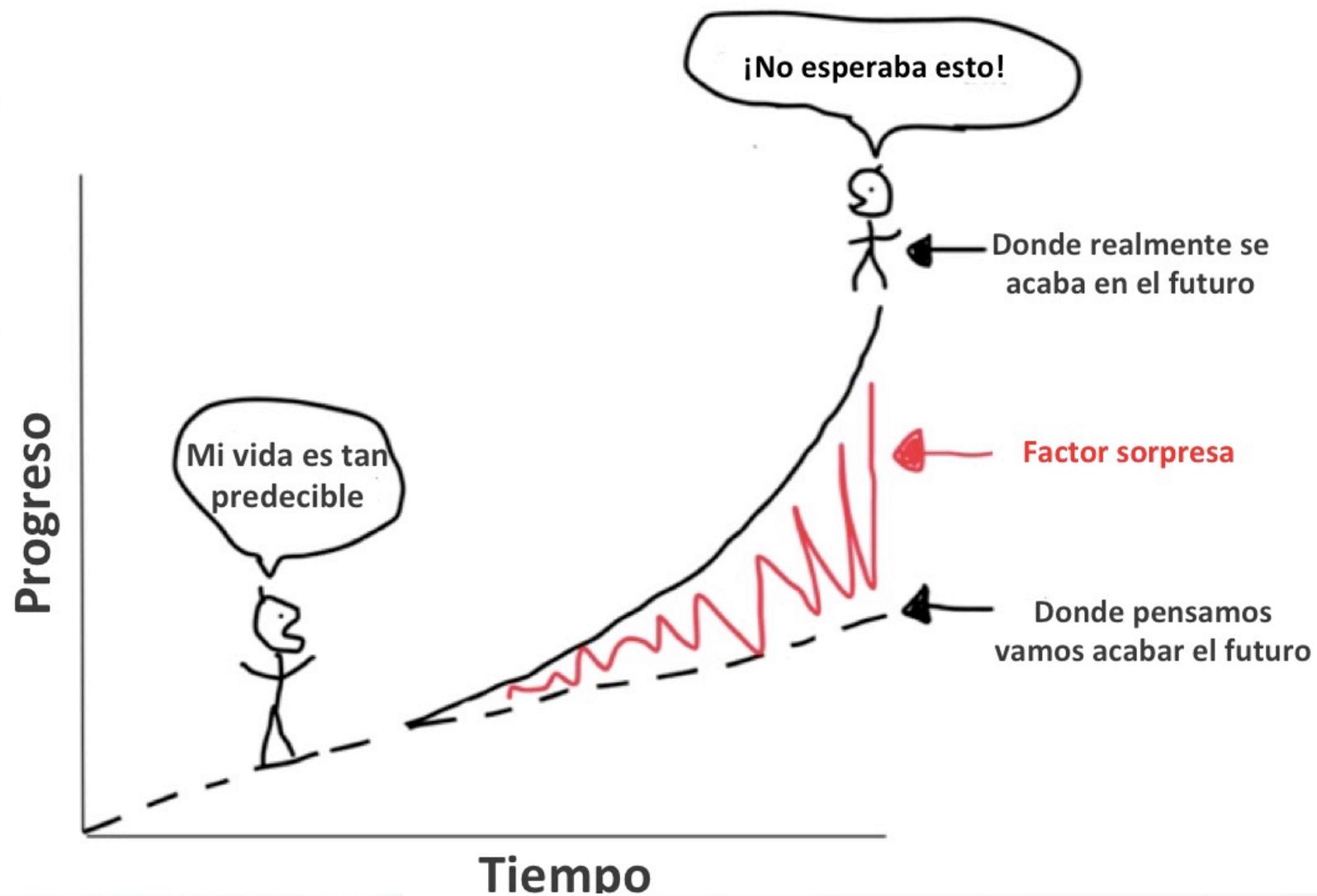
Internet de las cosas



Tecnologías Disruptivas



Nuestro pensamiento es lineal



Un nuevo contexto

Complejidad e incertidumbre creciente

Velocidad exponencial de los cambios, tendencias y tecnologías múltiples con efectos interrelacionados, discontinuidades profundas, escenarios impredecibles

Tecnologías disruptivas cambiando la sociedad

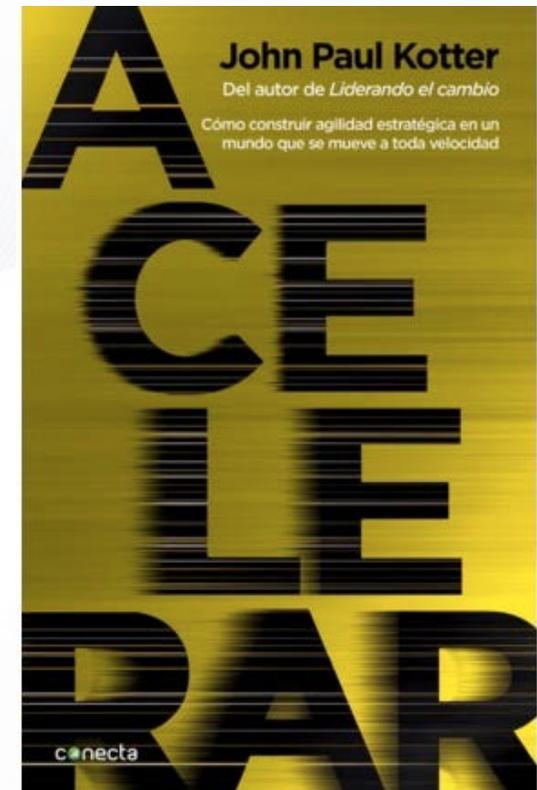
Tecnologías sociales, internet móvil, servicios en red, internet de las cosas, robótica avanzada, impresión 3D...

Un mundo de cambios acelerados

Las ventanas de oportunidad están apareciendo, abriéndose y cerrándose más rápidamente que nunca

¿Qué hacer?

Hemos aprendido a escalar la tecnología, ahora es momento de escalar las personas, la organización, la estrategia, la estructura, los procesos y las plataformas de servicios



¿Qué están haciendo las organizaciones?



