

## No todas las empresas somos iguales y no todas son diferentes

Ser diferente es difícil, en parte porque todas las empresas buscan la forma de serlo, pues al fin y al cabo es eso lo que hace que pierdan o ganen dentro de este mundo tan competitivo pero, ¿es este el único motivo? ¿realmente todas llevan a cabo las medidas adecuadas para ser diferentes? ¿qué significa en realidad ser una #EmpresaDiferente? Os desvelamos desde ya que **la clave está en las personas**.

Y ahora el lector podría pensar "sí, que bonito es decirlo, pero la realidad es otra". Pues que esta es la clave es universalmente sabido, pero **cómo sacar el partido** a este valor potencial y cómo gestionarlo no es tan fácil.

La vía fácil para destacar y a la que recurren habitualmente la mayoría de organizaciones consiste en implantar una serie de incentivos para los empleados, a veces más enfocados hacia la proyección de una imagen positiva de la empresa al exterior que hacia la idea de aportar algo positivo a las personas. Hablamos de incentivos tales como los aumentos anuales de salario, la formación o la flexibilidad horaria. Sin embargo, muchas veces este tipo de cosas se quedan en el papel.

Nosotros pensamos que esto, aunque importante, no es suficiente. Lo que diferencia a una máquina de otra es el buen funcionamiento de sus engranajes, si uno falla, por pequeño que sea, la máquina deja de ser útil, por lo que todos y cada uno de ellos es esencial para su correcto funcionamiento.

Por este motivo, todo comienza por:

### 1. Crear un equipo con potencial

No nos referimos a seleccionar a personas que únicamente alberguen conocimientos, sino personalidades extraordinarias que ven en cada tarea un reto, que hacen de cada momento una experiencia y de cada día una aventura. La actitud junto con la disciplina colectiva, trabajando todos por un objetivo común, da lugar a una explosión de recursos útiles para la empresa que facilitan el trabajo diario y su consecuente éxito.

Por este motivo, hay que tener claro que **la personalidad prima ante la cualificación**. Los conocimientos ligados a la pasión por el trabajo que se hace, la motivación por hacer las cosas bien y la curiosidad para continuar aprendiendo son la receta perfecta para diferenciarse de los otros. Pues los incentivos son imitables, pero las personas son únicas en sí mismas, por lo que tendremos un valor inimitable y valioso en el tiempo.

<https://www.autentia.com/empresa/>

### 2. Aportar de empresa a empleado, facilitar su aprendizaje

De esta forma, el conocimiento ha de ser alimentado, por lo que la formación y al desarrollo profesional y personal en el trabajo debe ser fundamental para crear sentimiento de

autorrealización en las personas, sacando de ellas todo su potencial, desarrollando su autoconfianza en la toma de decisiones y haciendo de ellas personas autónomas y valiosas.

<https://www.autentia.com/formacion/>

### **3. Crear/retener talento**

Trabajar con la finalidad de retener todo este talento no consiste en secuestrarlo, sino en provocar que las personas se quieran quedar por lo que obtienen de la empresa, por no sentirse como recursos.

<https://www.autentia.com/blog/>

### **4. Puerta abierta**

La sensación generalizada de que la puerta de los directivos está siempre abierta es fundamental para que todas las ideas, nuevos conocimientos y aportaciones lleguen a salir a la luz, pues el hecho de jerarquizar las funciones puede provocar que las personas teman cometer errores y no arriesgar a la hora de tomar la iniciativa. ¿De qué sirve tener muchos conocimientos si no se comparten? No se puede pedir proactividad si ponemos barreras.

<https://www.youtube.com/watch?v=cqF3NLQLeLo>

### **5. Dar oportunidades, tolerar los errores**

De esta forma, se le da a todo el mundo la oportunidad de probar nuevas vías de trabajo e innovar en sus procedimientos, convirtiendo la asunción de riesgos en nuevos retos y perdiendo el miedo a cometer errores, pues será una nueva oportunidad de debatir y aprender de distintas opiniones en el caso de que una idea no sea finalmente llevada a cabo.



## **6. Valorar el trabajo y tener en cuenta las opiniones**

De esta forma, se pone en valor el trabajo y los conocimientos de las personas, reconociendo los logros y corrigiendo los errores.

En [adictosaltrabajo.com](https://www.adictosaltrabajo.com), el conocimiento de las personas que forman Autentia se publica con su nombre, nunca en nombre de la empresa, pues el mérito es de la persona que ha creado ese valor y merece ese reconocimiento por parte de todos.

<https://www.adictosaltrabajo.com/>

## **7. Comunicación**

La comunicación de dirección con el resto de la plantilla refuerza todos los puntos anteriores. Es importante que cada pieza del puzle sepa las decisiones que se toman y hacia dónde caminamos. Un email contando todos los aspectos importantes que afectan a la empresa cada cierto tiempo es un medio fácil para conseguirlo, compartiendo el conocimiento y abriendo de nuevo la puerta a las opiniones o dudas de las personas.

<https://www.youtube.com/watch?v=eWaZNcYIYhw>

## 8. Aportar herramientas útiles

Además de todas estas herramientas intangibles, es fundamental proporcionar los mejores recursos materiales para trabajar bien.

Con todo ello, las personas desarrollan un sentimiento de pertenencia a la organización haciendo de cada tarea un asunto personal que comparten con compañeros dispuestos a ayudar.



Nuestra filosofía de mejora continua no sólo se aplica al trabajo, sino también a desarrollar al activo más valioso que tenemos, las personas.

Nuestra filosofía de compartir conocimiento no sólo se aplica a los conocimientos técnicos, sino también a experiencias y formas de ser y pensar.

Queremos mostrar al mundo cómo estamos consiguiendo día a día ser una #EmpresaDiferente, comenzando por premiar a las personas que lo hacen posible por simplemente ser como son.

<https://www.autentia.com/2015/08/13/recordamos-autentia-day-2015-una-divertida-y-familiar-jornada/>

