



INTRODUCCIÓ

En el marc de l'Educació per al Desenvolupament, la Fundació Novessendes ha dut a terme el projecte de sensibilització: “ODS; més a prop gràcies a l'EBC (Economia del Bé Comú)” amb la intenció de col·laborar en el canvi social real que requereix la implementació dels ODS. Avançant en aquesta direcció, la present recerca busca incorporar l'anàlisi dels Perfils culturals/nivells de consciència (*Memés culturals*) de les organitzacions i la seua incidència en la implementació dels Nous models d'economia. Amb aquesta finalitat s'ha utilitzat una part del model evolutiu AQAL de Ken Wilber (2001), aplicat al món empresarial per Laloux (2016). Aquest model considera que el desenvolupament humà procedeix a través de cinc estadis generals (que podríem assimilar a “estats de consciència”) als que també anomena Memes. Wilber (2001) defineix el *Meme com un estadi bàsic del desenvolupament que es pot expressar en qualsevol activitat*. Laloux (2016) postula l'existència d'un continu evolutiu de “*Memés organitzatius*”, l'ordre dels quals de menor a major inclusivitat és el següent: Vermell, Ambre, Taronja, Verd i Teal. En aquest estudi, com a resultat de l'anàlisi exploratòria, s'han reconceptualitzat com Meme Supervisor (**Vermell**), Meme Burocràtic (**Ambre**), Meme Estratègic (**Taronja**), Meme Sostenible (**Verd**) i Meme Sistèmic (**Teal**). Cada nivell ha sigut subdividit a partir dels eixos intern-extern i individual-col·lectiu, que determinen els quadrants amb els seus respectius factors. La *Figura 1* mostra el model de l'estudi.



Figura 1. Eixos, Quadrants i Factors dels MEMES Organitzatius

OBJECTIUS DE LA RECERCA

L'objectiu general que ha guiat la present recerca ha sigut conèixer els Perfils Organitzatius (*Memés culturals*) de les organitzacions i la seua relació, juntament amb l'impacte del projecte de sensibilització “ODS; més a prop gràcies a l'EBC (Economia del Bé Comú)”, amb la incorporació de la Nova Economia (NE) i de les Noves Finances (NF).

Objectius específics aplicats: a) Desenvolupar una eina de diagnòstic, que permeta establir el nivell evolutiu de desenvolupament (nivell de consciència) de les organitzacions, considerant 3 aspectes: els *MEMES Organitzatius*, la *Necessitat Percebuda de Canvi* i la *Resistència Percebuda* a la incorporació de la NE i les NF. b) Establir un “*Full de ruta per a la nova economia*” a la província de Castelló.

METODOLOGIA

S'ha dut a terme un estudi des d'un paradigma interpretatiu. Pel que fa a l'enfocament de la recerca, s'ha optat per un model mixt; d'aquesta forma, s'han combinat mètodes quantitatius i qualitatius de recerca, depenent dels objectius a aconseguir en cada fase. La recerca s'ha articulada en tres grans fases:

- a) Anàlisi Exploratori b) Treball de camp c) Anàlisi de dades

Descripció de la mostra

La mostra de l'estudi (veure Figura 2) està composta per 10 homes i 7 dones. Per empreses, 5 són micro empreses (entre 1 i 9 empleats); altres 5 mitjanes empreses (entre 50 i 249 empleats); 2 són grans empreses (més de 500 treballadors); i una és una petita empresa (entre 10 i 49 empleats).

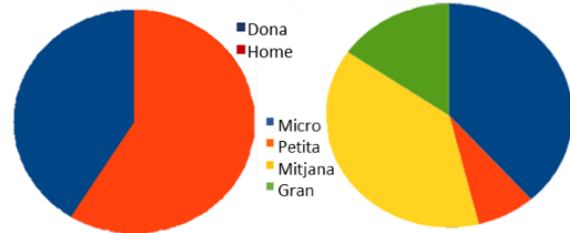


Figura 2. Distribució de la mostra segons sexe i grandària de l'organització.

RESULTATS

Estem davant d'un estudi pilot, que tindrà la seua continuació en posteriors recerques. No obstant açò, els resultats són prometedors i esperem comptar en un futur amb *el Qüestionari de Memes Organitzatius* definitiu. Es presenta un extracte dels resultats més destacats.

