

# Hacia una organización ágil

## OPINIÓN



PETER YAMAKAWA

Decano, ESAN Graduate School  
of Business

Una organización ágil, como indica su nombre, es aquella capaz de responder rápidamente a las necesidades

y cambios del mercado reconfigurando su estrategia, estructura, procesos y tecnología, siempre buscando oportunidades de valor. Al mismo tiempo, este tipo de organizaciones protege su ADN, que involucra la cultura, los valores y su capital humano, principalmente.

La ventaja de ser una organización ágil es que puede adaptarse más rápidamente que las organizaciones tradicionales. Al mismo tiempo, su naturaleza orgánica facilita la innovación, tanto en productos como en servicios, siempre centrados y focalizados en el cliente. En este proceso, los colaboradores desempeñan una función clave

pues participan activamente en las mejoras que puedan efectuarse. Esto a su vez contribuye a un mejor clima laboral que se traduce en una mayor productividad gracias a la motivación de las personas, retención del talento y atracción de buenos profesionales.

Transformarse en una organización ágil no es fácil. Uno de los factores críticos radica en el com-

**“Para que una organización sea dinámica necesita el compromiso de todos sus miembros”.**

promiso de la alta dirección. Parece obvio, pero es fundamental. Para que una organización sea dinámica necesita el compromiso de todos sus miembros, pues todos son potenciales agentes de cambio. En esta línea, es crucial que la alta dirección se preocupe por tener políticas que faciliten el cambio y las relaciones de carácter más horizontal, dejando de lado las jerarquías y el centralismo de las decisiones.

Asimismo, la comunicación interna es un factor crítico de éxito, pues no solo debe partir de la alta dirección sino que debe darse en todos los niveles, priorizándose las

acciones de enseñar y ejecutar estrategias de cómo llevar a cabo esta transformación.

Finalmente, es importante reconocer el papel que juegan los errores en el día a día y en el proceso de cambio, pues todos somos proclives a cometerlos, y no solo una vez. Al respecto, uno de los conceptos de desarrollo ágil es welcome changes, al que agregaría, los errores también. Si vamos a equivocarnos y ser juzgados duramente, probablemente, nadie quiera hacer algo después. Debemos promover una cultura en la que se fomenten los emprendimientos y las innovaciones, sin temor a los errores que se puedan cometer, pues nos van a dejar enseñanzas que contribuirán finalmente a la mejora de la organización.