

TRES IDEAS DE ITAMAR ROGOVSKY Y OTRAS REFLEXIONES COMPARTIDAS

Notas de la Consultoría de Itamar Rogovsky a la Asociación de DHO

Valladolid 7 de febrero de 2015

PRIMERA IDEA: Identificar los valores nucleares

¿Cuáles son nuestros valores nucleares?

Itamar señala que la identidad es cambiante y hay que revisarla frecuentemente para actualizarla. Es necesario identificar, de entre los valores definidos, cuales son los nucleares, los que sin ellos no seríamos la Asociación de DHO. Identificar cuáles de los valores construidos forman parte de nuestro ADN como Asociación.

Para ello, propone utilizar un “Test de Límites”, verificando todos los valores independientemente. Si al eliminar uno de ellos, no perdemos nuestra identidad como Asociación, no es un valor nuclear.

SEGUNDA IDEA: Trasladar a conductas los valores, facilitando los instrumentos.

¿Cuáles son las conductas asociadas a los valores?

Itamar señala que tener valores que no tengan vinculadas conductas es mejor que no tener nada. No obstante, sin este ajuste entre valores y conductas podemos existir pero no logramos una traducción comunitaria de lo que somos y de lo que tenemos que hacer.

Propone identificar conductas para cada uno de nuestros valores, recomendando que las conductas identificadas no sean rituales, que sean conductas esenciales, concretas. Las conductas deben transmitir lo que verdaderamente entendemos por el valor propuesto.

Tras la identificación de conductas propone que se identifique los servicios que la comunidad va a proveer a los miembros para facilitar la realización de los valores. Señala que es necesario definir qué instrumentos provee la comunidad para facilitar las conductas y, consecuentemente, para desarrollar los valores.

Reitera que traducir los valores a conductas es esencial, si no se realiza este ejercicio no nos podemos comprometer, no entenderemos qué hay que hacer para que se manifieste ese valor. Con la definición de conductas el valor cobra vida. En nuestro caso, estamos hablando de cooperar, por lo que deberemos generar los instrumentos que faciliten las conductas asociadas al valor de la cooperación.

Identifica como riesgo el que una vez definidas las conductas y creadas las técnicas podamos caer en “la adoración a los instrumentos”, convertir los instrumentos en rituales, vaciarlos de sentido.

TERCERA IDEA Generar un grupo Transversal

Cómo valorar el que se acordara formar un grupo transversal y fracasara

Itamar aclara que parte de una hipótesis previa; nos traslada que un grupo transversal tiene sentido, pero que la identidad no es un tema transversal, es un tema de todos. La identidad es primaria, domina al resto, ya que si no sabemos quiénes somos no sabremos qué hacemos.

La Comunidad que trabaje la identidad necesariamente la debe validar con el conjunto de la asociación, la mayoría la debe sentir de corazón.

Para desarrollar la dimensión Transversal hay que encontrar el hilo conductor que unifique o que permita ver todas las comunidades de la Asociación integradas en un modelo. Un grupo transversal tiene que estar constituido por representantes de todas las comunidades. Itamar señala que si lo que actualmente existe es una comunidad con interés en realizar este trabajo, no significa que dicha comunidad haya sido elegida y cuente con representatividad.

En este sentido señala que la acción Transversal no consiste en realizar una tarea y presentarla al resto de comunidades para su validación. Transversal es ser elegido por el conjunto de comunidades, con representatividad de todas y con una forma de trabajar basada en la interconsulta, es decir, basada en ver, descubrir, identificar una plataforma, una sombra que hace coherente, encontrar un hilo conductor común entre todas las comunidades.

Quien se encargue de la transversalidad no debe hacer ninguna otra cosa, tiene que estar libre de toda tarea, ocuparse solo de la transversalidad, estar viendo a todas las comunidades y viendo cómo se juntan todas, qué tienen de común.

Utiliza como metáfora la creación de las 12 Tribus de Israel y el papel que juega la tribu de Leví, una tribu de “abstractos”, que se encarga de ver cómo se conectan todas las tribus de “concretos”.

Propone la creación de un grupo de transversalidad, una “Tribu Leví”, aceptada y elegida por todos, que solamente se ocupe de ello, dejando a otro la labor de la identidad.

Propone también realizar un gráfico que muestre las relaciones, el hilo conductor entre las diferentes comunidades. De entre los diferentes modelos existentes, propone

apoyarse en un gráfico de redes, que muestre las conexiones, pero no la jerarquía. Que permita ver, entender, compartir, modificar....

OTRAS REFLEXIONES COMPARTIDAS

- Traslada como riesgo que ahora todos los miembros de la asociación nos conocemos cara a cara, pero si la asociación sigue va a llegar un momento en que no nos vamos a conocer todos. Tenemos que ser conscientes de que vamos a crecer y tendremos que dotarnos de instrumentos que nos permitan funcionar teniendo en cuenta las distancias, las diferencias,...
- Propone incorporar en la Asociación debates teóricos, prácticos y experienciales.
- Valora el estudiar de fondo qué es la ética, entendiendo qué una profesión necesita un código ético, dado que si no, no es una profesión. Una vez identificadas las claves principales, estudiar los códigos éticos de otras organizaciones de profesionales y ver qué podemos compartir. Hacer un código que exija compromiso. Pero prestar mucha atención a que la ética no sea el encubrimiento de la “suciedad” o las reglas que nos dotamos para quedarnos con algo que es de otros. Propone hablar claramente de cuáles son nuestros intereses y no esperar que otros se hagan cargo de nuestra ética.
- Resalta la importancia de no mirarse al ombligo y generar una comunidad que piense en lo que podemos aportar a lo que está pasando en la sociedad, nuevas herramientas, nuevas formas de trabajar, nuevas técnicas, adaptar fórmulas que propusieron otros, todo ello desde el punto de vista del Desarrollo Organizacional. En términos de organizaciones y de las organizaciones a la sociedad. Hay que buscar el ¿para qué? Pensando en todo el mundo.
- Dirigirnos a otras Asociaciones hermanas de Desarrollo Organizacional, en términos de cooperación.
- Valorar en el futuro si se incorporan personas en la Asociaciones que no son de DO.
- Realizar una formación entre pares, que cada miembro de la asociación pueda mostrar su metodología y compartirla con los socios. Propone compartir un estilo definido en la formación que se ofrece.

Conclusión.....

ESTAN MUY BIEN EN EL CAMINO, FALTA MUCHO TRABAJO.....