Escalando la visión

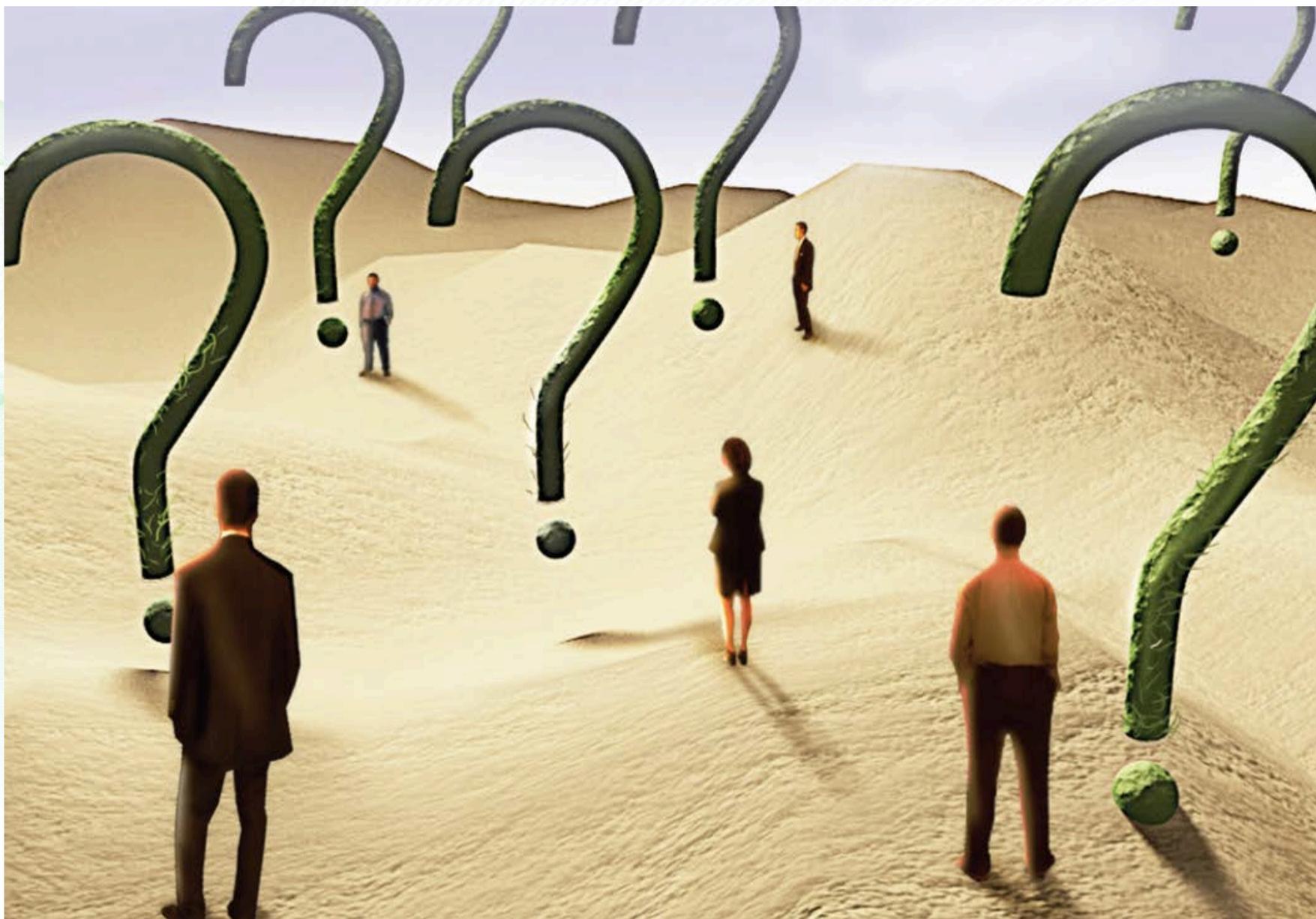


Eliminando la complejidad



Acelerando la innovación

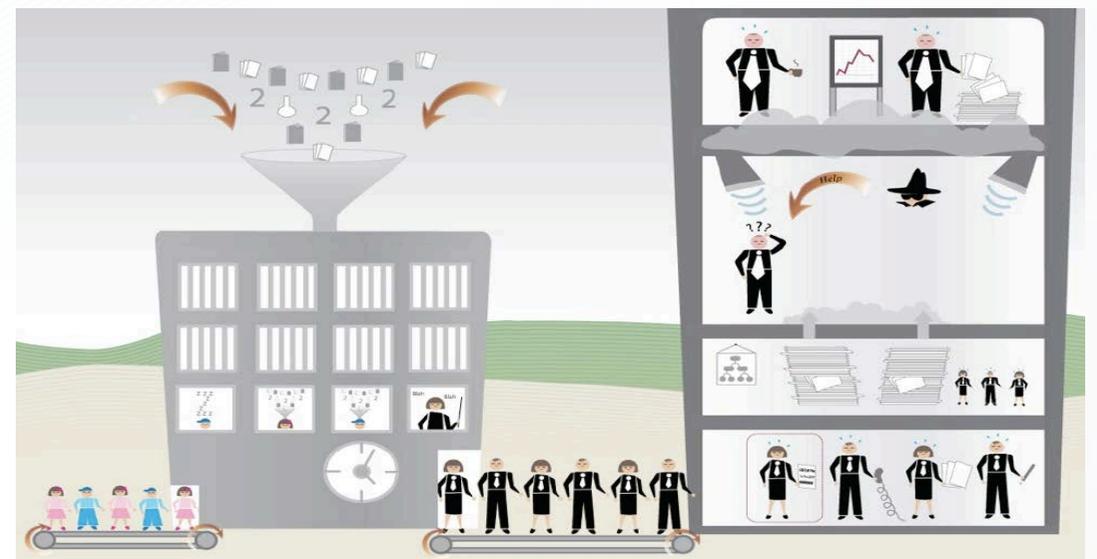
Tiempos de cuestionar



Preguntas para hoy

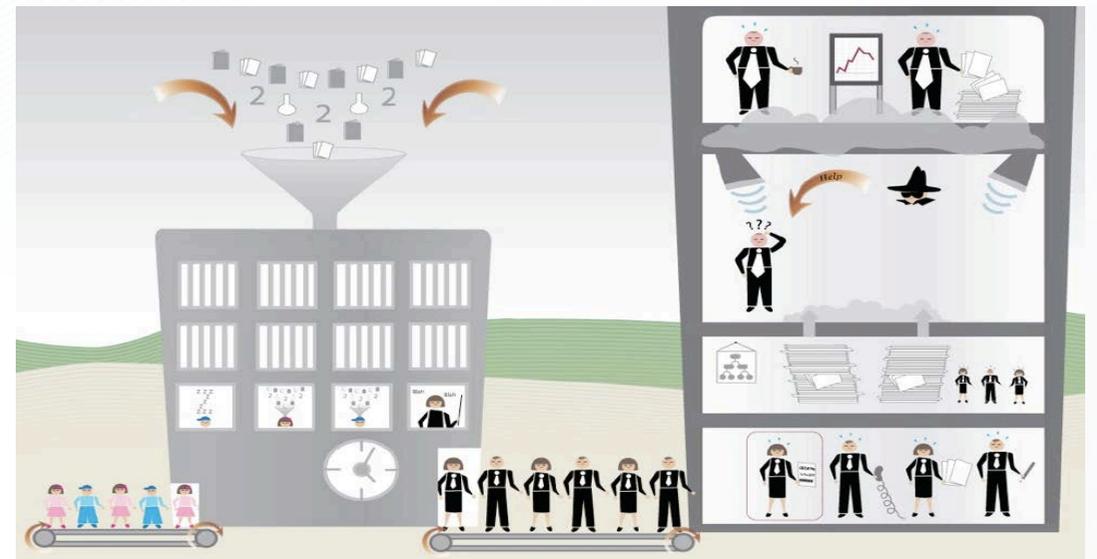
1. ¿Están nuestras instituciones preparadas para asimilar de forma eficaz esta complejidad en un contexto global?
2. ¿Cómo conectar con la inteligencia colectiva en nuestras organizaciones?
3. ¿Cómo construir organizaciones capaces de ser previsibles y eficientes, y a la vez ágiles y flexibles?
4. ¿Cómo líderes en la nos enfrentamos a desafíos que van más allá de nuestras capacidades individuales?
5. ¿Cómo nos afectan los cambios personalmente? ¿Cómo evitar quedar atrapados en nuestras experiencias del pasado?

¿Están nuestras organizaciones preparadas para responder con suficiente rapidez y agilidad en un mundo de cambios acelerados?



¿Están nuestras organizaciones preparadas para responder con suficiente rapidez y agilidad en un mundo de cambios acelerados?

