



Análisis de Redes Organizacionales



Miguel Pantaleón

Systems Thinker and Business Strategist

www.linkedin.com/in/miguelpantaleon

miguel@ideasinfinitas.es

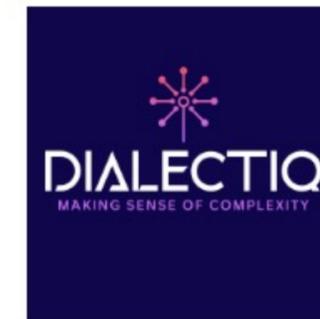


Ideas Infinitas
Innovación estratégica

Innovación estratégica



Estrategia, sistemas
y gobernanza



Innovación sistémica en
procesos de paz

SCiO

Sistemas y complejidad
en las organizaciones

¿Qué es el Análisis de Redes Organizacionales?

Es la **aplicación de la Teoría de Redes Sociales en el contexto organizacional.**

Describe las conexiones que existen entre las personas de un grupo social determinado asumiendo que la forma en la que están conectadas afecta a su acceso a la información, los recursos, el prestigio de los individuos y su influencia en el grupo.

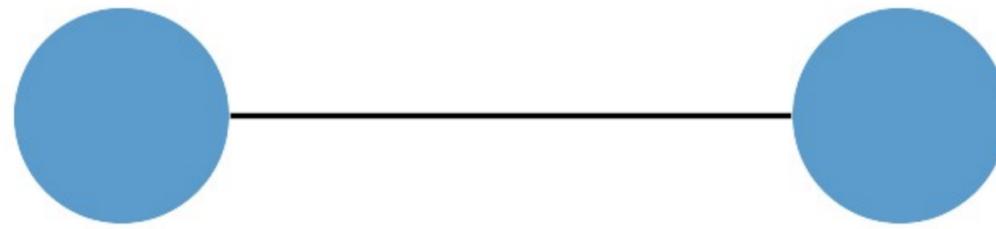
¿Por qué es relevante para la estrategia o el diseño organizacional?

Permite identificar a las personas clave que pueden contribuir a mejorar el desempeño gracias a su influencia.

Permite también identificar los vacíos estructurales que incrementan la fragilidad de la organización.

nodo

Personas, Organizaciones, Causas, etc...



relación

Amistad, Transacción, Influencia, etc...

