

G
d

**dwarfs
and
Giants**



Club de Desarrollo Personal y Liderazgo

**WELCOME
TO
NEXTLAND**

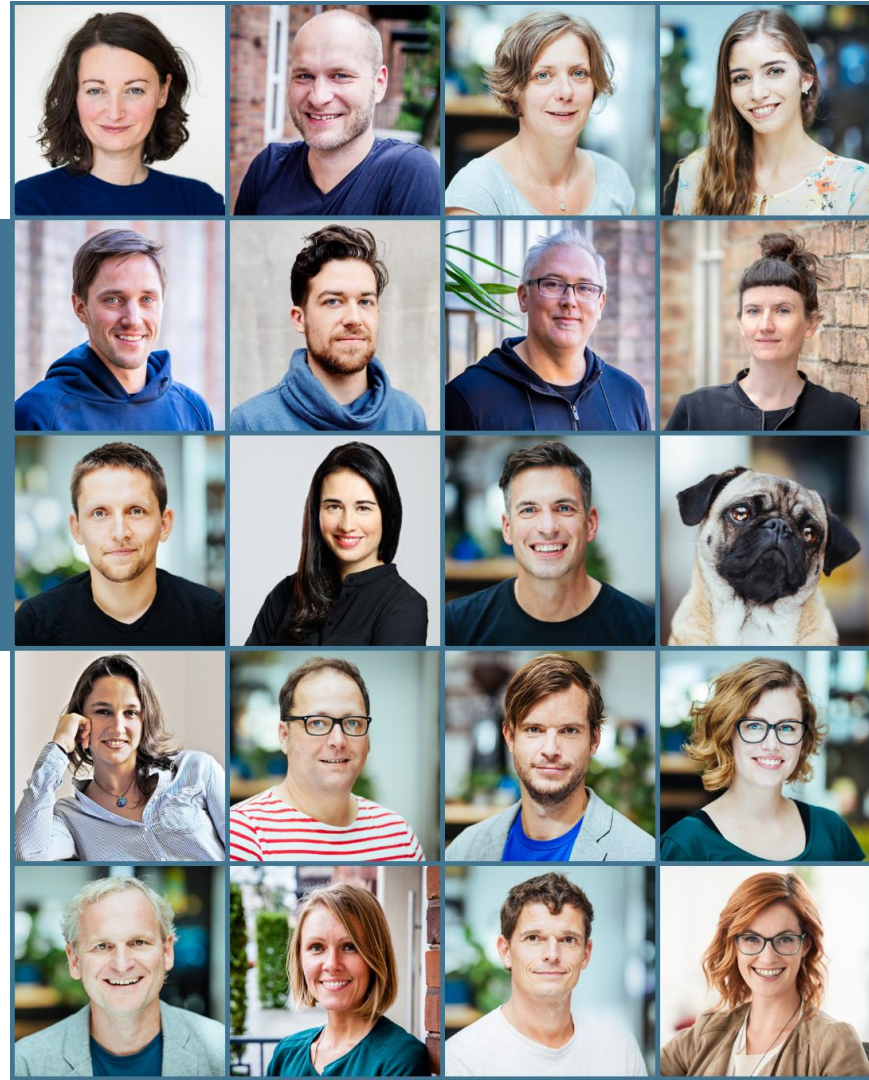
**El nuevo paradigma
de organización y
liderazgo**

5 de noviembre 2019
Mónica Expositor Blasco



d
G dwarfs
and Giants rewriting
the future of
organization

¡Hola!