Las estructuras corporativas tradicionales que hemos heredado de la era industrial, hoy hace más de cien años, surgieron para resolver los problemas claves del momento, la eficiencia y la escalabilidad por lo que **no fueron construidas para ser rápidas y ágiles.**



6X Brechas significativas

1. **ADN cultural**: transparencia, confianza y colaboración
2. La **agilidad**, velocidad y flexibilidad operativa
3. El aprovechamiento de la **inteligencia colectiva**
4. El imperativo de la **innovación disruptiva**
5. El desarrollo de **líderes adaptativos**



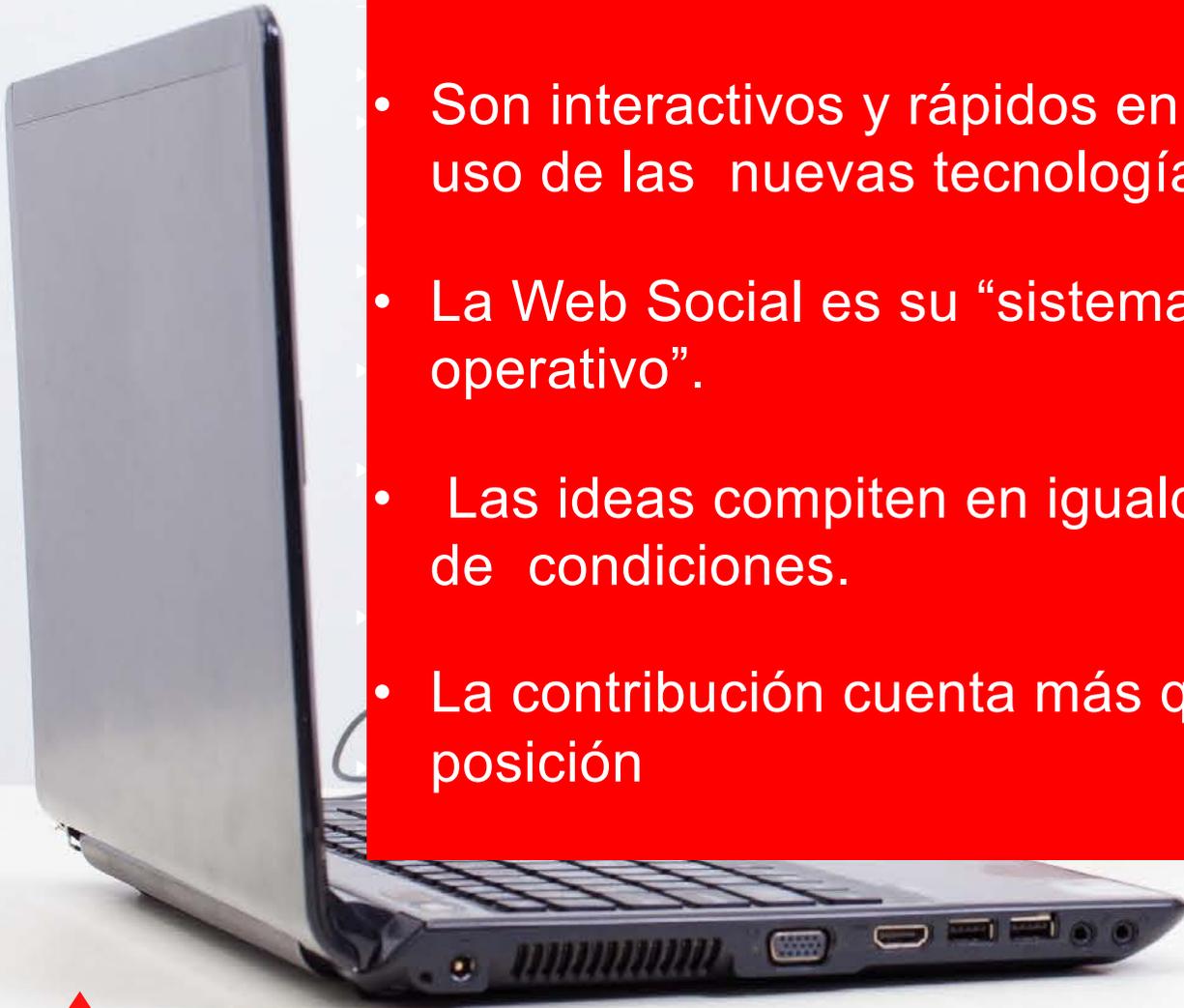
Colaboración; Mision imposible

La clave no es reformular la colaboración como algo que hacer, además de otras prioridades, sino como un medio fundamental para abordar todas las prioridades de la organización



El nuevo talento es por diseño colaborativo

- Viven conectados.
- Son interactivos y rápidos en el uso de las nuevas tecnologías.
- La Web Social es su “sistema operativo”.
- Las ideas compiten en igualdad de condiciones.
- La contribución cuenta más que la posición