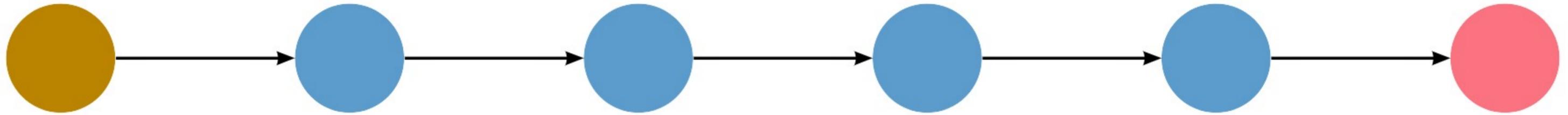


relación no dirigida



relación dirigida

FLUJO DE INFORMACIÓN, COSTE Y FEEDBACK

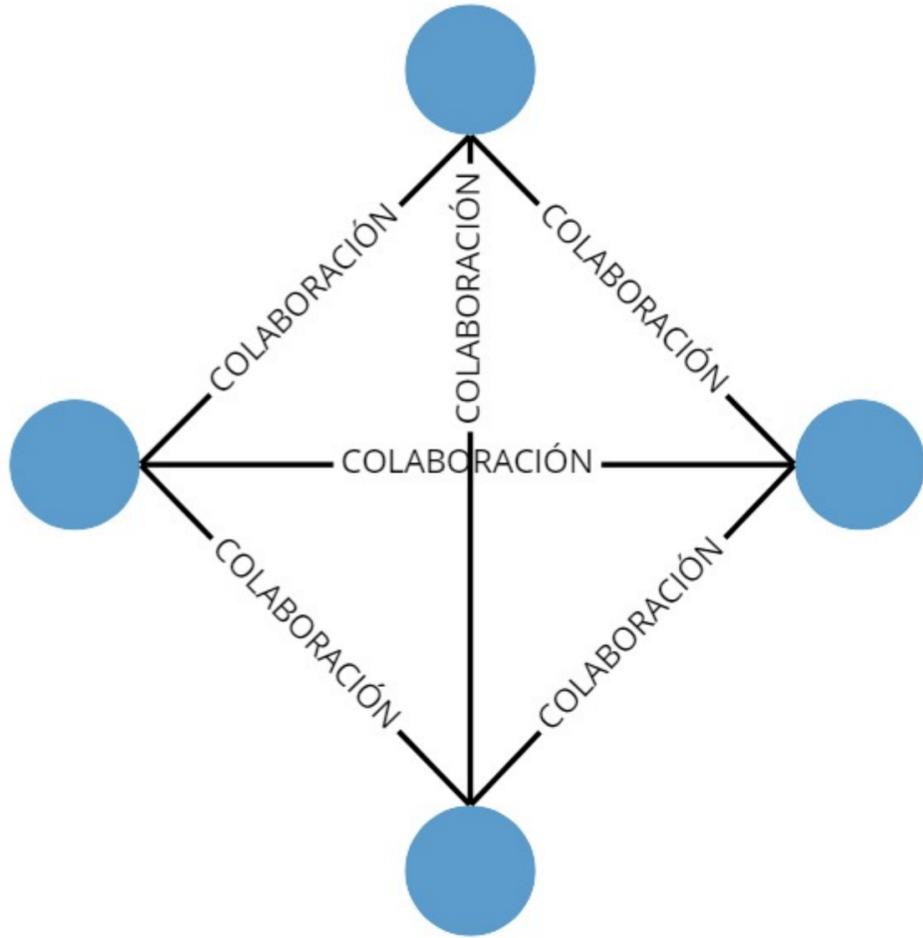


¿Cuál es el ruido o la pérdida de información en el proceso?

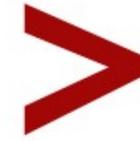
¿Cuál es el coste de mantener la red para que la información fluya?

¿Permite la red recoger feedback y compartir información?

Cómo afecta la estructura de la red a:



eficacia en la toma de decisiones



eficiencia en la producción de valor



innovación



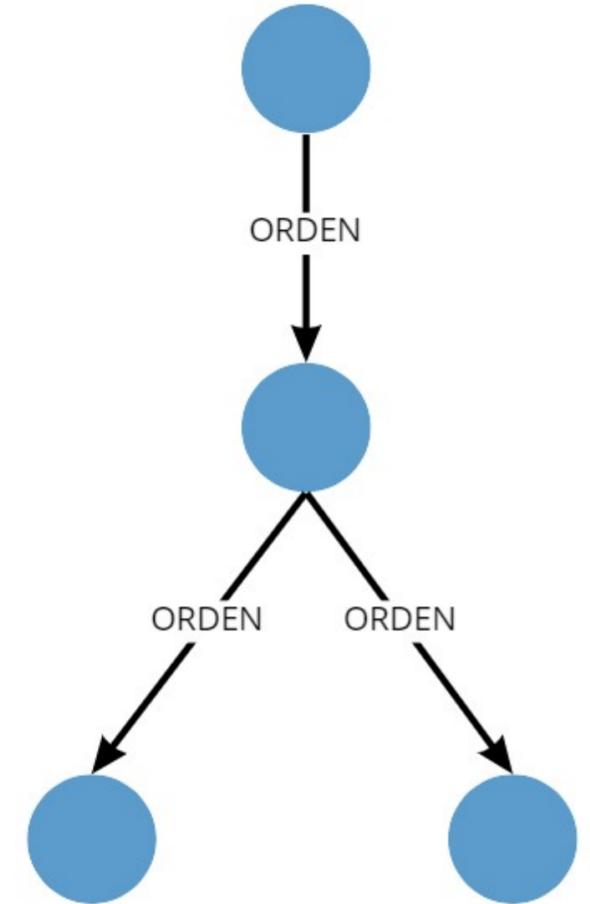
capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno



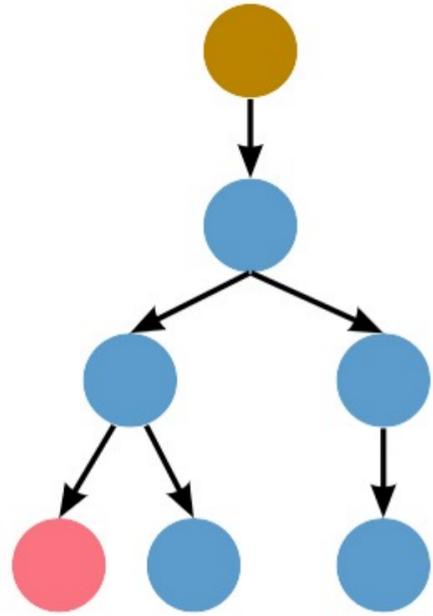
coste de crear y mantener las relaciones



