

La mayoría de las organizaciones avanzan en la incorporación de tecnología en sus procesos, no obstante, muchas de ellas siguen operando con modelos organizacionales diseñados para otros tiempos y esa brecha cada vez es más evidente. El liderazgo hoy está siendo desafiado por la complejidad, la disrupción tecnológica y nuevas expectativas sociales en contextos cada vez más frágiles, ansiosos, no lineales e incomprensibles (entornos FANI), donde los flujos de información superan nuestra capacidad de procesarlos y donde muchas veces pareciera que avanzamos sin brújula. Pero este mismo entorno también abre la posibilidad de desarrollar su cara positiva: organizaciones más flexibles, atentas (o empáticas), neuroflexibles e interconectadas.

CAMBIO PROFUNDO

Durante décadas, las empresas se organizaron como jerarquías diseñadas para la estabilidad. Ese modelo funcionó en un mundo relativamente predecible, donde el cambio era incremental y era posible controlar la complejidad. Pero hoy, frente al avance de la inteligencia artificial y las tensiones globales, comienza a emerger la necesidad de un cambio más profundo en la lógica organizacional.

El desafío es transitar desde estructuras más rígidas y jerárquicas hacia formas más colaborativas. El Foro Económico Mundial describe esta transición como el avance hacia "redes ágiles": organizaciones donde el valor ya es imposible de producir en silos, y empieza a generarse en conexiones dinámicas, decisiones distribuidas y capacidades que se reconfiguran. La pregunta que tenemos que hacernos es ¿qué tan dispuestos

AVANZAR HACIA ORGANIZACIONES RESILIENTES Y PREPARADAS PARA NUEVOS ESCENARIOS

Liderar cuando el mundo deja de hacer sentido: colaboración en la empresa del futuro

El 72% de los líderes declara que la disrupción tecnológica y el cambio exponencial hacen cada vez más difícil definir prioridades. El futuro es incierto y, aun así, deben actuar, tomar decisiones e inspirar a sus grupos de interés.

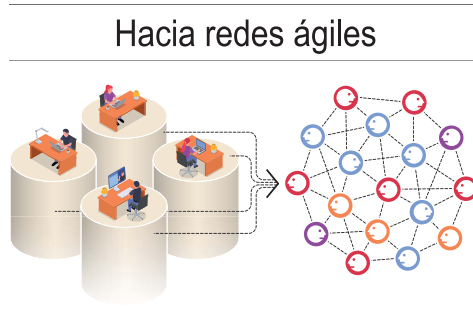


Fe Sánchez, Máster en Innovación UC y especialista en Foresight del Institute for the Future.

estamos a abrirnos a esta transición, cuándo ocho de cada 10 chilenos está inconforme con sus jefaturas, al punto de desear renunciar por esta causa?

ENFOQUE ESTRATÉGICO

La empresa del futuro es profundamente interconectada,



y esta interconexión no depende de la cantidad de personas involucradas, sino de la diversidad de perspectivas que somos capaces de articular. Un grupo pequeño con miradas distintas puede ser mucho más valioso que un gran número de personas que piensan igual, porque permite ampliar la forma en que comprendemos los dilemas que enfrentamos. En este contexto, la colaboración deja de ser una habilidad deseable y

se convierte en una capacidad estratégica. Más allá de espacios de coordinación, implica estrategias de colaboración que permitan movilizar actores diversos, alinear intereses en tensión y traducir conversaciones en resultados concretos en contextos de alta incertidumbre. Esto no ocurre de manera espontánea. Requiere diseño, entrenamiento y un cambio en los paradigmas desde los que

entendemos el poder, el conflicto y el liderazgo.

Impulsar una estrategia de colaboración en nuestras organizaciones supone avanzar en un ciclo que comienza por:

1. Comprender el sistema en el que operamos, reconocer sus dinámicas y relaciones.
 2. Construir confianza como base habilitante.
 3. Entrenar la escucha para conectar con las necesidades de otros.
 4. Facilitar espacios de diálogo que permitan abordar tensiones de manera productiva.
 5. Reconocer y amplificar la inteligencia colectiva presente en los equipos.
 6. Diseñar estructuras y mecanismos que sostengan la colaboración en el tiempo; y finalmente,
 7. Evaluar continuamente sus resultados para aprender y ajustar.
- Más allá de iniciativas puntuales, requiere una forma distinta de entender cómo se construyen los resultados en las organizaciones. La empresa y el liderazgo del futuro exige la capacidad de convocar, escuchar, distribuir el

poder y habilitar a otros para tomar protagonismo. Implica transformar las organizaciones, pero sobre todo exige transformación personal, para construir visiones compartidas que nos inspiren a navegar la incertidumbre, cambiando la lógica de reaccionar continuamente por la posibilidad de construir los futuros que soñamos, incluso y especialmente, en tiempos caóticos e inciertos.

Publicación de hoy: Selección del Curso en Estrategias de colaboración orientada a la acción.

