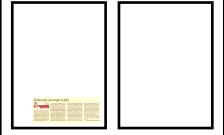


| | | | | | |
|---------------------------|------------------------------|--|--------------------------|------------------------|-------------------|
| Tirada: 55.971 | Expansión | Superficie: 183,00 cm² | Ocupación: 16.18% | Valor: 2.171,80 | Página: 12 |
| Difusión: 35.870 | | | | | |
| (O.J.D) | Nacional | Diaria | | | |
| Audiencia: 125.545 | Economía | | | | |
| (E.G.M) | 2^a Edición | 10/01/2014 | | | |
| Ref: 5201954 | | | | | |



Holacracia, sin cargos ni jefes



OPINIÓN
Enrique Dans

Imagine una empresa sin directivos y sin jerarquías. Una organización en la que los trabajadores, en cuyas tarjetas únicamente pone su nombre porque carecen de cargos definidos como tales, se organizan en círculos en los que adoptan uno o varios roles, y gestionan su trabajo en un entorno de transparencia radical.

Esa forma de organización, denominada holacracia, es la que algunas de las compañías más admiradas y avanzadas del mundo están empezando a plantearse, o directamente a adoptar. Zappos, la empresa del mítico Tony Hsieh, una habitual de la lista de las mejores empresas para trabajar, pretende implantar esta filosofía en su organización de más de mil quinientos trabajadores en el plazo de un año, y cree que con ello ganará eficiencia, flexibilidad y capacidad de adaptación.

Para la inmensa mayoría de los trabajadores, las organizaciones jerárqui-

cas son la única realidad que han conocido en toda su vida profesional. Todos conocemos sus problemas: creciente burocracia, pérdidas de tiempo y eficiencia, luchas de egos parapetados tras cargos, obsesión por ascender en el organigrama... problemas que aceptamos porque no pensamos que exista otra forma de organización. Pero en realidad, mantener una jerarquía consume muchos más recursos que las ventajas que supuestamente aporta.

La realidad es que, dados los adecuados niveles de motivación y las necesarias herramientas de coordi-

nación en forma de software, una organización puede ser muchísimo más eficiente y productiva sin necesidad de recurrir a esquemas basados en la autoridad. La tecnología juega un papel esencial: permite visualizar cómo los círculos, las tareas y las personas se conectan entre sí, para identificar qué está haciendo cada uno y qué tareas necesitan atención.

Nuevos tiempos, nuevos escenarios, y nuevas metodologías adaptadas a ellos. Pronto, en una compañía cercana.

Profesor de IE Business School.