

Lecturas: "Terpel. Una organización comunicante" Fanny Himmelstern y Sandra Fuentes y "Las organizaciones Inteligentes" Roger León M., Eberth Tejada G. Y Marco Yataco.

Terpel. Una organización comunicante

Terpel, una organización que comercializa combustibles líquidos desde hace más de 40 años. El presidente Amaury de la Espriella dice que no es tanto la planeación estratégica la que importa sino que los trabajadores estén enterados de los planes y lo trata de hacer saber por muchos medios como circulares, al menos en términos generales para que no se de una fuga de información.

Por su parte la coordinadora de comunicaciones, Ángela María Riaño, dicen que decidieron cambiar la imagen corporativa a uno que represente el movimiento y que es diferente a la identidad corporativa que es preservar el buen nombre y reputación de la empresa. La Lic. Riaño además está muy enterada de la responsabilidad social de la empresa y mercadeo.

En Terpel se tiene un periódico interno donde entrevistan a los mismo trabajadores, dan a conocer eventos etc. Y es para que todos los empleados lo lean. También tienen otro medio que se llama "Hablemos con el presidente" donde el presidente recorre la empresa para acercarse a sus trabajadores. Lo interesante de su comunicación es que es cara a cara y no hay mediadores como Internet que puede crear islas de información y que ha sabido funcionar en una empresa tan grande.

Las Organizaciones Inteligentes

Las organizaciones inteligentes buscan asegurar que pongan a prueba las habilidades de sus trabajadores, buscan continuo auto-crecimiento a través del trabajo en equipo. No basta con adaptarse y sobrevivir sino crear capacidades de crear. La construcción de una organización con capacidad de aprendizaje tienen 5 disciplinas según Segel: Dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistemático.

En las organizaciones comunes se tiende a usar soluciones conocidas a situaciones no conocidas lo que hace que tengan problemas de aprendizaje. El principio de la palanca que pequeños cambios acertados pueden producir mejoras significativas, eso es el eje del pensamiento sistemático y útil así como es la simulación de problemas. Por la complejidad de los problemas en las organizaciones, es necesario que el aprendizaje se haga en equipo puesto que las ideas son más creativas, innovadoras y de mejor calidad. La capacidad de aprender más rápido que la competencia puede ser la única ventaja competitiva que se tenga. Se habla de la teoría del caos que más que perjudicar ayuda a las organizaciones a renacer de sus cenizas.

Crear enfoques a mediano y largo plazo suelen ser más útiles además se le pide a los empleado que adopten diferentes papeles en un mismo equipo ya que ayuda a ser más productivo y más fácil la solución de problemas.

Algunas organizaciones actualmente conocen estas teorías y es por eso que se han ido implementando más actividades para los empleados como lo son cursos, capacitaciones, sesiones con los jefes, encuestas, hasta eventos para que se pueda generar un ambiente más amable además de fomentar el trabajo en equipo. Todo esto está aplicado en las empresas u organizaciones de hoy en día en formas de manejo de personal, en como los directivos se relacionan con los empleados y como les dan un lugar dentro de la empresa para que juntos ayuden a subir el nivel de homeostasis de sus organizaciones.