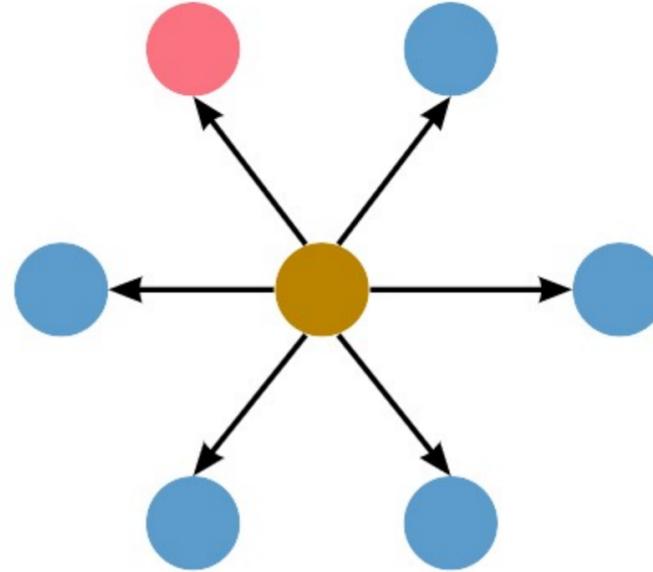
motivación y compromiso de las personas



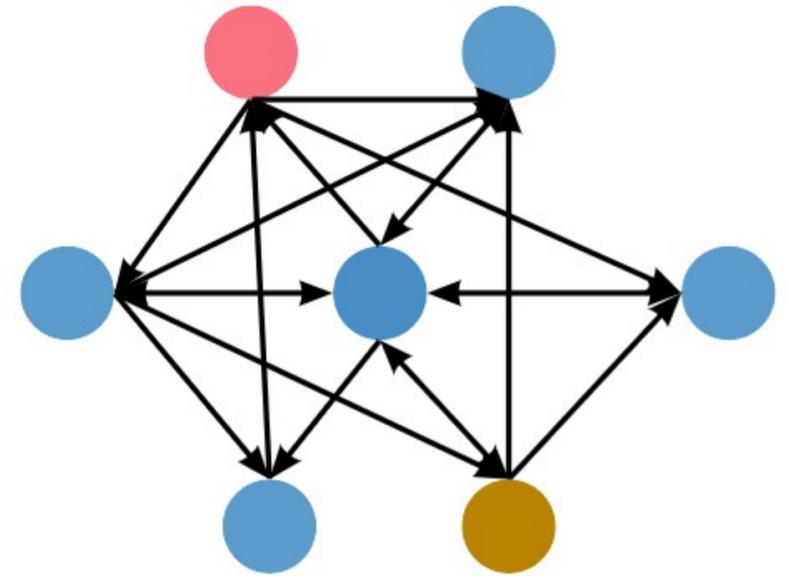
Estructura jerárquica



Estructura centralizada



Estructura descentralizada



Flujo de información



Probabilidad de silos



Colaboración



Fragilidad



casos de estudio

(basado en hechos reales)

SERVICIOS FINANCIEROS SL

- 3 socios fundadores dirigen tres servicios financieros distintos (inversiones, transacciones e impuestos)
- Los servicios son complementarios pero podrían prestarse por separado
- Los equipos están altamente especializados debido a la fuerte regulación
- A pesar de ser un equipo pequeño la jerarquía está bien definida entre el CEO, Director/a de cuenta y empleados/as

