

Cómo se ayuda a fomentar la innovación en Google

Estamos habituados a leer en los periódicos acerca de innovación, investigación y desarrollo... Para ser francos son palabras que suenan bien, y aún quedan mejor en la carátula de presentación de una memoria de empresa. Pero eso sólo no basta, ya que hay que analizar qué es lo que se fomenta y sobre lo que se asienta esa innovación. Tres factores son clave: talento, clima y trabajo en equipo.



En cualquier foro se habla sobre el talento; «vosotros sois lo más importante», se escucha cuando el Sénior VP se dirige a la audiencia después de haber comentado unos excelentes resultados. Pero el problema principal es encontrar y contratar al talento, base principal sobre la que se construye la innovación y una empresa sólida y de futuro. El talento no es fácil de encontrar y más difícil resulta su contratación y a veces imposible su retención. Recuerdo el gran número de entrevistas para entrar en Google, y cómo me preguntaba si realmente eran necesarios tantos filtros; medir y analizar el talento y el perfil de cada uno de los trabajadores, observando si cuadran dentro de cada equipo, es fundamental antes de cerrar un proceso de captación de talento y excelencia.

El establecer un buen ambiente en el que se fomente y se invite a la creatividad dentro del entorno laboral ayuda al desarrollo de la innovación. Es imprescindible que el trabajador pueda tener la libertad de desarrollar sus ideas sin sentirse cohibido; tanto

la distribución del personal dentro de la oficina como la cercanía, la confianza y accesibilidad de los distintos cargos es fundamental.

El trabajo en equipo. Siempre se dice que cuatro ojos ven más que dos. Los equipos deben ser lo suficientemente grandes para poder armar una nueva iniciativa en poco tiempo, pero con el número justo de integrantes, de modo que la información fluya deprisa ganando siempre tiempo, dando autonomía suficiente y permitiendo que cada uno pueda ir al ritmo que le permita montar su aplicación lo más rápido posible.

Estos tres factores son esenciales, puesto que llevan implícito unos detalles que hacen que la gente se encuentre en perfectas condiciones para fomentar la creación de nuevos proyectos e implantación de iniciativas.

Hablando de innovación, no podemos dejar de comentar la regla de gestión de tiempos y recursos del 70, 20, 10 de Google que es fundamental

para desarrollar y expandir a todos los niveles la innovación, la creación y la pasión por implementar nuevas ideas. El 70% de nuestros recursos se deben invertir en negocios principales, el 20% en nuevos productos o iniciativas y el 10% en nuevas ideas.

La elección de qué proyecto va en qué categoría se basa, principalmente, en cómo afecta a nuestros usuarios, socios, inversores, prensa, negocio y estrategia. Un 70% es un proyecto que afecta a todos ellos. Uno que tiene un impacto significativo en algunas pero no todas, entraría en la categoría del 20%, y el 10% son el resto de proyectos que tienen suficiente potencial para convertirse en una idea para desarrollar.

70/20/10 no es una forma de priorizar los proyectos, sino una guía para la asignación de recursos ya que todos los proyectos son importantes para el éxito a largo plazo de la empresa.

Por último, una pequeña anécdota de hasta qué punto se fomenta la innovación en Google. En el curso de bienvenida a los nuevos empleados, los nuevos «Googlers» son invitados a competir por grupos. El objetivo es desarrollar una idea que se pueda convertir en un futuro proyecto. Aquella que sea la más creativa sobre una nueva aplicación útil para el usuario de Internet o una función aún no desarrollada es premiada y presentada al comité de proyectos, quien da la aceptación final para incluirla como nueva iniciativa a desarrollar.

Por todo lo expuesto, Google es una factoría de un gran potencial para los próximos años.