



Transformación de las Empresas en Tiempos de Crisis

Se ha hablado mucho de que las empresas deberán transformarse durante y después de la pandemia, pero la verdadera pregunta que hay que hacerse es si van a tener tiempo. Este maldito virus ha cambiado la situación planetaria en tan solo dos meses. La capacidad de adaptación para la mayoría de empresas en tan corto espacio de tiempo con las estructuras clásicas es poco menos que imposible. Es como pedirle a un Tiranosaurus Rex que, después del impacto del gran meteorito en el Golfo de México, encogiera, necesitara menos comida y se volviera de sangre caliente para combatir el invierno meteórico. Solo sobrevivieron aquellas especies que estaban justo en ese momento en fase de adaptación.

Esto significa que aquellas empresas que estaban en proceso de adaptación antes de esta crisis, van a poder sobrevivir sin perder demasiadas plumas. Es más, solo aquellas empresas que siempre estén en proceso de adaptación van a tener la capacidad de sobrevivir a todo lo que venga. Solo estas organizaciones, con un propósito continuo, mucho más allá de la rentabilidad, van a tener más probabilidades de triunfar. Estas organizaciones, también denominadas Teal por Frederic Laloux, autoorganizadas, con pocas barreras organizativas, que fomentan la transparencia, la autorresponsabilidad y el trabajo en ecosistemas con objetivos transversales, se pueden reinventar casi sobre la marcha. Un buen ejemplo es Good Rebels, "trabajada" por Fernando Polo (ya que aunque sea CEO si le preguntas siempre te responde que el trabaja en Good Rebels), que son capaces de tomar la decisión de bajarse el board un diez por ciento el sueldo, y van y se apuntan el resto de los trabajadores de forma voluntaria. Un sitio así existe

**"Solo estas organizaciones,
con un propósito continuo,
mucho más allá de la rentabilidad,
van a tener más probabilidades de triunfar"**

Ana Moreno, de la UPM, experta y apasionada en organizaciones empresariales da algunas claves de cómo aquellas estructuras que son capaces de decidir su futuro, lo hacen verdaderamente. La productividad no crece como se espera con la incorporación de la tecnología. Lo que sí crece es estrés de los integrantes de las empresas. Esta nueva etapa de crisis se debe caracterizar no meramente por la orientación al logro sino por la orientación al modelo pluralista, que integra valores, empleados, clientes, proveedores y sociedad, pero solo para conseguir un propósito trascendente.

**"La productividad no crece como se espera
solo con la incorporación de la tecnología.
Lo que sí crece es el estrés de los integrantes
de las empresas."**

La motivación intrínseca es la base de esta nueva visión, es el individuo el que en base a su criterio, creatividad y filiaciones construye valor. El crecimiento de estas empresas autoorganizadas y automotivadas crecen tres veces más rápido que las tradicionales. La tecnología incide justo en facilitar esto, puesto que no hacen falta tantos mandos intermedios mandando a los componentes de los equipos lo que tienen que hacer cada día. El hacer algo que tiene sentido a nivel de empresa pero que carece de sentido para el trabajador es un autentico desastre, y es muy común.

En la sección de videos, en el submenú de la página "**Recursos**" os dejo el verdadero contenido de este artículo. Preparaos un café, reservaros un ratito y escuchad este debate con Ana Moreno y Fernando Polo. Espero que lo disfrutéis y que os cambie un poquito la mente. Las cosas grandes se consiguen entre mucha gente, especialmente invirtiendo en las personas.