A detailed LEGO city street scene. On the left, a multi-story building is constructed from tan and grey bricks. A large, diverse crowd of minifigures in various outfits and colors fills the street, moving away from the camera. In the background, a white truck with a red roof is visible. On the right side of the street, a construction site is set up with a grey base, red traffic cones, and a minifigure wearing an orange shirt and a red hard hat, standing on a grey circular base. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

**EL CONTEXTO EN EL QUE TRABAJAMOS, LIDERAMOS Y
NOS ORGANIZAMOS HA CAMBIADO DE FORMA
RADICAL.**



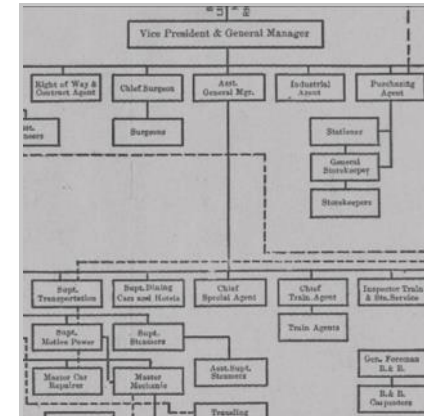
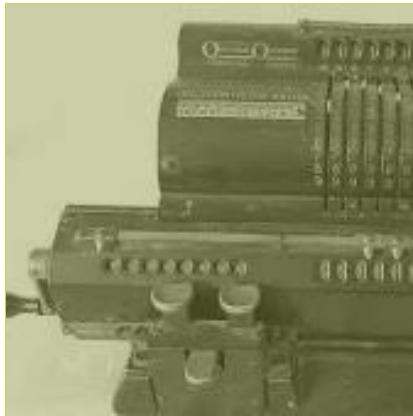
LO QUE OCURRE EN nuestra realidad...





¿INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL...?

1920



2019



“La mayor parte de lo que hoy llamamos gestión, consiste en dificultar que las personas hagan su trabajo.”

