

Las potencialidades y las características de las empresas ágiles

En los últimos tiempos, el término *empresas ágiles* ha llevado a diversas compañías a definir mejor sus capacidades organizativas y a estructurar adecuadamente sus procesos, según las situaciones que vayan afrontando.

¿Por qué? Pues, porque a pesar que todas quieren obtener beneficios, ganancias y proyección, a través de sus productos y/o servicios, el lograrlo fácil y rápidamente podría depender del desarrollo acertado de sus estructuras y procesos.

Sobre este tema, la MSc. Marieta Jerak Ilija, gerente general de Job Consulting & Asociados, ha señalado en cada una de sus exposiciones, que todos los objetivos bases deben partir de un apropiado desarrollo organizacional.

La gente es el alma de cada organización

En tal sentido, afirma que las organizaciones son entidades vivas, porque están conformadas por grupos de personas. Por ello, no deben considerarse como entes estáticos. Al contrario, son conglomerados humanos que, de alguna manera, se unen utilizando una serie de recursos para lograr su razón de ser o un propósito.

La experta considera que las organizaciones siempre nacen como un pequeño emprendimiento, quizás con muchas dudas, incertidumbres e imprecisiones. Pero con el pasar del tiempo, poco a poco, ellas se van asentando y organizando. Al crecer, se van generando procesos que, probablemente, no son los más adecuados.

Jerak explica que a través del estudio del desarrollo organizacional, “a los consultores se nos permite hacer los ajustes necesarios para, de alguna manera, conducir esa empresa desde una pequeña idea a una gran proyección, y a una organización que tenga competitividad”.

Las potencialidades de las empresas ágiles

Y al hablar de esta tipología empresarial, su nombre se asocia a rapidez, a inmediatez, a velocidad. Y ciertamente, el mundo que nos toca vivir, complejo, diverso, enmarcado en las tecnologías, en las comunicaciones rápidas, directas y versátiles, está requiriendo respuestas en ese mismo tenor.

Asimismo destaca que, de alguna manera, los nuevos clientes o ese público en general están demandando productos y servicios con mayor rapidez. Van cambiando prácticamente a diario. Entonces, de allí que a través de esta propuesta, de esta nueva forma de organizarnos, es que pudiéramos enfrentar ese desafío.

- Entonces, las empresas ágiles son compañías, que a diferencia de las tradicionales, están enfocadas a generar capacidades organizativas básicas, en función al propósito del negocio. ¿Qué quiero decir con esto? Que son organizaciones que son sumamente simples, sencillas y rápidas. Y

que sus estructuras se centran en lo necesario, aquello que agrega valor, que es importante para la organización y para dar una respuesta efectiva y rápida a esa demanda del mercado. Incluso, permiten simplificar muchos de los procesos.

Características de las empresas ágiles

Para la conocida consultora, lo primero, es que destacan por ser empresas flexibles, ya que su estructura organizativa y su manera de distribuir sus funciones se ajusta a la estrategia del negocio.

- Si la estrategia del negocio cambia, porque existe una nueva oportunidad en el mercado o porque el producto que ella estaba desarrollando no tiene la misma receptividad, rápidamente esta organización hace un reacomodo, reajusta y su estructura se amolda a esa nueva realidad.

Por otra parte, existe la cooperación, tanto interna como externa. Para Jerak Ilija resulta interesante este aspecto, porque no solamente se habla de una cooperación interna dentro de los integrantes que conforman esa organización, sino también de una cooperación con los vecinos.

- Es decir, en esa nueva visión en donde todo se comunica y todo fluye, esas fronteras con el vecino del frente o de al lado de esa organización, van a diluirse y por una cooperación donde un competidor puede resolver un problema que se tenga dentro de una organización. A eso se refiere esa cooperación.

Aportes de la gente

También se refirió a otro elemento importante, los reconocimientos dentro de las organizaciones, que se realizan en función de lo que la persona aporta y de los elementos relevantes que contribuyen para que se cumpla el negocio, que es la razón de ser, o su propósito.

Asimismo, las responsabilidades están claramente definidas. "Alguien podría decirme: Bueno si son tan elásticas y tan fluidas, de repente pudiera haber algún problema en cuanto a la definición de funciones y no es que no necesitan funciones, el punto está es que las que existen son solamente las necesarias y básicas para poder funcionar y concretas.

La gente sabe lo que debe hacer o lo deberían saber. Y están inmersas en lo que nosotros llamamos un Ecosistema Digital. Definitivamente, el tema de las tecnologías, de los medios virtuales, de las redes, de la robótica, forma parte fundamental de este nuevo contexto y es lo que permite a estas organizaciones, de alguna manera, simplificar su proceso".

Principios organizativos de las empresas ágiles

Sobre este punto, lo primero, es definir la visión estratégica de la organización. "Sabemos que para poder desarrollarse, toda organización debe tener un propósito claro y es lo que llamamos la filosofía de gestión, es decir su visión, su misión y sus objetivos.

Pero la diferencia que existe con este tipo de empresa es que esa visión, aparte de ser estratégica y conocida, es flexible. Es decir, está en constante revisión, porque estos son tipos de organizaciones que están siempre monitoreando el mercado. Siempre están atentas a lo que pasa en el entorno y esto las hace revisar constantemente para qué están y cuáles son sus proyecciones futuras".

Otro elemento fundamental es que estas son organizaciones que están centradas en la gente.

“Si bien es cierto que hay aspectos tecnológicos importantes, no es menos cierto que no es el procedimiento lo relevante, sino la gente que lo ejecuta. Aquí hay una reflexión para los responsables del área humana: El rol que el área humana va a cumplir en estas nuevas tendencias es vital, porque de ellas depende que las personas se integren, se involucren y abracen estas nuevas tendencias en el desarrollo organizacional en este tipo de organización.

Eso también pasa, porque debe haber un catálogo de competencias claras. Y aquí voy a hacer un alto para definir competencias. Competencias son habilidades y conductas, observables y medibles, que debe tener una persona y que la acredita como una persona apta, hablamos de aptitudes y actitudes. Entonces, es necesario que estén claramente definidas cada una de esas competencias”.

Asumir diversos retos

Para la gerente general también es sumamente importante determinar el inventario de las capacidades. Es decir qué es lo que la organización tiene dentro de su gente y que los perfiles de las personas que van a trabajar no son solamente funcionales, son perfiles y roles. “La gente va a tener un rol y va a estar enmarcado en función de proyectos y de retos”.

En fin, hay muchos otros aspectos que forman parte de este tipo de compañías. Realmente, este es el gran desafío para poder transitar lo que son estas nuevas tendencias organizacionales, en lo que son las empresas ágiles.

Por ello, para Marieta Jerak, si bien es cierto que estamos en contextos complejos y difíciles, también es el momento de mirar hacia adentro, de mirar qué estamos haciendo en nuestras organizaciones y cómo nos estamos preparando. “Yo pienso que más temprano que tarde vendrán nuevas formas, nuevas realidades. Y ¿Qué es lo importante? Mantenernos, permanecer, hacer vida, generar productos, generar servicios y, al final de cuenta, generar calidad de vida para toda una sociedad. Ese es el reto.

JOB CONSULTING & ASOCIADOS
Su Solución en Servicios Empresariales