



NEW WOW



Trabajar y compartir en la era New WoW

MARCOS SANZ,
Socio de Peoplematters.

En el artículo anterior sobre este tema (*No era VUCA, era New WoW*), mis colegas Miriam Aguado de Peoplematters y Sandra Romain de Henkô, introducían la necesidad y la oportunidad de adoptar nuevas formas de trabajar como estrategia para despuntar en un entorno VUCA, y establecieron la extensión de este concepto, que denominamos *The New WoW (The New Ways of Working)*.

Concretamente describían que desde la propia definición de lo que significan estas formas de trabajo hasta la implantación, debe reflexionarse y ejecutarse con un enfoque sistémico y una metodología rigurosa que nosotros hemos desarrollado en 4 pilares esenciales:

// Leading

liderando hacia un futuro sostenible y no solo desde las experiencias pasadas; empoderando a los equipos y movilizandolos con una perspectiva humanista.

// Working

diseñando una organización, modelos de gestión y un entorno de trabajo altamente colaborativos, flexibles, y centrados en las personas y sus capacidades, en lugar de en puestos estáticos.

// Sharing

generando una cultura organizacional conectada y diversa, generosa compartiendo información, que se realimenta con curiosidad y automotivación.

// Feeling

atendiendo al propósito y a las emociones de las personas para generar la

mejor experiencia de transformación, de trabajo y de logro de objetivos.

En este artículo nos detendremos un poco más en los pilares de *Working* y *Sharing*, para describir cómo cada uno contribuye a la implantación de las nuevas formas de trabajar, y revisar las principales palancas de actuación sobre los mismos:

En el ámbito de *Working* se analiza:

- El grado en el que la organización flexibiliza su propia estructura y el trabajo de sus profesionales para desarrollar su capacidad de adaptación ágil a contextos cambiantes, fomentando la cooperación transversal hacia objetivos comunes, y reduciendo los comportamientos de silo organizativo.
- Las políticas de gestión y su foco en las personas, de manera que faciliten y apoyen la flexibilidad en lugar de limitarla.
- La manera en la que la flexibilidad física facilita o entorpece la flexibilidad organizativa y personal, incluyendo las ubicaciones, los espacios para la cooperación, el trabajo híbrido (presencial y teletrabajo), los medios de comunicación e interacción, etc.

Por otro lado, en el ámbito de *Sharing* se trabaja principalmente en los comportamientos y las bases de la cooperación para multiplicar la efectividad organizacional que se debe haber liberado en la palanca de *Working*.

Concretamente se analiza, diagnóstica, y refuerza:

- La interacción continua, trascendiendo las fronteras organizativas, y entre perfiles profesionales diversos.
- La flexibilidad en la priorización de los objetivos comunes y en la asignación de recursos.
- La generosidad en la compartición de información y conocimientos.
- La curiosidad y la automotivación para salir de la zona organizativa de confort.

Estos comportamientos de cooperación se inician y ejemplifican en los líderes, pero se deben encontrar en todos los niveles de responsabilidad de la organización para que tengan un impacto amplio y relevante.

Por otro lado, este rasgo cultural se debe materializar y apoyar en un cuerpo de información y datos comunes que, de forma transparente, faciliten que la cooperación y la interacción se orienten con eficiencia hacia el propósito común de la organización.

Parafraseando a mis colegas Miriam y Sandra, estamos ya en tiempo de descuento para crear un entorno organizativo cooperativo, flexible, ágil, productivo y saludable, es decir, "líquido", que sea capaz de hacer frente de manera fluida a los retos que no dejarán de sucederse y cambiar.

En el ámbito de *Sharing* se trabaja principalmente en los comportamientos y las bases de la cooperación para multiplicar la efectividad organizacional que se debe haber liberado en la palanca de *Working* •