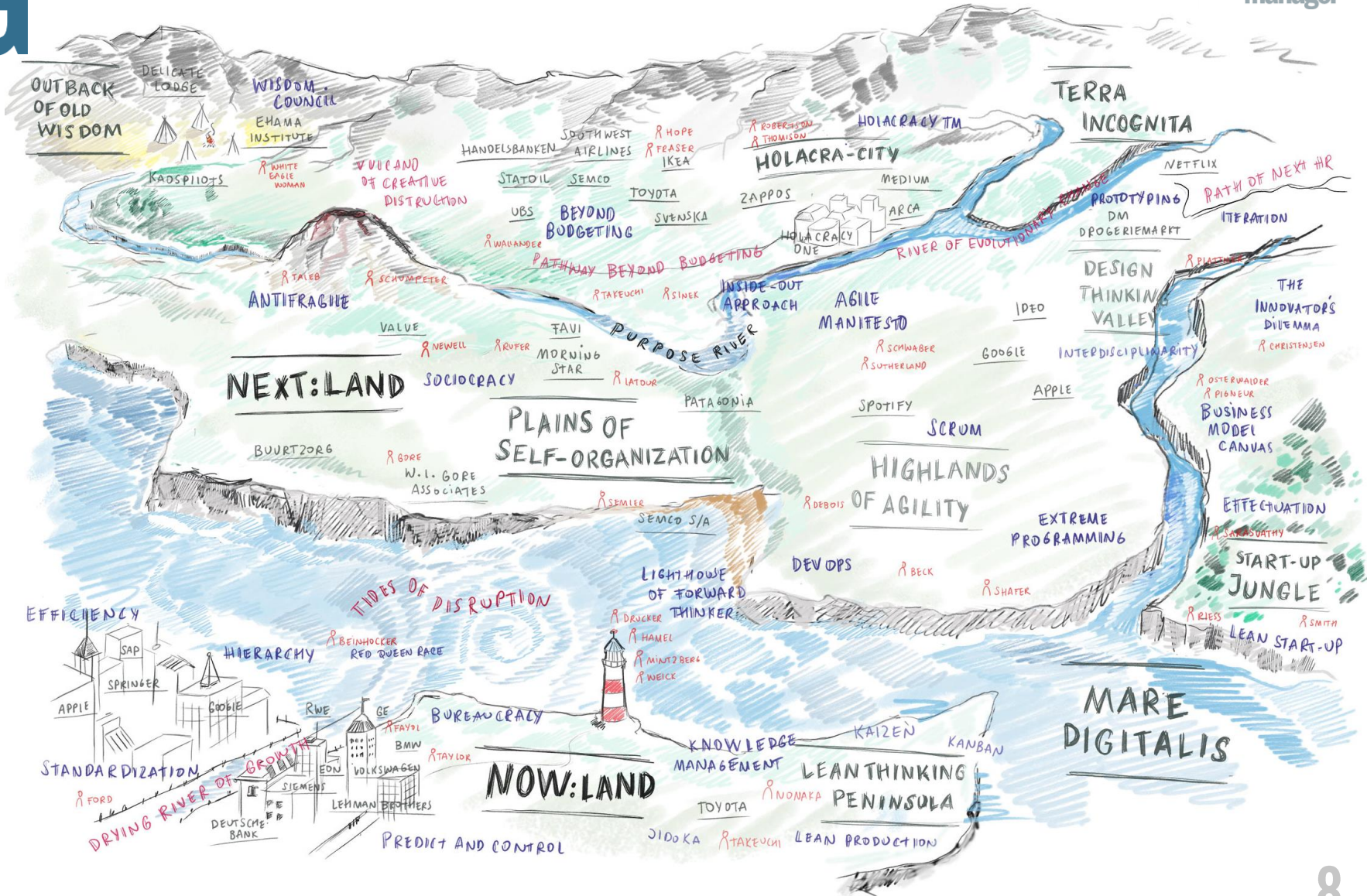
Peter Drucker



**¿HAY DIFERENTES FORMAS DE
ORGANIZAR?**



NEXT:LAND MAP





LOS 5 PRINCIPIOS “NEXT:LAND” QUE NOS GUÍAN EN ESTOS NUEVOS TERRITORIOS





PRINCIPIOS NOW:LAND vs NEXT:LAND

MAXIMIZAR EL VALOR DEL ACCIONISTA/SOCIOS	GUIADO POR EL PROPÓSITO 
JERARQUÍA DE GESTIÓN	AUTORIDAD DISTRIBUIDA 
PREDICCIÓN Y CONTROL	APRENDIZAJE EVOLUCIONARIO 
DEPENDENCIA Y COMPETICIÓN	AUTONOMÍA EN COLABORACIÓN 
PRIVACIDAD	TRANSPARENCIA 



**MAXIMIZAR EL
VALOR DE LOS ACCIONISTAS**

Hacer dinero

VS



**ORIENTADA AL
PROPÓSITO**

Organizado entorno al propósito

PROPÓSITO

Ejemplo



Construye el mejor producto, no causes daños innecesarios, usa los negocios para inspirar e implementar soluciones a la crisis ambiental.

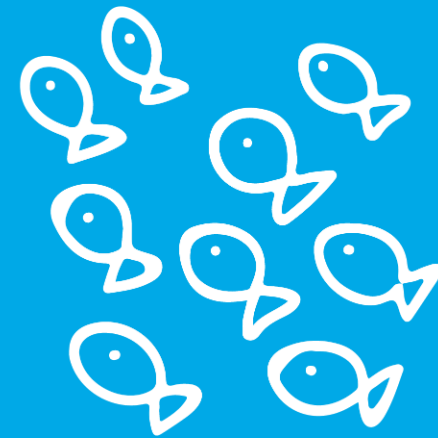
Lo que hacen:

- Medición de cualquier decisión importante (sobre tecnologías, proveedores, materiales, etc.) en contraposición a su propósito y, finalmente, decidir en contra de ella, incluso si daña los resultados económicos en el corto plazo.
- Donar el 1% de las ventas a cientos de grupos ecologistas de base que trabajan para crear un uso sostenible de los recursos naturales.
- Utilizando principalmente poliéster reciclado en muchas de sus prendas y solo algodón orgánico, en lugar de algodón intensivo en pesticidas.
- Reparar en lugar de vender cosas nuevas.

DEPENDENCIA Y COMPETICIÓN

Trabajadores dependientes siguiendo órdenes, líderes en competencia siguiendo sus propios intereses

VS



AUTONOMÍA EN COLABORACIÓN

Actores independientes que trabajan con actores independientes con un propósito compartido.

