



Construyendo Organizaciones Inteligentes: Una Visión desde la Gestión Humana



Susana Gómez Foronda

Experta en Transformación Cultural, Desarrollo Organizativo, Gestión de Talento para el desarrollo de Equipos y Organizaciones de Alto Rendimiento Sostenible.

RESUMEN DE LA PRESENTACIÓN

¿Por qué las organizaciones, independientemente de su naturaleza (privadas, públicas, asociaciones, ONG, etc.), tienen tantas disfunciones?

¿Por qué muchas personas consideran el trabajo como una fuente de problemas y su vida laboral se caracteriza por la frustración, el conflicto, la apatía y/o el *burnout*?

Lo bueno de plantearte preguntas un tanto abstractas, amplias y complejas, es que te entretienes mucho pensando en ellas porque carecen de respuestas evidentes y concretas.

En la búsqueda de respuestas, se toma conciencia de la crisis institucional en la que están inmersas las organizaciones. Y se hace referencia de crisis porque se está fracasando en lo esencial: cada vez más empresas e instituciones son incapaces de hacer realidad el propósito para el que fueron creadas. Y es este despropósito generalizado el que se traduce en dinámicas organizativas que son una amenaza para nuestro planeta, nuestra sociedad y nuestra plenitud como seres humanos.

Nunca ha sido tan importante desarrollar organizaciones de alto rendimiento sostenible que resuelvan simultáneamente las necesidades de “las 3 P”: planeta, personas y prosperidad financiera que necesitamos para vivir a nivel familiar, social y de comunidades. Estamos en un momento donde esta crisis lo ha agravado, donde nunca ha sido tan importante desarrollar organizaciones que desde su propósito satisfagan las necesidades de estas 3 P’s.

Los 3 síntomas de los problemas de las organizaciones:

- **Mortalidad empresarial:** como seres humanos hemos sido capaces de reducir la mortalidad del ser humano, desde la mortalidad infantil, somos longevos, pero, sin embargo, con las organizaciones hemos ido en la dirección opuesta, es muy difícil encontrar organizaciones que tengan una vida superior a 20 años.
- **Confianza por los suelos:** todas esas personas tienen altamente depositada su confianza en las organizaciones en las que trabajan. Porque han asumido que los organismos organizacionales y la política no los va a resolver.
- **Nivel de compromiso:** según un estudio realizado por Gallup, solo el 15% de los empleados declaran abiertamente estar comprometidos y vinculados a la organización para la que trabajan.

¿Cómo desarrollar una organización que es capaz de generar prosperidad interna para los que trabajan en ella, para sus accionistas, para los clientes, para la sociedad en la que habitan y que cuiden a las personas?

No es un problema sencillo, es un problema complejo, pero es el único problema que hay que resolver. Y en él se centra el propósito: **inspirar y ayudar** a personas motivadas en desarrollar lo que se ha denominado **Organizaciones Inteligentes**, y que se define como aquellas que logran de manera sistemática los objetivos que derivan de su propósito mediante el desarrollo de un ecosistema humano de alto rendimiento sostenible, en el que las personas que lo integran contribuyen con su 100% y en ello encuentran significado y realización.



“Las organizaciones existen para marcar una diferencia en el mundo, hacer algo que tiene un impacto”.

Susana Gómez

Las 7 características de las Organizaciones Inteligentes (OI):

