

3. Organizaciones transformadoras

La primera característica de una organización transformadora es que tiene una cultura propia bien definida. La segunda característica es que propicia, de una forma clara, un gran sentido de pertenencia.

La cultura propia es una de las cuestiones más difíciles de conseguir y es, también, posiblemente uno de los factores más importantes para lograr el éxito en una organización. Una buena cultura de centro permite que cualquier persona que forma parte de la organización tenga claros los principios, los objetivos y los valores de la misma. Y ante una pregunta que afecte al centro, todos tendrán una respuesta idéntica o muy similar. Esa cultura también se convierte en guía ante un gran número de decisiones que pueden afectar al funcionamiento diario.

Como decía, la segunda cuestión importante para una organización transformadora, es generar un claro **sentido de pertenencia**. Es fundamental que los miembros de la organización sientan que se les escucha, que se tienen en cuenta sus aportaciones y que son capaces de desarrollar de forma adecuada su trabajo en colaboración con los demás. La pertenencia, como en todo en la vida, nos la va a dar el tiempo. Pero también puede ser impulsada desde la propia organización. Por esa razón, es necesario que trabajemos para que los valores de la entidad, su estilo de hacer las cosas, su metodología y la manera de afrontar los problemas, se convierta en la forma de enfocar el trabajo diario. Esta cuestión, que proviene de la cultura de centro, funciona cuando los miembros se identifican con la organización.

La diferencia fundamental entre “estar satisfecho” con tus condiciones de trabajo e “identificarte con la organización”, es también un compromiso emocional. Puedes sentirte parte o no, pero esa cuestión no estará relacionada con factores racionales. Aquí entra también el concepto de “propósito”. Hay organizaciones que establecen un horizonte claro que resulta significativo para los miembros de la misma. Esta cuestión hace que todos se identifiquen todavía más con la organización, ya que da respuesta a las cuestiones que ellos consideran relevantes. Esto pasa mucho en los centros educativos, donde aquellos colegios o institutos que se especializan en algo (aprendizaje cooperativo, aprendizaje basado en proyectos...), marcan una forma de entender la educación, un propósito educativo, que favorece la posibilidad de identificarse con el centro. Lo mismo puede decirse sobre el futuro de la organización. Se debe pensar en cómo será el futuro al que se aspira, cuál es el horizonte a medio y largo plazo, porque esa cuestión también forma parte de la idea que se forman las personas sobre su vida en la misma.

3.1. Para construir una organización transformadora se necesita gente con pasión.

Para poner en marcha una organización transformadora se necesita gente con pasión. Con ilusión por conseguir el cambio. Y aquí entran también varias cuestiones que, tradicionalmente, no han sido tan relevantes para las organizaciones. La inteligencia emocional, la capacidad para empatizar y relacionarte con los otros, la capacidad para trabajar en equipo de forma efectiva. Todas estas cuestiones influyen mucho más que el cociente intelectual o la experiencia previa. Si son necesarias para la realidad, también son necesarias para las organizaciones.

Para mantener el entusiasmo en las diferentes acciones que se realizan también es importante que seamos capaces de gestionar de forma adecuada el proceso de trabajo. Es importante que se propicie la sensación de logro en la organización, porque esa sensación fomentará la participación activa.

3.2. Para construir una organización transformadora se necesita conexión y participación.

Los miembros de la organización deben estar interconectados.

Es importante, para la efectividad de la organización, que sus miembros estén interconectados. Solamente si existe una comunicación extremadamente fluida y participativa, lograremos adecuarnos al perpetuo proceso de cambio en el que vivimos.

Por esta cuestión es importante buscar las herramientas más adecuadas para conseguir que los miembros de la organización puedan compartir datos de forma efectiva, comunicarse con rapidez y tener espacios y tiempos para reunirse. Desde el confinamiento debido a la COVID-19, la mayor parte de las organizaciones tuvieron que buscar plataformas y familiarizarse con otras formas de afrontar los procesos. Esto nos ha permitido avanzar de una forma rápida en aspectos relacionados con la tecnología, lo que nos ha mostrado que podemos encontrar diversas fórmulas para facilitar la interconexión entre los miembros de la organización. Tener paneles de tareas compartidas, calendarios compartidos e hilos de comunicación por equipos es, ahora mismo, una cuestión absolutamente necesaria para trabajar de forma efectiva.

Organización flexible para facilitar la participación.

Todos somos diferentes, tenemos distintas habilidades, gustos y necesidades, por eso es conveniente planificar una organización flexible que sea capaz de sacar lo mejor de cada uno de nosotros.

Venimos de una forma mecanizada de entender los trabajos, donde todos hacíamos lo mismo de la forma más homogénea posible. En estos momentos es justo lo contrario lo que necesitamos para

que las organizaciones funcionen. Hace falta imaginación, propuestas nuevas y creatividad para afrontar los procesos. Estas cuestiones solamente pueden darse dentro de un marco lo suficientemente flexible. Para poder saber cuáles son los intereses y las habilidades de las personas conviene establecer un cauce de diálogo efectivo. En muchas ocasiones los mejores proyectos, las mejores ideas, vienen simplemente de una conversación. Un diálogo donde un interés personal se puede convertir en una propuesta que da forma a los proyectos del equipo.

3.3. Entorno de trabajo humano.

Es importante que se generen espacios de trabajo donde las personas se puedan sentir reconocidas, valoradas de forma personal, incluso apreciadas y queridas. Si hacemos espacios de trabajo más humanos las personas se sentirán más implicadas y más comprometidas con el proyecto común.

Hacer que todos nos sintamos bien en un centro de trabajo, debería ser una de las bases fundamentales de todas las organizaciones. Sabemos lo efectivo que resulta trabajar en un entorno donde las relaciones humanas son buenas, donde existe una comprensión mutua y un respeto a las opiniones de todos. Lograr esto, que no siempre es fácil, es una cuestión básica para conseguir que todos nos sintamos bien y que, además, seamos productivos en el trabajo que realizamos. Nuestro entorno laboral ha de favorecer la confianza. Las personas han de sentirse seguras, respaldadas y respetadas en él.

Es importante dotar de significado a las acciones de cada persona, no quedarnos simplemente en los logros comunes. Para hacerlo debemos reconocer el esfuerzo de todos, reforzando las actuaciones de cada uno de los miembros del centro. Esta gratitud se puede expresar de muy diversas formas, pero una de las mejores es reconocer su aportación, su trabajo o su valía de forma pública.

Charla sobre cómo gestionar una organización de forma que resulte motivadora para sus miembros.

Patty McCord: Ocho lecciones sobre cómo construir una empresa donde la gente disfrute trabajar

https://www.ted.com/talks/patty_mccord_8_lessons_on_building_a_company_people_enjoy_working_for

<https://www.youtube.com/embed/iBa9EoEbb38?si=L7QJdMJg1CCB5eb7>



Updated 24 February 2025 12:34:19 by Equipo CA