

OPINIÓN

¿Organizaciones que aprenden?



Ana Laura Trías *



Hace poco leía un artículo sobre la alternativa al modelo clásico de organización empresarial y me sorprendió darme cuenta que muchas de las empresas con las que a diario tengo contacto, son firmas que justamente escapan al modelo tradicional de organización empresarial.

Obviamente el modelo burocrático clásico, en el que se reclutan personas capaces de adaptarse y sostener la cultura y el plan de organización establecido, existe y funciona. Pero también es cierto que con mayor presencia encontramos organizaciones, grandes y pequeñas, que buscan “colaboradores”, personas capaces de contribuir creativamente en la revisión del modelo de cultura y organización de la empresa. Es el perfil del que llamamos *intra emprendedor*.

Me dirán que estoy un poco atrasada en mis temas de lectura, el término *intra emprendedor* y los modelos de

organización alternativos, vienen sonando desde hace varios años. Sin embargo, lo que llamó mi atención de la terminología organizacional esta vez, fue el concepto de “Organizaciones que aprenden u Organizaciones aprendientes”. ¿Será que realmente las organizaciones aprenden?

Creo que estos primeros años que llevo ejerciendo la maternidad me han hecho hacerme preguntas que antes no hubieran pasado por mi cabeza. Y en buena medida considero que es el momento en que volvemos a

la etapa del pleno aprendizaje acompañando el camino de los pequeños.

Lo cierto es que cuando leí “Organizaciones que aprenden” y todo lo que implica el término, volví a mi rol de madre y pensé que lo que pasa en las organizaciones no es más que lo que pasa

“Más importante que poner reglas, controles y plazos, es volver el foco a conectar con las personas”

en casa cuando nuestros hijos reflejan los hábitos, costumbres y valores que viven en su entorno. Es sorprendente cuando vemos a nuestros hijos aplicar las mismas respuestas que les damos, para situaciones similares. La capacidad de entender la organización “familia” o “casa” se da en ellos naturalmente. Del mismo modo, los líderes de empresas marcan el camino, generan cultura y predicán con el ejemplo.

Esto tampoco es nuevo y está en la tapa de cualquier libro o curso de liderazgo, pero mi reflexión inicial sobre las Organizaciones aprendientes, se va aclarando y mostrándose de manera más sencilla.

No son las organizaciones las que aprenden. En todos los casos son las personas que conforman las organizaciones las que aprenden, las que contribuyen, las que se desarrollan personal y laboralmente, y hacen desarrollar la organización.

Al entrar en estos temas siempre me enriquece compartirlo con Fede Abella, facilitadora del taller Generación de Ideas del CIE y responsable en Uruguay del Human Camp, un evento donde estos temas se presentan constantemente con el fin de compartir experiencias y en mi anhelo, de generar conciencia y cambiar las organizaciones.

Gratamente coincidimos en que en algún momento deberíamos empezar a hablar más sobre las personas dentro de las organizaciones y no tanto de la cultura de las empresas, como si la empresa fuera una persona.

Coincidimos también en la importancia de la figura del *intra emprendedor*, por más contrariado que parezca en término. Ese perfil comprometido con su tarea y con el servicio que brinda, que propone y que en su superación está dada la superación de la organización.

En este sentido al igual que en la “organización familia”, también en la “organización empresa”, más importante que poner reglas, control y plazos, es fundamental volver el foco a conectar con las personas. Saber qué las motiva y qué les molesta, reconocer nuestras propias actitudes y ser asertivos en nuestras respuestas.

Es todo un ejercicio, y al igual que en el rol de padres es importante saber aprender, identificar las ganadas y las pérdidas para capitalizar la experiencia, crecer y dejar crecer. ●

*Coordinadora de graduados de la Universidad ORT