

Israel Alcázar y Diego Rojas, cofounders de Thinking with you

Queremos que las organizaciones puedan contar y trabajar con su inteligencia colectiva

Thinking with you es una organización que se define como un espacio de desarrollo personal y profesional que tiene como objetivo ayudar a las organizaciones a transformarse para continuar creciendo. Para ello, cuenta con un equipo multidisciplinar, diverso y líquido que se adapta a las necesidades particulares de sus clientes para diseñar las mejores soluciones.

¿Cuáles son sus principales áreas de trabajo?

Diego Rojas (D.R.): Trabajamos en tres dimensiones. En relación a las personas, nos centramos en la mejora de las habilidades intrapersonales y relacionales desde diferentes ámbitos, como son *art of hosting*, comunicación no violenta, *developmental behavioral modeling*. En este sentido, apoyamos modelos de preferencia y conducta mediante herramientas como el MBTI, DISC, roles Belbin, TLC, etc. La segunda dimensión es la gestión del trabajo y ahí somos expertos en distintas tecnologías y metodologías como Kanban, *Agile*, *Design Thinking*, *Lean Startup*, etc., de modo que, además de trabajar con las personas y humanizar las organizaciones con estas tecnologías disruptivas, transformamos su manera de trabajar. Y, finalmente, la tercera dimensión que abordamos es el diseño de la organización desde paradigmas organizacionales como sociocracia, holocracia u organizaciones Teal.

Israel Alcázar (I.A.): En la dimensión del diseño ayudamos a la organización para que decida la mejor estructura que debe tener. Al final, co-creamos con el cliente la solución. Nosotros aportamos el conocimiento experto, pero ellos son los que mejor se conocen.

Definen este proceso como acompañamiento de la organización. ¿Cómo lo consiguen?

D.R.: Para nosotros, el acompañamiento está conformado por cinco vías distintas. La facilitación, donde generamos el contexto para que ocurran cosas; la formación o capacitación sobre el método *agile*, *design thinking*, etc.; la mentoría, con la que una vez que tenemos una estructura organizativa ayudamos desde la experiencia; el *coaching*, con el que ayudamos al profesional en su desarrollo; y la consultoría, pues nos involucramos como uno más en la organización y aportamos nuestro conocimiento experto.

I.A.: Tenemos caras visibles que actúan de interlocutores y mantienen la relación, pero detrás está todo el equipo, puesto que tenemos herramientas y maneras de comunicarnos que nos permiten sincronizarnos y que todos podamos tener el contexto. Nosotros siempre decimos que cada persona tiene su magia y la pone a disposición del cliente.

Para lograrlo cuentan con un equipo diverso...

I.A.: Somos muy multidisciplinarios. Contamos con perfiles de marketing, finanzas, ingenieros, periodistas, filósofos... porque creemos que cuanto mayor

Además de humanizar las organizaciones con tecnologías disruptivas, transformamos la manera de trabajar

diversidad, mejores soluciones podremos generar para ayudar a nuestros clientes. Además, somos muy líquidos porque nos adaptamos en función del contexto, con la complejidad que ello conlleva.

D.R.: Cuando alguien entra en Thinking intenta aportar y que le aporten y desde ahí el equipo se ve fortalecido y podemos dar mucho mejor servicio.

Thinking with you es, en sí misma, un ejemplo de transformación organizacional...

D.R.: Somos una empresa muy líquida. No hay jerarquías y usamos métodos distintos de comunicación, de toma de decisiones, de gestión del trabajo.

I.A.: A veces sorprende mucho cuando explicamos que no tenemos política de conciliación, ya que tenemos una gestión responsable del tiempo donde cada uno decide el mejor momento y lugar para trabajar, priorizando el valor aportado y la sincronización del equipo.

D.R.: Como todas las dimensiones van unidas, al final es la esencia de cómo haces las cosas y con qué las haces. Las empresas se centran en atraer y fidelizar el talento, pero nosotros hablamos de humanizar las organizaciones y contar con su inteligencia colectiva y para ello les llevamos pequeñas cosas que funcionan para conseguir mayor compromiso.

¿Cuáles son esas pequeñas cosas?

D.R.: Por ejemplo, tenemos un concepto que llamamos EDI, Equipo Dinámico Interactivo, porque incluso nuestra manera de hacer equipos es distinta ya que necesitamos diseños nuevos en relación a la organización que nos permitan trabajar desde sus contextos. Para nosotros, en el nivel de liquidez es muy importante la adhesión, la manera en la que estamos muy en contacto unos con otros, y la cohesión, la manera en la que conseguimos estar todos alineados para movernos como uno. ¿Cómo lo conseguimos? Utilizando, por ejemplo, herramientas de consenso y consentimiento, que es una manera de tomar decisión distinta.

¿Qué aporta a las organizaciones?

I.A.: Que los empleados se sientan más partícipes de la toma de decisiones. Cambiamos el *mindset* en las personas y cuando lo consigues es como un virus que se va contagiando. Pero claro, solo con el virus no funciona y ahí entra la segunda dimensión de darles herramientas como el consentimiento o la metodología *agile*, y la tercera dimensión de diseño.

¿Cuál es la clave del éxito en una transformación?

D.R.: Hay que mirar la transformación como un proceso, no como un hito al que llegas y ya has terminado. En una época de evolución, necesitamos introducir esos cambios de una manera sistémica, es decir, actuar y responder ante el cambio de una manera eficiente y eficaz. Ayudamos a las organizaciones no solo a transformarse en algo nuevo, sino a entender que constantemente van a ir creciendo.

I.A.: El reto que tenemos con las organizaciones es que este proceso que realizamos con ellas les ayude a no necesitar una siguiente transformación, sino que generemos una cultura que les sea útil para adaptarse a lo que venga ■