La oportunidad

Pasión

Creatividad

Iniciativa

Intelecto

Diligencia

Obediencia

Propósito
Confianza
Transparencia
Autenticidad

Fuente: Gary Hamel

Impacto en las organizaciones

- Pueden ayudarnos a repensar la forma de relacionarnos y visualizar el futuro.
- Pueden ser claves en las organizaciones como dinamizadores de las nuevas formas de hacer digital.
- Serán ellos los que recrearán las organizaciones de la manera que ellos esperan que sea

Nuevos ciudadanos



Movilidad



Simplicidad



Transparencia



Comunidad



Participación

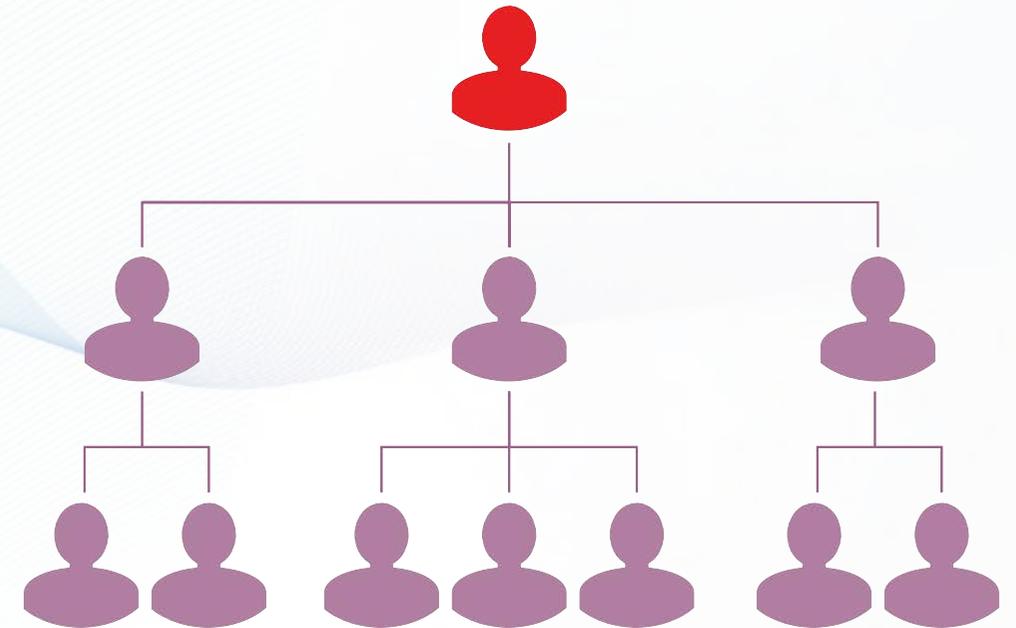


Colaboración



Las nuevas organizaciones

¿Es la jerarquía la estructura natural en un mundo conectado?



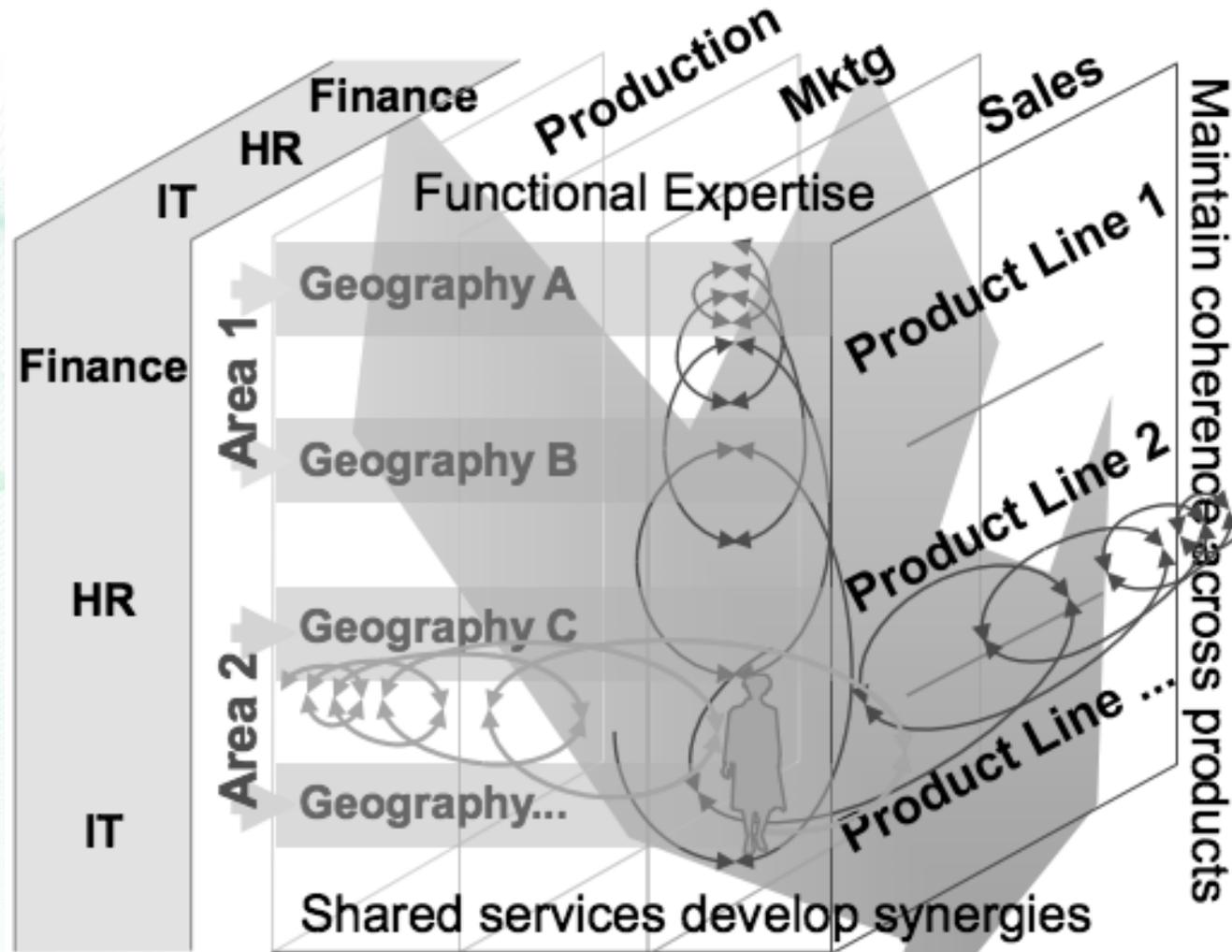
La necesidad de una nueva estructura



“Las estructuras jerárquicas y los procesos organizativos que se han utilizado durante décadas para gestionar y mejorar nuestras empresas ya no están a la altura de los desafíos a los que nos enfrentamos en un mundo de cambios acelerados”

Josep La velocidad a que nuestro mundo cambia está aumentando, pero nuestra capacidad de seguir los cambios no.