- **Propósito.** Una OI dispone de un propósito definido y compartido que sirve como mecanismo de alineamiento para todas las personas que la integran.
- **Humanocracia.** Una OI es una organización que comprende sin reservas que la única manera de hacer realidad su estrategia es a través de las personas, porque lo que hay en una organización son básicamente personas. El rediseño de la relación entre máquinas y humanos permitirá maximizar el potencial de las personas y migrar la cognición humana a nuevas actividades de nivel superior vinculadas a la creatividad y las relaciones.
- **Biónica.** Una OI es capaz de integrar de manera ética y efectiva a personas y tecnología. Puede fusionar las capacidades de los seres humanos y las máquinas para desarrollar ventajas competitivas de orden superior. Esto le permite generar una propuesta de valor y experiencia de cliente diferencial y relevante, relaciones de alto valor añadido, niveles de eficiencia operacional sin precedentes y de tasas de innovación crecientes.
- **Pensamiento sistémico.** Una OI tiene desarrollado el pensamiento sistémico y se auto concibe como un sistema de elementos interdependientes que interactúan de manera continua entre ellos y con otros sistemas, de modo que cualquier cambio en un elemento afecta directa e indirectamente al resto.
- **Equipos de alto rendimiento sostenible.** Una OI dispone de una infraestructura de equipos que producen los resultados para los cuales se crearon de manera sostenida (continuada, sin “pelotazos”), para lo cual son capaces de integrar productividad y relaciones de alto valor añadido.
- **Efectividad del liderazgo.** Una OI está integrada por personas cuya efectividad del liderazgo es elevada, es decir, que tienen la capacidad de liderar de manera efectiva su ámbito de responsabilidad (cada uno a su nivel) y conseguir de manera sistemática los objetivos que se proponen, aprendiendo de sus errores y capitalizando sus éxitos.
- **Experiencia de empleado.** Una OI es capaz de crear una “experiencia de empleado WOW” donde la mayor parte de las personas que la conforman encuentran un alineamiento entre su propósito personal y el de la organización, y se sienten orgullosos de pertenecer a ese sistema y reconocidos por su contribución al mismo.



Modelo de Organizaciones Inteligentes:

- Cultura inteligente
- Liderazgo inteligente
- Equipos inteligentes
- Confianza

¿Por dónde empezar para avanzar y lograr ser organizaciones inteligentes?

- 1. Observar para comprender:** comprender la organización de donde viene, donde está, hacia donde va, y tener claro que es lo que está pasando. En las organizaciones las personas pasan mucho tiempo haciendo y poco tiempo mirando. *Disfrázate un día y vete a tu propia organización, y observa con curiosidad como si fuera la primera vez que la ves y te darás cuenta de muchas cosas que son muy evidentes para todo el mundo, pero no lo están siendo para ti.*
- 2. Diagnosticar para priorizar:** tener un buen diagnóstico, medir para tener un punto de partida que nos permita identificar cuál es el problema que debes resolver dentro de la organización.
- 3. Hacer, hacer, hacer:** implantar pequeños cambios que cada día hacen tu organización mejor que ayer. Una organización no se transforma en un día, es un período entre 3 a 5 años en el que no hay que obsesionarse, pero tampoco hay que desocuparse.

Artículo recomendado por Susana Gómez Foronda:

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/organizing-for-the-future-nine-keys-to-becoming-a-future-ready-company>



¡YA DISPONIBLE!

Programación 2021 de Workshops Virtuales

HAZ CLICK AQUÍ 



¡Eleve sus conocimientos al próximo nivel!

Con las nuevas **Especializaciones** de INTRAS usted podrá:



Escoger tres workshops virtuales que sean de su preferencia dentro del listado de su Especialización.



Formarse de la mano de nuestros prestigiosos aliados internacionales Gamelearn y WOBI.



Acceder a un Hub de contenidos especiales compuesto por artículos, videos, entrevistas y otros materiales complementarios.

¿En qué tema desea Especializarse este 2021?

1 LIDERAZGO PARA LA EJECUCIÓN	2 LIDERAZGO TRASCENDENTE	3 COMUNICACIÓN DE IMPACTO	4 AGILIDAD COMERCIAL	5 TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL	6 MARKETING INNOVADOR
7 CENTRALIDAD EN EL CLIENTE	8 GESTIÓN HUMANA VISIONARIA	9 PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	10 GESTIÓN DISRUPTIVA	11 PERSPECTIVA ESTRATÉGICA	

¡Inscríbase hoy!

(809) 542-0126 • informacion@intras.com.do • www.intras.com.do



@IntrasRD



/IntrasRD



/company/Intras



@IntrasRD



/IntrasRD