La combinació de les dimensions individuals i col·lectives ens aporta una visió de l'organització en el seu conjunt. La mostra destaca per ajustar-se a les característiques pròpies del nivell Verd de consciència. En segon lloc, el nivell que millor ajusta és el Taronja; en tercer lloc, el Teal; en quart l'Ambre; i en últim lloc es troba el Vermell (veure Figura 3).

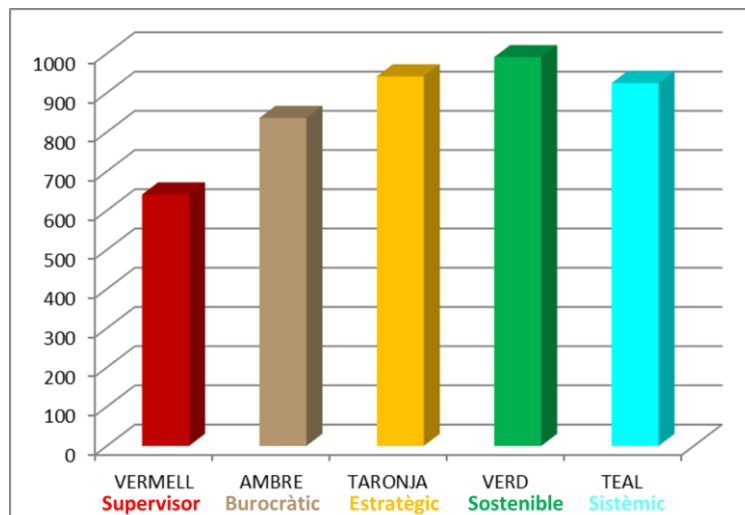


Figura 3. Nivells de consciència de l'Organització

Així mateix, l'anàlisi descriptiva dels *nivells de consciència organitzatius* (en els seus diferents àmbits: quadrants, eixos, globalitat) ens indica que el nivell de consciència organitzativa Vermell es troba desajustat i desfasat. No significa açò que no existeixen empreses que funcionen des d'aquest Meme, sinó que les formes de funcionar i relacionar-se d'aqueix Meme són les que menys s'ajusten a la realitat actual del teixit organitzatiu estudiat.

Des de la *perspectiva interna* (Maduresa dels RRHH i Cultura organitzativa), el Meme més valorat és el Verd, la qual cosa denota la importància que es concedeix a les relacions interpersonals, al desenvolupament de les persones en les organitzacions, i a la cultura. Contrabalancejant aquesta tendència, des de la *perspectiva externa* (Rols i Configuració Organitzativa), el Meme més valorat és el Taronja, que ens parla de la importància d'aconseguir objectius, des de l'estratègia, seguint normes, i pensant en el mercat. Aquest contrast reflectiria la tendència que s'està vivint en l'actualitat en el món organitzatiu.

D'altra banda, en considerar els *eixos individual i col·lectiu* (Maduresa RRHH i Rols / Cultura i Configuració organitzatives) s'observa que les persones es consideren més evolucionades que el seu entorn organitzatiu. Mentre el Meme individual tendeix del Verd al Teal, el col·lectiu està més orientat al Taronja i a l'Ambre. Existeix un desajustament entre el nivell de consciència individual i el nivell de consciència col·lectiu

Els *obstacles percebuts* per a incorporar la Nova Economia i Noves Finances es reparteixen per igual entre factors interns, 44 % / 39% (Creences de la Direcció o de l'Organització) i factors externs, 49% / 44% (Polítiques, costos, etc.). Per la seua banda, les empreses realitzen el seu Balanç independentment del seu nivell de consciència organitzativa.

En el cas de la *necessitat, viabilitat i voluntat* d'introduir les NE i NF, sí s'observen diferències significatives entre els diferents nivells de consciència (veure *Taula 1*). En general, s'observa que hi ha 2 Memes de “obertura” i 3 Memes de “tancament”. Així, a major nivell de Meme Vermell, Ambre i Taronja menor és la necessitat percebuda de desenvolupar els nous enfocaments de l'economia i les finances en les organitzacions; i menor la viabilitat per a aplicar-les; i la voluntat de fer-ho. En el costat contrari, a major nivell en els Memes Verd i Teal major és la necessitat percebuda d'introduir aquests nous enfocaments; major és la viabilitat; i major és la voluntat de fer-ho.