Una realidad muy compleja

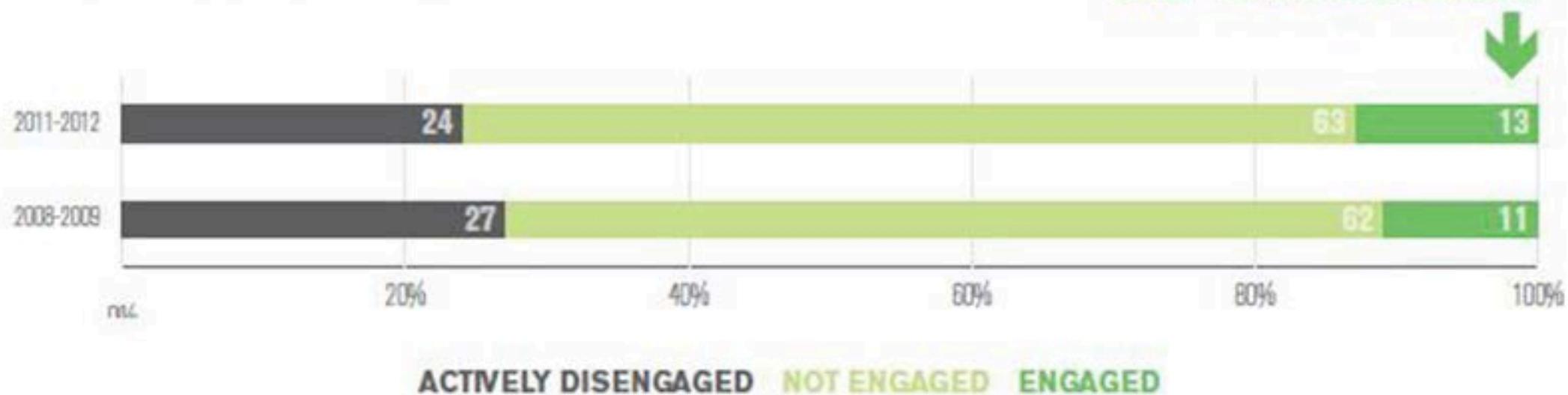


Demasiadas barreras a la innovación

- Barreras a la creatividad
- Barreras a la colaboración
- Barriers to transparencia
- Barriers a la participación
- Barriers to visibilidad
- Barreas a la movilidad
- Barreras al cambio
- Barreras a pasión
- Barreras a la adaptación
- Barreras a la motivación
- Barreras al compromiso
- ...

El problema

OVERALL ENGAGEMENT AMONG THE EMPLOYED POPULATION IN 142 COUNTRIES WORLDWIDE



Source:Gallup research

¿Cual es el orden natural en redes colaborativas?



Las nuevas estructuras organizativas en la Era de la Colaboración

Conectando con la Inteligencia Colectiva

Necesitamos nuevas palabras para representar la nueva realidad. La Redarquía es la estructura organizativa natural para la innovación el redes colaborativas, abiertas, transparentes, basadas en la confianza y valor añadido de las personas.

José Cabrera

REDARQUÍA

MÁS ALLA DE LA
JERARQUÍA

Las nuevas estructuras organizativas en la Era de la Colaboraciónj

Prólogo: Juan Carlos Cubeiro

A new emerging order



WIKIPEDIA
La enciclopedia libre

[Portada](#)

[Portal de la comunidad](#)

[Actualidad](#)

[Cambios recientes](#)

[Páginas nuevas](#)

[Página aleatoria](#)

[Ayuda](#)

[Donaciones](#)

[Notificar un error](#)

▼ [Imprimir/exportar](#)

[Crear un libro](#)

Artículo

Discusión

Leer

Editar

Ver historial

Buscar



Redarquía

“Un nuevo orden emergente, no necesariamente basado en el poder y la autoridad de la jerarquía formal, sino en las relaciones de participación y los flujos de actividad que surgen naturalmente en redes colaborativas, basadas en el **conocimiento, la credibilidad y la confianza**“

Jerarquía

Nombre

Sistema en el que los miembros de una organización se ordenan de acuerdo con su estatus o autoridad relativa.

