

Holocracia: trabajar sin jefes según IMF Business School

[Multimedia](#)

La holocracia es un sistema de organización en el que la toma de decisiones se distribuye de forma horizontal en lugar de ser establecida por una jerarquía tradicional. Estructura circular, definición de roles, flexibilidad y autonomía son las características fundamentales y comunes en una empresa holocrática

Trabajar sin jefes y sin jerarquías es una realidad cada vez más común desde que Brian Robertson, fundador de la compañía Ternary Software, acuñara el término en 2007. La holocracia es un sistema de organización en el que la toma de decisiones se distribuye de forma horizontal en lugar de ser establecida por una jerarquía tradicional.

Para muchos puede ser un sueño hecho realidad. Para otros, una falta de organización. Pero cada vez más compañías se suman a esta nueva forma de gestión empresarial, como la americana Zappos, que anunció poco después de probar la holocracia con un pequeño grupo de empleados en 2013, su objetivo de eliminar los puestos de dirección y entregar el poder de decisión a sus más de 1.500 trabajadores. Pero no es la única, otro ejemplo es la cadena británica John Lewis y Netflix. Pero ¿qué tienen en común este tipo de compañías?

Desde [IMF Business School](#) han analizado cuáles son las características fundamentales de una organización holocrática:

Estructura circular. La compañía se organiza de forma circular o en equipos, muy alejado de la estructura jerárquica piramidal tradicional. Estos equipos tienen objetivos concretos y se autoorganizan internamente para conseguirlos.

Definición de roles. En este tipo de empresas no existen las descripciones de los diferentes puestos, sino que cada trabajador asume un rol concreto con responsabilidades claras, que puede variar en función del equipo con el que colabore. Para ello, se debe analizar cuáles son las cualidades del trabajador y adjudicarle el rol que mejor se adapte a sus capacidades.

Flexibilidad. Aunque se trata de una estructura organizacional dinámica, no significa que todos hagan todo. De hecho, la idea es que cada persona pueda trabajar en varios proyectos con distintos roles.

Autonomía. La holocracia entrega el poder a los trabajadores y los equipos para resolver problemas de manera autónoma. Esto favorece la resolución eficiente

de problemas en el menos tiempo posible.

Para Carlos Martínez, presidente de IMF Business School, “este tipo de organización es más fácil de imaginar dentro de una startup, ya que los cambios en las grandes compañías y corporaciones suelen ser más lentos. Por ese motivo, hay que trabajar por transformar la estructura de esas empresas en pequeñas startups que funcionen como grupos reducidos y muy unidos donde se aprovecha la inteligencia colectiva en favor no solo de los intereses empresariales sino también personales”.