Search

agentes aislados

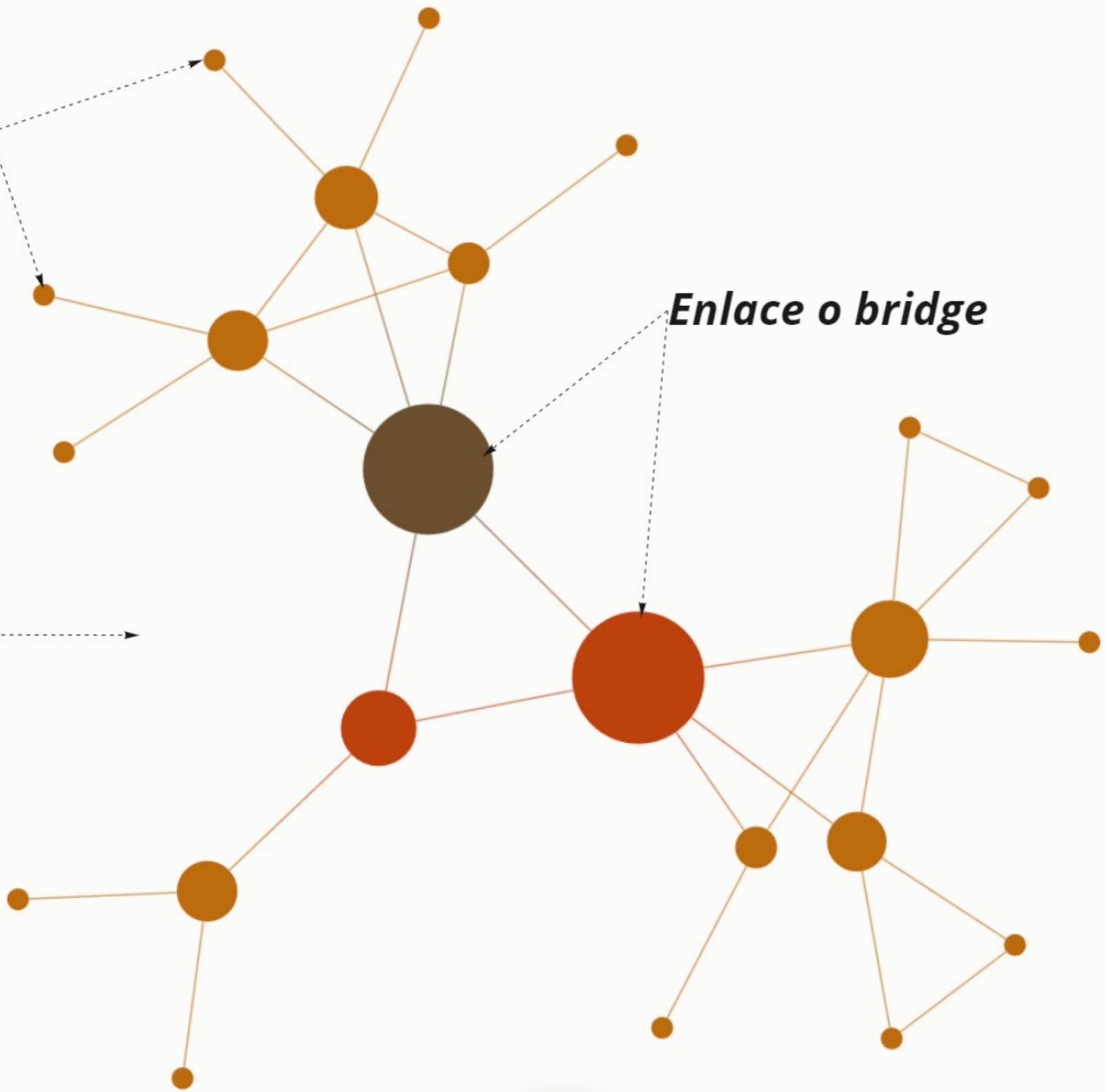
Enlace o bridge

Vacío estructural



Legend

- Director-a
- Empleado-a



PROS

- **Control directo sobre la operación**, las prioridades de producción y el uso de los recursos
- **Comunicación directa** con todos los empleados
- Máxima **efectividad en la toma de decisiones**

CONS

- **Cuellos de botella**, retrasos en las entregas, sobrecarga
- **Aislamiento, silos** y falta de cohesión en el equipo
- **Falta integración y cohesión. Falta de alineación** con el propósito y erosión de la identidad

