

"La organización se convierte en una organización auto-empresadora y esta nueva herramienta tecnológica de gestión rompe el trauma de la reorganización"



LA HOLACRACIA : LA REFORMA DE LA GESTIÓN PARA LAS PYMES

Hoy en día, la mejora organizacional en un contexto cada vez más competitivo se ha convertido en la mayor prioridad para las empresas.

Las organizaciones funcionan con el mismo modelo que a principios del siglo XX, en las cuales se promueve el modelo jerárquico. Las empresas aún siguen los principios tradicionales de dirección definidos por Taylor y Fayol, es decir, una repartición de las tareas entre los que dirigen y los que ejecutan. Hasta ahora, las empresas se habían organizado por funciones (marketing, comercial, recursos humanos, etc.), por distribución, productos, áreas geográficas. Sin embargo, el entorno ha cambiado totalmente. Las herramientas de comunicación permiten un acceso instantáneo a la información, dando como resultado,

Las herramientas de comunicación permiten un acceso instantáneo a la información, dando como resultado, una transparencia total. Frente a ese paradigma, los responsables deben asumir cada vez más obligaciones con plazos cada vez más cortos.

En este contexto, la holocracia parece ser la mejor alternativa. Ahora existen perfiles profesionales más calificados, capaces de tomar decisiones, lo que puede resultar en una estructura organizativa más horizontal, sin niveles jerárquicos, con la idea de que cada colaborador desempeña diferentes funciones y roles dentro las estructuras de trabajo. Se necesita una transparencia absoluta, es decir, la información debe ser pública de manera instantánea para el resto de los compañeros. Eso crea un sistema de unidades autónomas y autosuficientes.

«La organización se convierte en una organización auto-empresadora y esta nueva herramienta tecnológica de gestión rompe el trauma de la reorganización». Así lo explicó el presidente de una sucursal del grupo SAFRAN.

¿Quién toma las decisiones?
La holocracia promueve organizaciones flexibles. La autoridad está distribuida en una jerarquía de círculos y roles asumidos de manera dinámica por los colaboradores. Cada persona tiene una responsabilidad según su papel y le corresponde tomar iniciativas.

Sobre enriquezArte

El centro cultural

EnriquezArte es un ejemplo apropiado donde la holocracia favorece la organización del instituto. Funcionamos en grupos donde las tensiones se resuelven durante reuniones cooperativas para que cada uno se sienta a gusto para intercambiar ideas. Se utiliza entonces primero la sociocracia para aliviar el entorno: cada uno expresa sus necesidades y sus propuestas. Después definimos los papeles de cada integrante, al igual que sus responsabilidades, para eliminar toda forma de burocracia y para empezar a trabajar de manera eficaz. La autogestión requiere la autorresponsabilidad. .

Esto necesita personas que sean capaces de asumir responsabilidades sobre las decisiones y de trabajar más allá de los límites establecidos por la propia organización. Por el momento, ponemos las herramientas de comunicación al servicio de la organización utilizando Google Drive donde cada persona tiene acceso de manera instantánea a la información. Utilizamos también Google Calendar para definir las tareas de cada uno por día. Esto permite una transparencia total. Así, gracias a la holocracia, cada uno puede expresar y compartir tanto sus propias ideas como su creatividad, lo cual ayuda en el desarrollo de la organización.

Así pues, conviene utilizar la holocracia frente a modelos tradicionales de gestión porque éstos a menudo crean problemas burocráticos e impiden a los trabajadores aportar « su granito de arena » a la organización.

LÉA POULIN PARA ENRIQUEZARTE - 16/05/2017



<http://enriquezarte.org/es/que-es-enriquezarte/>

