

“Cambio cultural y aprendizaje organizacional en empresas recuperadas rosarinas”

Director: Dr. Rubén Rodríguez Garay **Co- director :** Mg. María Teresa Kobila

Integrantes: Mg. Claudia Morbelli, Mg. Marisa Parolin

Auxiliar: Lic. Natalia Chiaramoni

En el año 2007, abordamos el estudio de la cultura y la gestión de organizaciones de la economía social, en particular de cuatro empresas recuperadas rosarinas. En aquel momento, se concluyó que cada una de ellas se encontraba en distintas etapas de su ciclo de vida, donde los valores claves fueron cambiando en cuanto a sus prioridades. El presente trabajo retoma dicha investigación con la intención de describir y analizar la evolución de esos casos.

Metodología

Investigación de corte cualitativo, de tipo exploratoria, descriptiva y comprensiva.

Técnica: “Estudio de casos múltiples”.

Objetivos

Indagar el proceso de aprendizaje organizacional en aspectos relevantes de cultura y gestión.

Comparar dos períodos: años 2007 y 2013.

Reflexionar acerca del nivel de aprendizaje en cada caso

Reflexiones Finales

- Quienes asumieron la gestión de las cooperativas tenían un claro sentido de misión y visión empresarial, aunque la mayoría de sus asociados permanecieron en un rol pasivo, congruente con el anterior rol de empleado. No todos los asociados lograron entender e internalizar el “compromiso” de igual forma para el desarrollo y evolución de las cooperativas de trabajo. Esa falta de compromiso influye negativamente en la marcha de la organización.
- Los cambios culturales se dieron en grados diferentes. Los tres casos evidenciaron mejoras a nivel de los artefactos o aspectos visibles de la cultura y diferencias sustanciales en cuanto a los valores y principios explicadas a través de lógicas o racionalidades disímiles.
- En algunos casos se evidenciaron limitaciones en el tratamiento de cuestiones estratégicas como en el desempeño del rol de empresario con escasa propensión al riesgo y limitada visión de futuro.
- Según la teoría de aprendizaje de Gregory Bateson los mismos se pueden explicar a través de distintos niveles. El caso A se asocia a un nivel 1 de aprendizaje, de tipo individual y tácito de algunos de sus miembros, donde las personas están detectando y corrigiendo las acciones administrativas y operativas. El caso C se encuentra en un nivel de aprendizaje de nivel 2 o de lazo doble donde, si bien se evidencia pensamiento estratégico y cierta formalización de sus procesos, aún persisten ciertas prácticas no consolidadas. Y el caso B, aprendizaje de nivel 3, citado como aprendizaje organizacional donde los individuos han logrado cambiar los esquemas mentales y han adoptado nuevas formas de ver y actuar convirtiéndose en un caso paradigmático de empresa recuperada rosarina.