Taula 1. Diferències en la Necessitat, Viabilitat i Voluntat per al canvi, segons el Meme organitzatiu

	Tancament			Obertura	
	VERMELL	AMBRE	TARONJA	VERD	TEAL
Necessitat	Maduresa RRHH Cultura	Configuració Colectiu	Rols Cultura	Configuració Extern	Cultura Colectiu Intern Global
Viabilitat	Intern Cultura Individual Intern	Extern	Individual	Rols Configuració	Colectiu Global
Voluntat		Configuració Colectiu Extern		Configuració	

PROPOSTES D'ACCIÓ

Full de ruta: cap a la Consciència Sostenible i Sistèmica

Els Memes organitzatius s'agrupen, segons els resultats obtinguts, en:

- Memes de primer grau (de dèficit, de tancament): **Vermell, Ambre i Taronja**.
- Memes de segon grau (del ser, d'obertura): **Verd i Teal**.

La nostra proposta d'actuació es centra en el trànsit de Memes organitzatius de dèficit cap a Memes del ser. Açò implica treballar de manera interdependent en 2 vies (veure *Figura 4*):

Via Sostenible (Meme Verd), a través de *l'Obertura generativa*. Açò implica el desenvolupament de les organitzacions i les persones cap a una presa de consciència d'interconnexió amb el que ens envolta, on la cultura i la diversitat es converteixen en fonts de riquesa, apostant per la globalitat i la igualtat.

Via Sistèmica (Meme Teal), a través de *l'Alineament sistèmic*. Açò implica el desenvolupament de l'Atenció Sostinguda: Persones Atentes en Organitzacions Atentes, alineades en el descobriment de noves relacions en el caos (els nous patrons emergents que emergeixen de forma no previsible d'aquest caos).

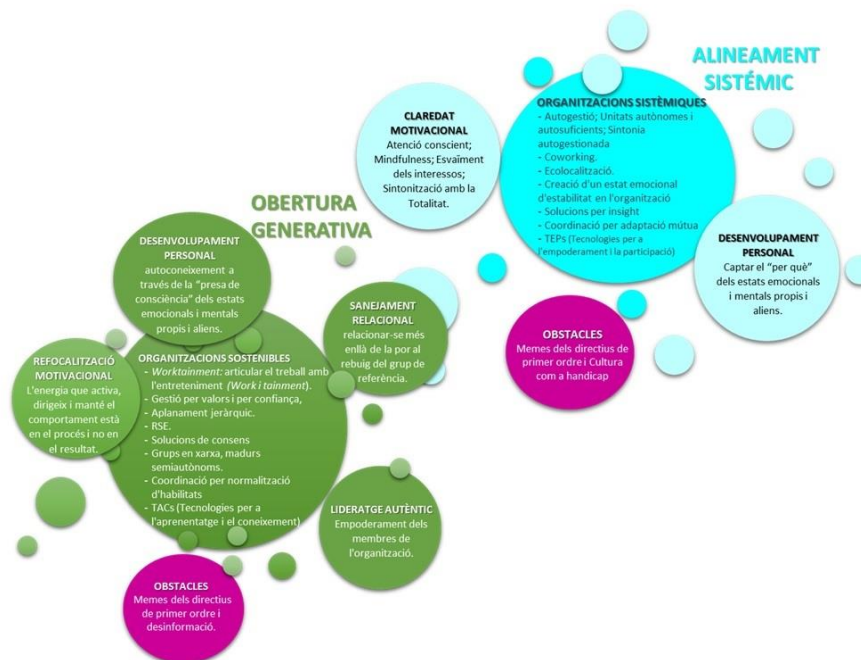


Figura 4. Full de ruta: cap a la Consciència Sostenible i Sistèmica

De la mà del canvi intern proposat pel *Full de ruta*, resulta imprescindible el suport des del poder polític. Així, una de les possibles solucions per a incrementar l'ús de nous instruments financers són els canvis en el seu tractament tributari i l'adaptació de les lleis a l'evolució dels mercats. En aquest sentit, una legislació que garantisca la confiança i seguretat en la nova economia és necessària. Finalment, alertar sobre la possibilitat que el canvi que s'albira perda la seua naturalesa i els instruments dissipin a la teoria (per exemple, que el *Balanç del Bé Comú* (BBC) perda la seua essència i es converteixi en un mer instrument). Tenim clars exemples, en moltes ocasions, en la Qualitat Total o la Responsabilitat Social Corporativa (RSC).

Finalment, cal considerar als homes i dones participants en aquest estudi com l'avantguarda, convertint-se en agents d'influència i, per tant, catalitzadors del nou paradigma emergent.

“... la veritat convenç sense lligar, i atrau encara sense convèncer”. V. Beltrán Anglada