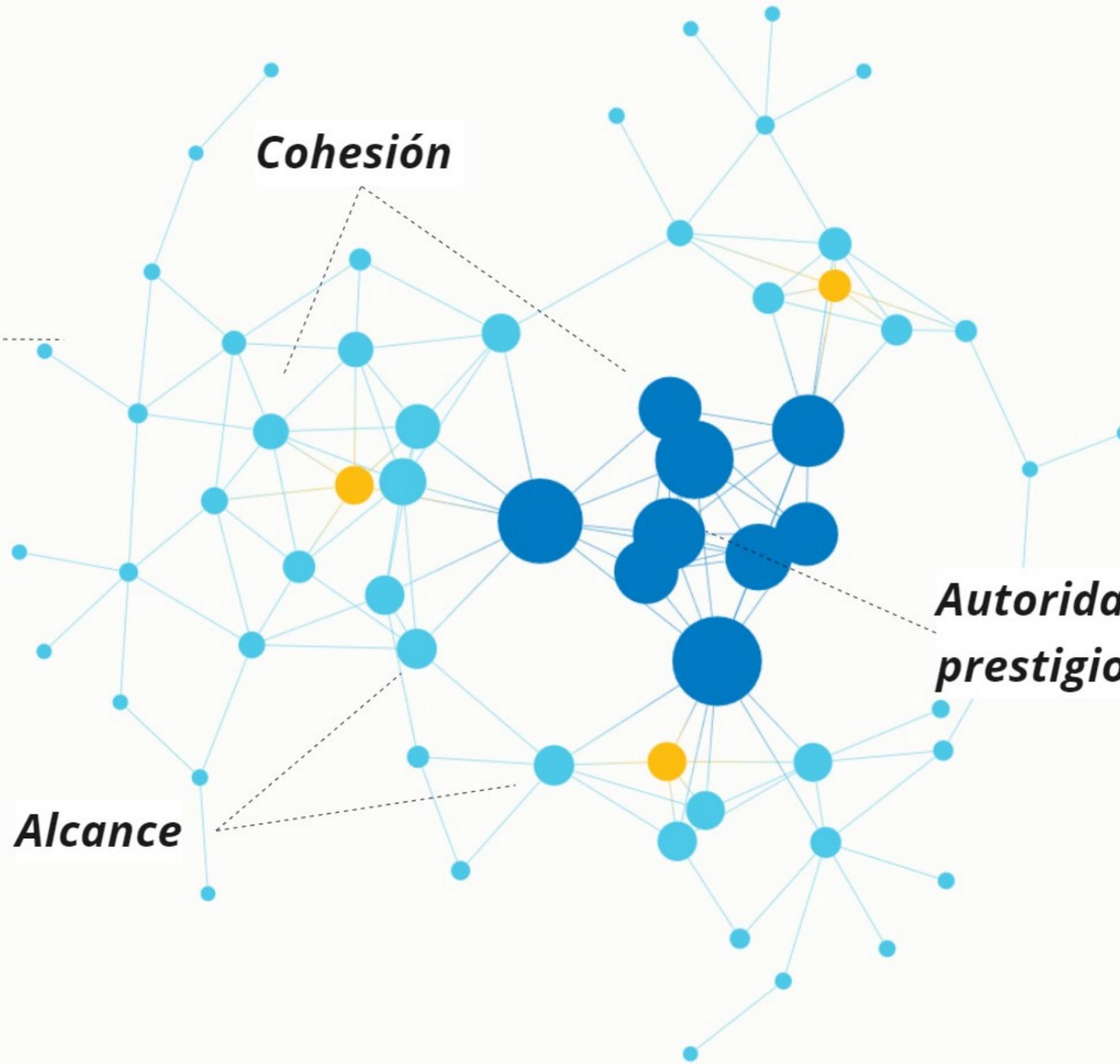
ACCIÓN CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

- Es una organización internacional con presencia en tres países que promueve la acción colaborativa para luchar contra el cambio climático
- Los representantes de cada país forman el board donde toman decisiones sobre cómo estructurar y consolidar la organización
- Los grupos tienen autonomía para desarrollar sus propias estrategias a nivel local, conseguir recursos y autorganizarse

Search



Periferia



- Legend**
- BOARD
 - REPRESENTATIVE
 - MEMBER

PROS

- **Autonomía para autoorganizarse y adaptarse** a las condiciones locales
- Alto grado de **innovación y rápido flujo de ideas**
- **Colaboración basada en intereses comunes** y en la afinidad personal o profesional
- de relaciones

CONS

- **Dificultad para producir resultados** en tiempo y forma
- **Dificultad para canalizar la innovación** en resultados concretos
- **Dificultad para coordinarse y tomar decisiones inmediatas**

FRESH SANDWICHES Ltd

- Es una cadena de sandwiches que opera a nivel nacional en el Reino Unido
- Su modelo de negocio está basado en la localización estratégica de sus tiendas, el control exhaustivo de los costes de personal y de producto y la estandarización de la producción
- Los empleados cobran el salario mínimo lo que condiciona la rotación, la baja cualificación y la inestabilidad de los horarios de trabajo
- Para reducir la rotación la empresa fomenta las relaciones personales a través de fiestas para los y las trabajadoras

