

Organizaciones ágiles de alto rendimiento: ¿más preparadas para los cambios y nuevas formas de trabajar?

ActioGlobal se posiciona como el partner en el que confían las organizaciones y líderes para conseguir agilidad y alto rendimiento, en la era de la revolución digital. Adevinta, Unilever, Kendu, Angelini Pharma y Danone explican, de la mano de sus CEOs, qué ha supuesto o supondrá adoptar esta filosofía de trabajo en sus empresas

¿Qué papel juegan los principios y valores de Agile en organizaciones que buscan transformarse y evolucionar? ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta para diseñar la mejor estrategia empresarial en un entorno de cambios exponenciales? ¿Cómo se estructura una organización hacia un modelo basado en equipos Agile autoorganizados? ¿Cómo ha afectado la situación actual al cambio cultural que vivían en sus empresas? Estas son sólo algunas de las tantas preguntas que cada vez más se hacen las organizaciones que buscan adoptar la mentalidad, los principios y formas de trabajar e innovar para conseguir agilidad y alto rendimiento en un mundo en plena revolución digital.

En este contexto, ActioGlobal, firma especializada en digitalizar culturas de trabajo y desarrollar modelos de transformación para conseguir agilidad y alto rendimiento, se posiciona como el mejor partner para empresas que estén buscando transformarse, ser más eficientes y adaptarse a los cambios y nuevas formas de trabajo, que ya son una realidad. Tal es así que, junto con empresas referentes en sus sectores, ha cocreado marcos de transformación y ways of working a medida: entre ellas: Adevinta, Unilever, Kendu, Angelini Pharma y Danone. De esta forma, cada una ha podido integrar las mejores prácticas de las Organizaciones de Alto Rendimiento, permitiéndoles adaptarse a la digitalización y el cambio exponencial en el que se encuentran sus sectores.

Jonathan Escobar, CEO de ActioGlobal, explica que “nos llena de satisfacción poder ayudar a empresas como éstas, reconocidas en sus sectores, a crear culturas y formas de trabajo que les permitan liderar con confianza esta era de revolución digital en la que nos encontramos”. Y finaliza “los resultados obtenidos no hacen más que confirmar que este es el viaje de evolución que las organizaciones tienen que emprender en esta década, que será tan incierta, dinámica como exigente”.

En un encuentro virtual con medios, cada compañía ha explicado, de la mano de sus CEOs, cómo el camino emprendido hacia la digitalización, la agilidad y el alto rendimiento les está ayudando a transformarse y conseguir, con gran compromiso de sus equipos, mejores resultados.

En el caso de Danone, la transformación ha comenzado hace pocos meses y ha supuesto un cambio radical. En palabras de Paolo Maria Tafuri, Director General de Danone España, “hay que conseguir ser líderes, pero también mantenerse como líderes. PEAK nos está ayudando a avanzar hacia la agilidad y a aprender a adaptarnos de manera más rápida y eficiente”. La compañía se ha adaptado a la disrupción actual, creando un cambio sustancial que, como ya afirman, llegó para quedarse. Y es que el cambio les está permitiendo, desde el primer minuto, tomar decisiones más rápidas, de manera

colaborativa y enfocada a los resultados, transformando, sobre todo, la mentalidad. El primer ejecutivo de Danone en España señala, además, que la transformación cultural emprendida con PEAK se lleva a cabo en coherencia con los valores de la compañía y suma a su propósito: aportar salud a través de la alimentación al mayor número de personas posible.

Unilever, por su parte, lleva ya un año en el viaje hacia la agilidad y el alto rendimiento, lo cual ha implicado no solo un cambio en la manera de trabajar sino una manera de pensar diferente. Su objetivo principal es satisfacer las necesidades de sus consumidores y clientes en el mínimo tiempo posible y “Agile nos está ayudando a lograrlo, mejorando cada día”, comenta Jerome du Chaffaut, General Manager de Unilever. Este año ha sido de especial ayuda, para afrontar la situación actual. Y es que los principios de Agile les han permitido mejorar su capacidad de adaptación y sincronización. Todos van a una: todos sienten cada día cómo impactan en los OKR (Objectives and Key Results) de compañía que han definido. Han sido capaces de reenfocar y priorizar en la compañía hacia lo que, al final, tiene más impacto. Por último, han podido sincronizar la exploración de lo nuevo y la explotación de lo que ya hacen siempre mirando al futuro. “Gracias a Agile, nuestro foco ahora está en el futuro, en entender qué tenemos que cambiar y mejorar para estar más cerca de aquellos a los que servimos”, completa du Chaffaut.