Redarquía

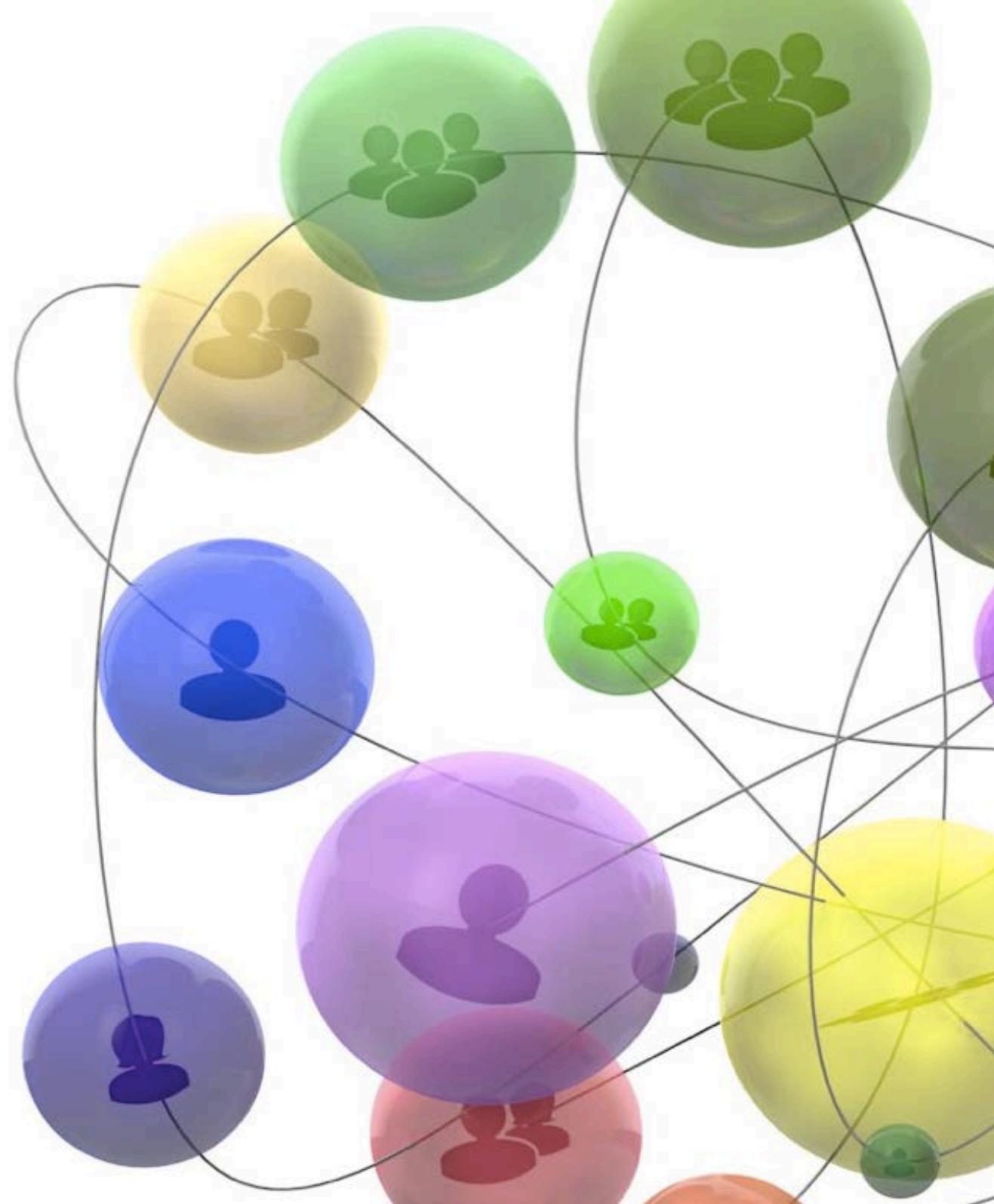
Nombre

Sistema en el que los miembros de una organización se ordenan de acuerdo a su reputación, valor social e influencia ejercida a través de redes colaborativas.

La redarquía va más allá de la jerarquía.

Es posible coordinar el esfuerzo humano sin sacrificar la creatividad y la pasión de las personas.

El nuevo concepto de Redarquía se rige por principios que ya son reales y que está poniendo de manifiesto la acción de los individuos, hoy, en las organizaciones.



Una cuestión de valores

Manifiesto REDARQUÍA

Construyendo las organizaciones del futuro

- Más propósito, menos retórica.
- Más colaboración, menos competencia.
- Más influencia, menos autoridad.
- Más confianza, menos control.
- Más innovación, menos miedo.
- Más comunidad, menos fronteras.
- Más transparencia, menos opacidad.
- Más emergencia, menos planificación.
- Más diálogo, menos imposición.
- Más redarquía, menos jerarquía.

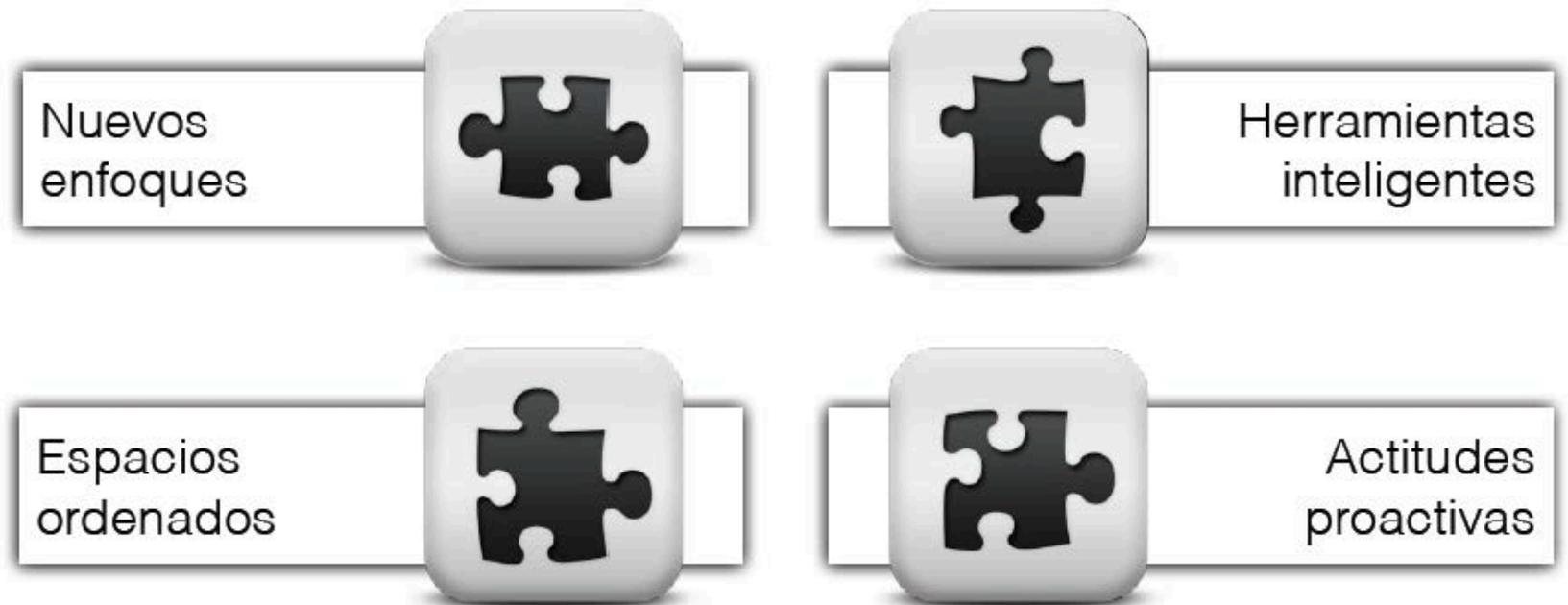
EL imperativo de la inteligencia colectiva

Mejores decisiones y más rápidas

Mayor innovación y soluciones más creativas

Mayor productividad y aprendizaje colectivo

Se requiere ...