G^d

AUTONOMÍA EN COLABORACIÓN

Ejemplos



El liderazgo de igual a igual plantea mayores exigencias para la resolución de conflictos. Los problemas para resolver conflictos se consideran la principal limitación para el desarrollo de la cultura. Por lo tanto, Soulbottles lleva a cabo reuniones regulares y "claras" en las cuales las tensiones bilaterales se resuelven públicamente (todo el equipo es testigo del proceso) para desarrollar habilidades de manejo de conflictos. El proceso se basa en una comprensión profunda de la comunicación no violenta.



Una empresa de software muy exitosa que permite a los empleados elegir por sí mismos en qué trabajar, qué priorizar y a qué proyectos unirse. Nadie "reporta" a nadie más, las revisiones se basan en la feedback entre colegas y la clasificación por puntuación.

JERARQUÍA DE GESTIÓN

Pocos deciden por muchos

vs



AUTORIDAD DISTRIBUIDA

Autoorganización, jerarquía natural,
jerarquía de propósito

AUTORIDAD DISTRIBUIDA

Ejemplos



La startup valenciana PlayFilm pasó de un modelo de organización tradicional a adoptar el sistema de autogestión ágil Holacracia. La estructura se va adaptando paso a paso a medida que crece y las personas adoptando roles diversos.



Los profesores eligen en qué iniciativas colaboran, además de tener la libertad de crearlas, organizándose de forma orgánica. El control sobre los profesores (cuestiones de horarios, presupuestos de departamentos...) se intenta minimizar, así como cualquier indicio de jerarquización (despachos, plazas de parking, etc.).

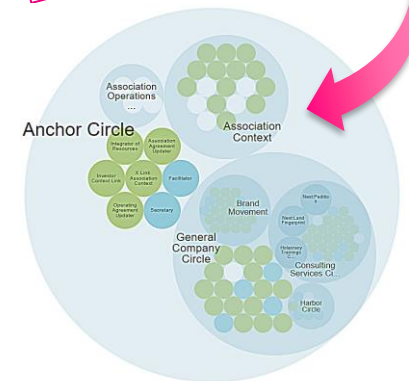
G^d

LOS ROLES CLAROS Y DINÁMICOS

Ejemplo de Holacracia

<p>PROPÓSITO</p>	<p>La RAZÓN DE SER y resultado final hacia el que está trabajando un rol. Ejemplo: Marketing Fama mundial de los productos y servicios de XYZ.</p>
<p>DOMINIO</p>	<p>Define la “PROPIEDAD ÚNICA” de un rol o círculo = mi coche: nadie puede usarlo a menos que yo lo permita explícitamente.</p> <p>Example: Marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición de la identidad corporativa
<p>RESPONSABILIDAD</p>	<p>ACTIVIDADES RECURRENTEs de ese rol; definen las expectativas y otorgan autoridad para tomar cualquier acción útil para expresarlas ...</p> <p>Ejemplo: Marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> Proporcionando material de marketing actualizado para productos específicos. Actualizando descripciones de productos en el sitio web de forma habitual Enviando el newsletter mensual a la base de clientes ...

Echa un vistazo al organigrama circular de dwarfs and Giants



PREDICCIÓN Y CONTROL

**Crear en planes,
respuestas correctas y
mejores soluciones**

vs



APRENDIZAJE EVOLUTIVO

Sentir y responder



APRENDIZAJE EVOLUTIVO

Ejemplo



intuit.

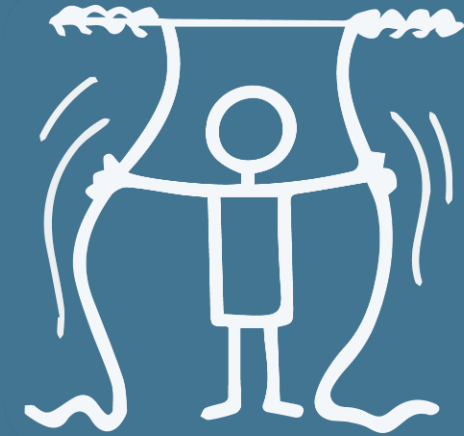
Cuatro principios rectores para los equipos:

- Obtén una profunda empatía con los clientes. Comprende a los clientes mejor de lo que se entienden a sí mismos.
- Amplía para luego enfocar. Genera muchas soluciones antes de filtrar la lista. Jams de soluciones para crear soluciones.
- Crea un "producto impresionante mínimamente viable"
- Experimenta rápidamente con los clientes. Busca retroalimentación pronto y con frecuencia. Por lo tanto, crea una conversación con tus clientes para poder aprender primero, y refinar y entregar en segundo lugar.