Search

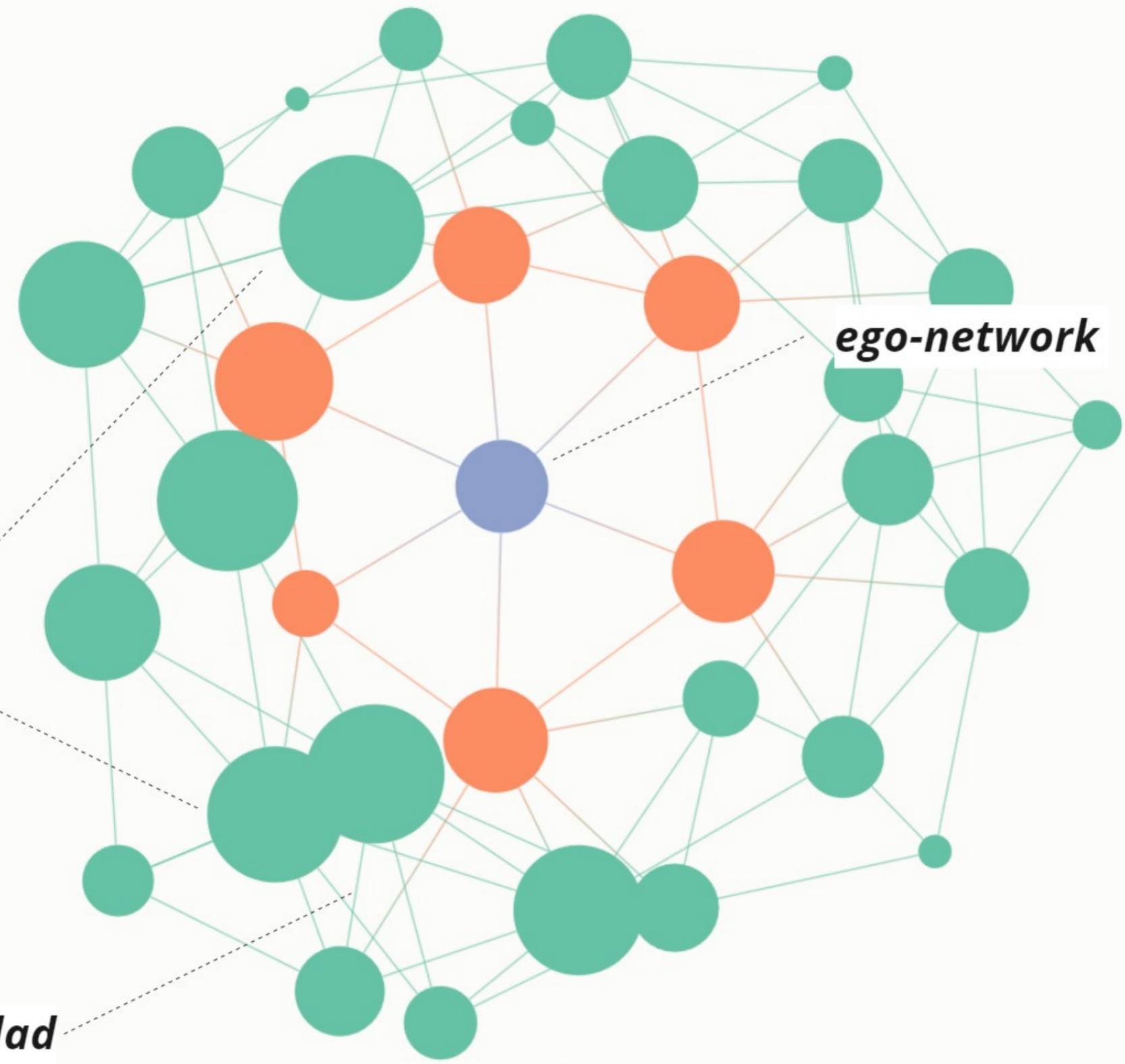


Influencers

ego-network

sub comunidad

- Legend
- empleado
 - manager
 - senior manager



PROS

- Todos los empleados y empleadas se conocen, lo que **facilita la movilidad entre las tiendas**
- **Baja rotación relativa. Rápida integración** de nuevos trabajadores
- **Reducción en la presión sobre al gestión del calendario** de trabajo por la autoorganización de los turnos

CONS

- **Horarios caóticos** que impide a los y las empleadas conseguir estabilidad
- **Estrés** y ansiedad por los conflictos personales
- **Cultura de abuso de poder y favoritismo** por parte de los managers

SCiO
España

¡Gracias!