Conectando con la inteligencia colectiva

Las tecnologías sociales permiten coordinar los esfuerzos humanos para lograr las metas y objetivos de la organización, utilizando los recursos disponibles de manera eficiente y eficaz



Sin sacrificar la iniciativa y creatividad de las personas

La plataforma colaborativa es clave

Aprendizaje Organizativo

- Iniciativas de aprendizaje
- Actividades aprendizaje
- Nuevas capacidades
- Nuevos comportamientos

Desarrollando nuevas **capacidades y comportamientos** necesarios para la transformación



Innovación Colectiva

- Debates estructurados
- Iniciativas de innovación
- Comunidad guía
- Cuadro de mando

Movilizando a las personas adecuadas para conseguir resultados extraordinarios y acelerar la estrategia

 **José Cabrera**

Participación 2 | Media del curso 53,8

 Inicio

 Unidades de aprendizaje

 Actividades de aprendizaje

12

 Participantes

 Mensajes

 Biblioteca

 Viajar al pasado

 Estadísticas

 Videoconferencia **Beta**

 Configuración



José Cabrera

Participación 2 | Media del curso 53,8

Actividades de aprendizaje

Tu evaluación

4%

Evaluación media

23,1 de 89



Tareas Pendientes

- Tienes pendiente evaluar a un compañero la actividad [Retrospectiva](#) | Expiró el 25 de marzo de 2016
- Aún no has entregado la actividad [Retrospectiva](#) | Expiró el 22 de marzo de 2016
- Aún no has entregado la actividad [La cagaste Burt Lancaster](#) | Expiró el 19 de marzo de 2016
- Tienes pendiente evaluar a un compañero la actividad [La cagaste Burt Lancaster](#) | Expiró el 22 de marzo de 2016

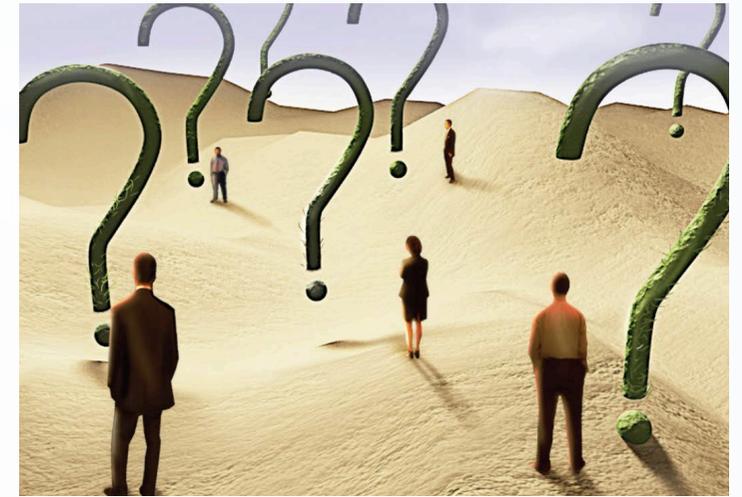
Recomendado para ti

Segunda progresión

Que me ha llamado Carl y me dice que si hay alguna mejora a la vista. Digo 'no sé tronco, ahora pregunto'. Y me dice el notas, ponles la

 No me interesa este contenido

Innovación colectiva



Interna

¿Cómo simplificar los procesos y desarrollar la agilidad requerida para ejecutar con rapidez?

¿Cómo facilitar la colaboración y movilizar la inteligencia colectiva para la innovación?

Continua

¿Cómo reinventar las relaciones y co-crear nuevos servicios con los ciudadanos?

Discontinua

¿Cómo innovar radicalmente en los, servicios, y modelos de gobernanza integrada?

Externa

¿Existe una alternativa?

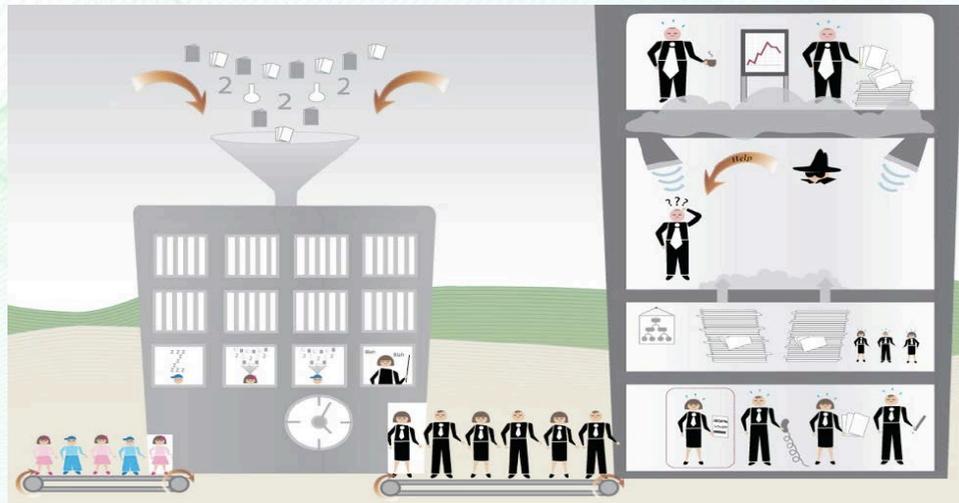
Especialización
Estandarización
Eficiencia
Jerarquía
Puestos
Tareas
Control



Frederick W. Taylor (1856-1915)

