

S1A_FORO

Administración de los Procesos y Recursos Empresariales

Universidad de Lasalle Bajío

Alexis Dalai Waldo Jiménez

01 de Junio 2022

La holocracia como nuevo modelo organizacional

Entendiendo la holocracia como un sistema de organización en el que no existe una figura de autoridad en la toma de decisiones si no que se define una autogestión sin líderes entre los miembros del equipo para lograr objetivos; podría percibirse una falta de liderazgo en el proyecto si se analiza partiendo de un modelo organizacional convencional, lo que daría como resultado poca capacidad de escalabilidad para el mismo y un riesgo en el cumplimiento de objetivos planteados.

Por otro lado, implementar la holocracia elimina ruidos de comunicación entre las partes de una organización, al no recaer la toma de decisiones en una estructura de autoridad vertical las decisiones de acción pueden tomarse de inmediato entre los miembros del equipo, aumentando así la productividad del proyecto y mermando el estrés laboral que ocasionan los modelos organizacionales jerárquicos.

En éste tipo de cultura de trabajo es indispensable que cada persona involucrada tenga la capacidad de responder a sus responsabilidades de forma autónoma y gestionar sus tareas sin ayuda directa de otros miembros del equipo, pues a diferencia de una estructura de trabajo convencional en la que cada empleado tiene un rol específico, en un marco de trabajo circular es posible que una misma persona adopte varios roles al mismo tiempo y que éstos cambien a lo largo del tiempo.

¿Cuál modelo de organización adoptar? Para elegir adecuadamente un sistema de trabajo habría que definir primero cuales son los objetivos de la empresa que lo implementa, el alcance del proyecto y las aptitudes de las personas involucradas. Siendo importante para ella responder a los siguientes planteamientos:

¿Están sus trabajadores preparados para avanzar sin líderes? ¿Todos los empleados de la organización cuentan con un conocimiento profundo o especialización en los posibles roles que adopten? ¿La empresa dispone de los recursos necesarios para garantizar el intercambio de datos entre equipos circulares? ¿Existirán reglas y procedimientos a seguir en el sistema y quien los definirá?

No hay un modelo organizacional mejor que otro per sé, si no que depende de las interrogantes anteriormente mencionadas, por ejemplo, puede resultar mucho más sencillo adoptar la holocracia en empresas del rubro de la informática que suelen organizarse en grupos autogestionables que en aquellas del sector financiero o de comunicaciones, en donde es más importante tener una visión global de la compañía.

Algunos casos de éxito de empresas que han adoptado la holocracia son Zappos, David Allen Company, Springest, Liip y Precision Nutrition.

[Casos de éxito] - [Holacracy Practitioner Stories](#)

[Caso de estudio] - [Beyond the Holacracy Hype](#)