

Cómo generar un entorno de **alta motivación** en las empresas

Empresarios y directivos deben ser conscientes de que generar un entorno de alta motivación es la mejor manera para que sus empleados, especialmente aquellos con más talento, desempeñen sus funciones de una forma más creativa, innovadora, dinámica y eficiente. Además, este tipo de entornos multiplican el atractivo de nuestra marca y harán que nuestra empresa sea vista con muy buenos ojos por otros profesionales de perfil intraemprendedor. Podemos provocar así nuevas colaboraciones o preparar el camino para futuras contrataciones. Por tanto, los entornos de alta motivación tienen consecuencias positivas tanto a nivel interno como externo. El intraemprendimiento, llevar los valores de los emprendedores a la gran empresa, una de las tendencias en *management* más claras de estos últimos años, tiene sus cimientos en este tipo de entornos.

De manera resumida, expongo algunas acciones concretas para movilizar a los intraemprendedores de nuestra empresa.

1. Estructura horizontal

La empresa intraemprendedora debe aplanar las estructuras: frente a jerarquías muy verticales, se deberán adoptar grupos de trabajo horizontales, pequeños pero muy especializados. Además es la mejor manera de integrar conocimiento y de demostrar que todos los empleados son importantes.

Es mucho más valioso un pequeño grupo de trabajo especializado que centenares de empleados poco motivados. En los conflictos bélicos tenemos un gran ejemplo: pequeños grupos de soldados de élite pueden hacer mucho más que regimientos completos de infantería.

2. Estímulo del conocimiento

Para que la innovación fluya en nuestra empresa, debemos preparar las condiciones para que ocurra de forma natural. Es muy fácil decir que hay que promover la cultura de la innovación en la empresa, pero el primer paso para ser innovador es generar estímulos que muevan el cerebro de los profesionales que te rodean.

Una iniciativa muy interesante y a la vez muy sencilla, es celebrar una vez a la semana un desayuno con todos los empleados en el que se comparte conocimiento en un ambiente informal: cada profesional habla de las tareas que está haciendo en esos días, el que conoce bien un tema lo comparte con los demás aunque no tenga una relación directa con el negocio de la empresa, se comparten artículos, noticias y eventos a los que asistir o se invita a personas interesantes a que den una pequeña charla generando debate posterior.

Escuchar a profesionales de otros ámbitos compartiendo su experiencia, puede provocar conexiones e ideas que resuelvan problemas de nuestro entorno de una forma completamente novedosa. Algunas empresas pagan el gimnasio de sus empleados. Las empresas intraemprendedoras hacen lo posible porque el cerebro se entrene tanto o más que el resto de músculos.

3. Cultura del error

La educación que hemos recibido ha penalizado tradicionalmente el error y la actitud de los profesionales es un reflejo del sistema educativo que vivieron. Cuando yo era niño, el error se tachaba, se ocultaba o se marcaba en rojo por el profesor, cuando el error debe interpretarse como una oportunidad de aprender, de crecer y de hacerlo mejor en el siguiente intento.

Señalar el error de otro ataca directamente la autoestima y el impulso para experimentar. Castra la iniciativa. Como sociedad y como profesionales, debemos ser tolerantes con el error si éste ha servido para reflexionar, abriendo

nuevos horizontes. Las actitudes conservadoras suelen minimizar el error, pero tampoco generan grandes resultados. El error, sin embargo, es la antesala de la innovación.

4. "Open office" y libertad de acción

Redefinir los espacios de oficinas como espacios abiertos es otro aspecto importante para abrazar la innovación y el intraemprendimiento. Más allá de tirar las paredes de la oficina, la filosofía *open office* significa multiplicar el trabajo en equipo porque conoces mejor a tus compañeros y la labor que desempeñan, y se facilita la circulación de información. El caso contrario, los espacios compartimentados en cubículos o despachos, fomenta el individualismo.

Oficina abierta significa también mentalidad abierta a todos los niveles, facilitando al empleado la libertad para elegir horarios, distribución de tareas, metodologías y herramientas a utilizar. Esta libertad de acción o "libertad para ejecutar", fideliza al talento y se alinea con la necesidad de independencia del emprendedor.

5. Transformación digital

Ningún negocio puede ser puramente *offline* porque el entorno social y económico que nos rodea es una combinación *online + offline*. Se equivoca todo aquel que defienda que un determinado negocio o un nicho concreto de clientes es sólo *online* o sólo físico.

Una empresa puede tener un negocio estrictamente *offline* pero la adopción de lo digital no sólo potenciará los resultados sino que será la garantía de supervivencia en el largo plazo.

Durante mucho tiempo se ha confundido la transformación digital con dar acceso a Internet a los empleados y abrir cuenta en Facebook y Twitter. La correcta transformación digital de una empresa abarca aspectos de profundo calado como la digitalización de la información, la convergencia del negocio con los avances tecnológicos, la construcción de marca mediante la generación de activos digitales, el mayor conocimiento de mercados y clientes y el perfeccionamiento de la experiencia de compra por encima de ámbitos, canales o dispositivos.

La transformación digital de cualquier empresa no es una opción, es su garantía de futuro en el largo plazo.

6. Innovación abierta y co-creación

Cualquier empresario sabe (o debería saber) que hay muchos más profesionales con talento fuera de su empresa que dentro. Por eso la innovación abierta busca la cooperación entre los mejores profesionales de nuestra empresa y aquellos talentos externos que pueden colaborar con nosotros por diversas razones: a veces puede ser por una cuestión estrictamente económica pero también puede motivarse por una cuestión de prestigio profesional, de sentimiento de comunidad o de pertenencia a un colectivo. Debemos usar la llave que abra de la mejor manera posible, esta puerta de la colaboración.

El caso es que si somos capaces de hacer trabajar al unísono a lo mejor de nuestra casa con lo mejor de fuera, podremos conseguir impresionantes resultados.



José Manuel Vega

Autor del libro "*Intraemprendedores. Reinventa tu empresa con espíritu startup*" (Editorial Libros de Cabecera, 2016). Más info: www.josemanuelvega.com