La necesidad de un nuevo equilibrio

Organizaciones Máquinas



Organizaciones Sociales



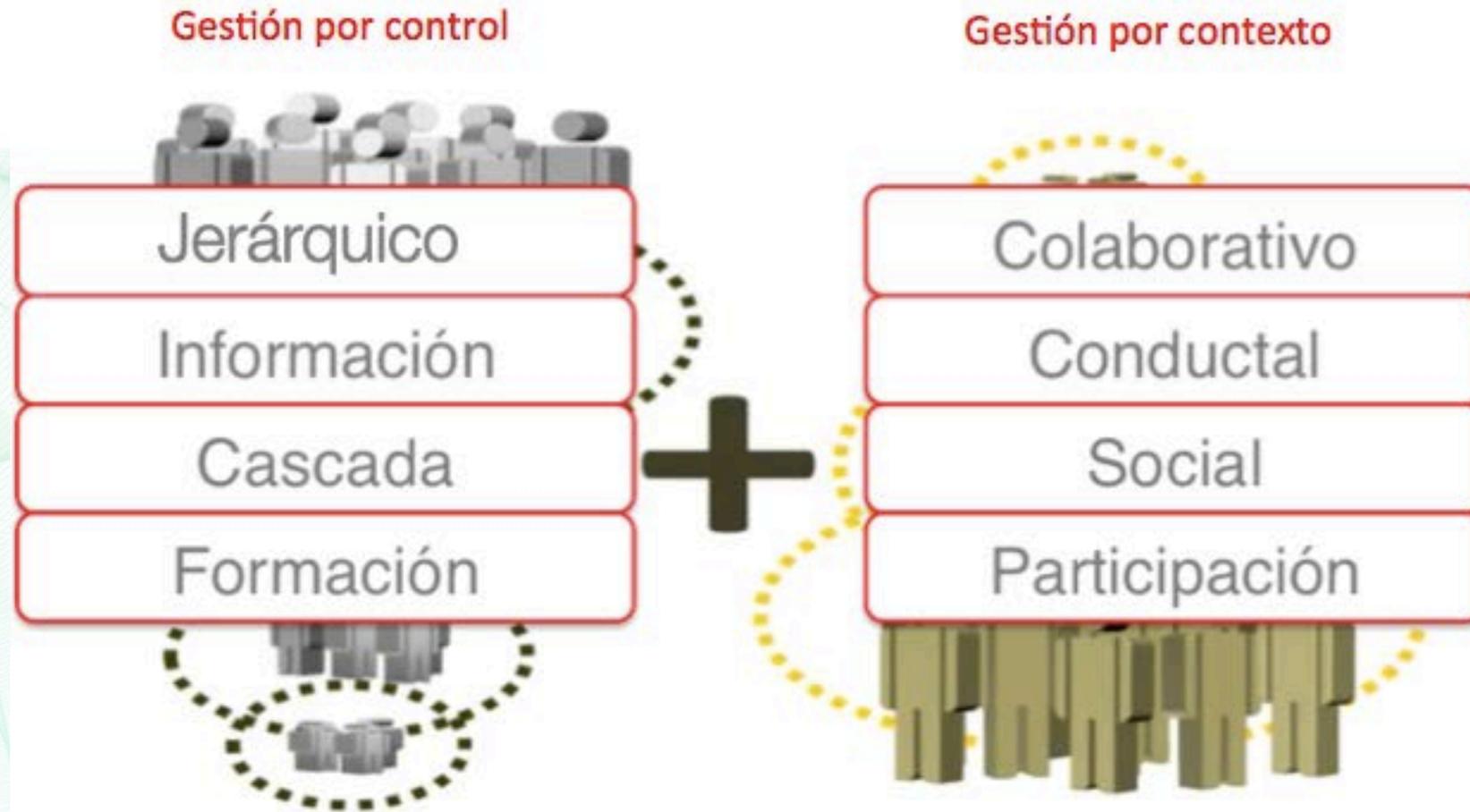
Organizaciones Duales

La creación nuevas capacidades organizativas.

Una organización dos estructuras



Dos modelos de gestión diferentes



Liderazgo Adaptativo

Conectar
Preguntar
Escuchar
Proponer
Convencer

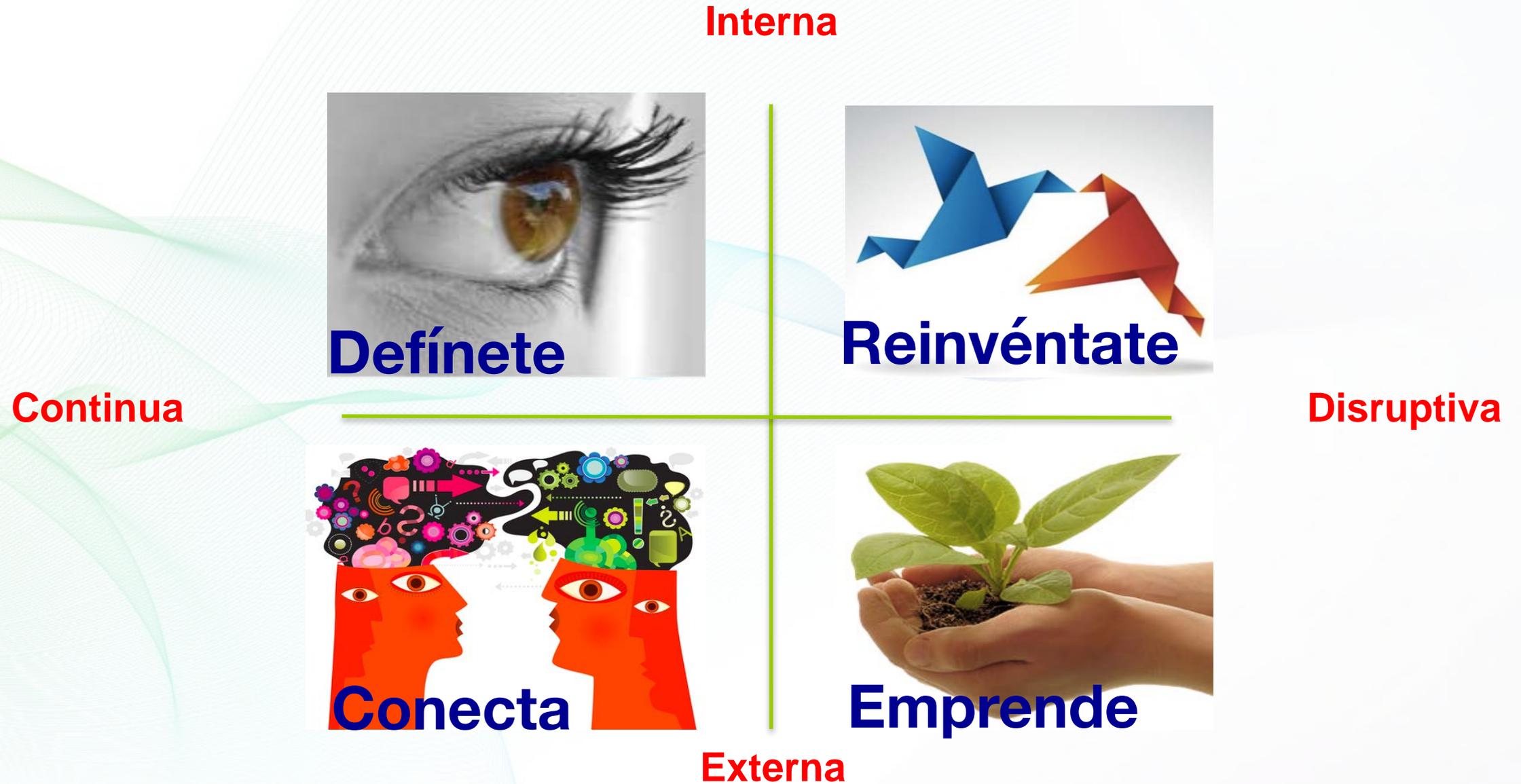
~~Posición
Imposición
Poder~~

El lado humano de la transformación



¿Como mantenernos
competitivos en la inestabilidad?

Mapa de innovación Personal



¿Por donde empezar?

- Prueba cosas nuevas partiendo de lo que tienes.
- Lanza pequeños “botes salvavidas”
- Asume riesgos inteligentes
- Considera los errores como una oportunidad para el aprendizaje.
- Rodéate de gente con pasión
- Utiliza la velocidad de la confianza

A modo de resumen



YA QUE NO PUEDES PLANIFICARLO
crea tu futuro

Thank you!!