El sector de la salud es uno de los que más cambios ha experimentado este año. El caso de Angelini Pharma viene a reafirmarlo. La compañía comenzó su proceso de transformación durante la pandemia y, si bien era algo que desde hace tiempo tenían claro, la coyuntura ha hecho que el proceso se acelere. “En Angelini necesitábamos modernizarnos, ser más innovadores y Agile nos ayudó a romper la dinámica anterior, más tradicional, tan característica de este sector. Hemos cambiado de forma muy rápida y aprendido también a gran velocidad”, explica Olga Insua, Country Manager de Angelini Pharma España. Pocos meses después, la compañía ya trabaja con equipos enfocados en impactos de valor y en las prioridades de la organización, completamente autónomos y en donde la jerarquía ha dejado de ser lo primordial. Están enfocados en lo que verdaderamente importa y es prioritario. Han disminuido el miedo a arriesgarse.

Por otro lado, Adevinta cumple ya dos años en su camino de evolución Agile acompañados por ActioGlobal. Es una compañía que ha nacido digitalmente y, como tal, no podía quedarse atrás. Gianpaolo Santorsola, CEO de Adevinta Spain, explica que “el cambio no siempre es fácil, pero es necesario. Nuestros usuarios son digitales y han ido aprendiendo de empresas que también lo son y que nos impulsan a subir el nivel”. La compañía ha ido incorporando la filosofía Agile de forma incremental y dinámica. El empoderamiento en sus equipos ha sido clave a la hora de tomar rápidas y buenas decisiones que impacten positivamente en sus usuarios. “Nuestros equipos, quienes más cerca están de nuestros usuarios, son los que toman las decisiones. Empoderar a las personas es la mejor herramienta para motivarlas y también para atraer al mejor talento, porque queremos a gente que nos diga a nosotros qué tenemos que hacer y no al revés”, completa Santorsola.

Kendu ha sido la última empresa en sumarse a esta transformación Agile, de la mano de ActioGlobal. Gracias a los cambios implementados, cada persona ahora tiene un propósito, un objetivo por el que ir a trabajar todos los días con un nivel de transparencia tal que permite que cada empleado entienda cómo impacta su trabajo en el negocio de la compañía. “Esto nos está ayudando a tener un mayor acercamiento con nuestros clientes y mayor agilidad para responder a sus necesidades. A nivel interno, nos ha permitido integrar funciones que estaban más aisladas, creando equipos de alto

rendimiento. De esta forma, el impacto en el negocio ha sido inmediato”, comenta Álvaro Cabrera, CEO de Kendu.

Los cinco líderes están de acuerdo en algo y es que todas las organizaciones que se lo propongan pueden conseguir más agilidad y alto rendimiento a través de los valores y principios de Agile. Solo hace falta eso, querer cambiar, ser valientes, aprender, evolucionar y ser cada día mejores. Coinciden, también, en que los resultados son claramente satisfactorios y visibles en el corto plazo.

En palabras de Jonathan Escobar, todas estas compañías, que buscan liderar el futuro y el cambio en una era de revolución digital, tienen elementos comunes:

Priorización progresiva a través de outcomes definidos como OKR (Objectives and Key Results) compartidos por todos. Toda la organización tiene claro qué constituye el éxito en ciclos de tiempo adaptativos e incrementales.

El talento fluye allí donde tiene más impacto con los consumidores y clientes. Las personas se autoorganizan en una red de equipos autoorganizados que colaboran para lograr objetivos adaptativos. En estas organizaciones los usuarios están en el centro y las personas al frente.

Sincronización que establece el ritmo en el que todos experimentan, aprenden y se ajustan. Para alcanzar las prioridades compartidas, todos los equipos autoorganizados muestran una fuerte iniciativa para impactar a la vez que apoyan a los demás.

Conocimiento. A través de la experimentación continua, los equipos encuentran cada vez soluciones más innovadoras para satisfacer las necesidades de los clientes. Los líderes dejan de preguntar “¿por qué no lo hemos conseguido?” para preguntar “¿cómo puedo ayudarte a conseguirlo?”

Datos de contacto:

Ana Laura Estevez
722709904

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Marketing](#) [Emprendedores](#) [E-Commerce](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>