PRIVACIDAD

El conocimiento es poder

VS



TRANSPARENCIA

Fácil acceso a la información
para todos.



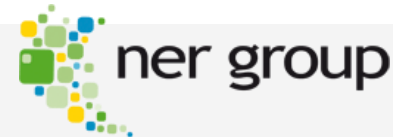
TRANSPARENCIA

Ejemplo



Buffer es la compañía pionera en términos de transparencia. Desde los salarios, hasta la hoja de ruta del producto, el código fuente y los ingresos, publican todo en línea.

¿Por qué? Adoptan el valor de "transparencia por defecto."



“En Ner Group no hay directores, ni jefes, ni encargados, ni tampoco despachos ni privilegios personales”
Koldo Saratxaga, impulsor de ner Group.
En las empresas ner hay.

- Feedback entre compañeros/as con criterios claros.
- Datos actualizados para todos sobre producción, indicadores económicos, etc.



5 principios guía

Estos son los 5 principios NEXT:LAND que nos pueden orientar al explorar el nuevo paradigma de organización y liderazgo.

Averigua más en [nuestro manifiesto](#).

ORIENTACIÓN AL PROPÓSITO



AUTORIDAD DISTRIBUIDA



APRENDIZAJE EVOLUCIONARIO



AUTONOMÍA EN COLABORACIÓN



TRANSPARENCIA



A roller coaster track with multiple loops and drops, set against a cloudy sky. The track is dark and the sky is a mix of blue and grey. The text is centered over the middle of the image.

¿POR DÓNDE SEGUIR...?

Una comunidad incipiente en Valencia - un artículo con muchos recursos – un webinar gratuito



Hackea la cultura de tu organización

<http://bit.ly/nextlandmeetupVLC>

Valencia, España



EL NEXT:LAND DE LA ORGANIZACIÓN

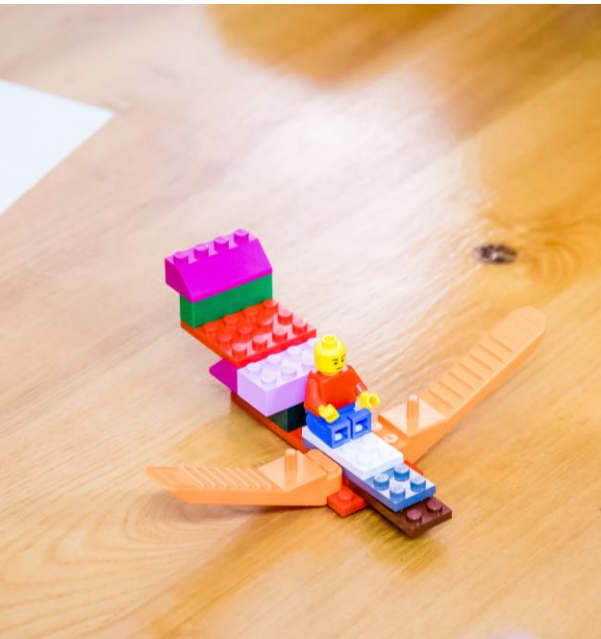
http://bit.ly/nextland_medium



MÓNICA EXPOSITOR BLASCO
Jun 19 · 21 min read



<http://bit.ly/holacracy-dG-webinario-utube>



If I have seen further,
it is by standing on
the shoulders of
giants.

Isaac Newton



dwarfs
and
Giants rewriting
the future of
organization



dwarfs and Giants GmbH & CO KG
Vienna/Valencia/Varsovia

dwarfsandgiants.org



dwarfs
and
Giants

Catalizadora de transformación

Mónica Expositor Blasco

m.expositor@dwarfsandgiants.org

+34 695 500 747

Ver [dG](#) / [LinkedIn](#)