



SILVIA PAREJA

Gerente de PeopleMatters.

El emprendimiento llegó a la empresa para quedarse.

¿Un emprendedor nace o se hace?

En los últimos años, el emprendimiento se ha convertido en objeto de interés desde el ámbito académico, empresarial y de la administración, ha contribuido a que la sociedad sea más consciente de la importancia que la innovación y el emprendimiento tienen en una economía cada vez más digital, donde las cosas ocurren cada vez a más velocidad.

Según el Global Entrepreneurship Monitor (GEM), sólo el 2,5% de los españoles emprenden en su trabajo. Este dato sitúa a España en el grupo de cola de los países desarrollados en cuanto a emprendimiento corporativo.

Hace no muchos años, un emprendedor era como un "loco", alguien que hacía cosas diferentes y que no tenía ninguna posibilidad de triunfar. Hoy en día, conocemos casos de éxito reciente de grandes emprendedores, solo basta con mirar en nuestra vida cotidiana para encontrar algunos ejemplos, quién no utiliza Google, conoce Apple o compra en Amazon, claros referentes que han ayudado a poner en valor la capacidad de emprendimiento y a generar una cultura emprendedora en la sociedad y cada vez más en la empresa.

Estas personas que tienen el poder de transformar el mundo, cambiar paradigmas y llevar hasta el límite la inteligencia y creatividad humana, son emprendedores que no aparecen de la noche a la mañana, se van modelando con el paso del tiempo, pero cuentan con unos rasgos comunes muy marcados que les han llevado a triunfar:

- Autoconfianza y motivación al logro, ambición de ver sus sueños cumplidos.
- Asumir riesgos y aprender del fracaso, no tener miedo a arriesgar, no quedarse sin intentarlo, aunque haya posibilidad de fracasar.
- Visionario, ser capaz de mirar hacia delante a nuevos escenarios y ver oportunidades antes que otro.
- Curiosidad, afán sin fin por aprender, buscar información desde varias perspectivas para obtener una visión más global de la realidad.
- Apasionado, hacer las cosas con pasión, trasladar ese entusiasmo a tu entorno.
- Saber delegar, rodearse de personas preparadas en diversos ámbitos que



Los empleados con ADN emprendedor comparten la inquietud de revolucionar lo que les rodea desarrollando nuevas ideas, necesitan autonomía para probar y ponerlas en práctica, precisan de un entorno organizativo que les tolere, les preste atención, y apoye sus iniciativas para cambiar su empresa desde dentro •

cubran sus carencias. “No tiene sentido contratar a personas inteligentes y después decirles lo que tienen que hacer. Nosotros contratamos a personas inteligentes para que nos digan qué tenemos que hacer”, Steve Jobs.

// Impulso del espíritu emprendedor dentro de la empresa ¿Hay un Steve Jobs en mi talento interno?

Las empresas se han dado cuenta que necesitan hacer aflorar y desarrollar el espíritu emprendedor en su talento interno para sobrevivir a un entorno cambiante, cada vez más competitivo, donde cada día surgen nuevos productos o servicios en el mercado de una manera muy ágil. El emprendimiento en la empresa es un instrumento clave para mantener su competitividad. Por lo tanto, una empresa no solo puede,

sino que debe, incorporar rasgos de emprendimiento a su cultura corporativa y estructura organizativa.

Ya hay empresas que están poniendo en marcha iniciativas para apoyar la vena emprendedora de su talento interno, para que sus empleados hagan visibles o desarrollen sus habilidades de emprendedores, y sean identificados como “Steve Jobs” internos. Google es un ejemplo de compañía que está prestando mucha atención a lo que sus empleados tienen que decirle, la política de la compañía permite y estimula a sus trabajadores a destinar hasta un 20% de su jornada laboral a trabajar en sus propias iniciativas al margen de las responsabilidades que estipula su contrato. Se rompe con el concepto de que las buenas ideas se generan de arriba a abajo, el hecho

de que un empleado pueda dedicar parte de su tiempo a plantear una idea y liderar su aplicación dentro de la compañía, ayuda a la motivación y compromiso de la plantilla.

Pero el emprendimiento interno también debe sortear obstáculos. El emprendedor interno se tiene que esforzar tanto o más que el emprendedor convencional para llevar su idea a cabo, se ve obligado a superar las barreras o filtros que la empresa ha dispuesto. ¡Sin embargo, de su importancia estratégica deriva la necesidad!

// ¿Cuáles son los factores que ayudan a que la actividad emprendedora tenga su espacio en la empresa?

Los empleados con ADN emprendedor comparten la inquietud de revolucionar lo que les rodea desarrollando



Hay dos requisitos de partida que permiten el ADN emprendedor a nivel corporativo: una cultura organizativa apropiada y un equipo directivo preparado y decidido a liderarlo a todos los niveles •

nuevas ideas, necesitan autonomía para probar y ponerlas en práctica, precisan de un entorno organizativo que les tolere, les preste atención, y apoye sus iniciativas para cambiar su empresa desde dentro.

Si no es así, muchos acabarán abandonando su empresa para emprender su proyecto de forma independiente, como hicieron los cinco ingenieros alemanes de IBM que fundaron SAP al comprobar que no contaban con su respaldo a la propuesta de desarrollar soluciones integradas de software de gestión empresarial.

Hay dos requisitos de partida que permiten el ADN emprendedor a nivel corporativo: una cultura organizativa apropiada y un equipo directivo preparado y decidido a liderarlo a todos los niveles. En este sentido, son clave las siguientes características:

- Que los valores y creencias de la Dirección estén alineados con la proactividad, la creatividad, a “pensar de una manera diferente”, y con la capacidad de asumir riesgos.
- Que se rompa con las resistencias internas, y se desarrollen programas específicos que fomenten el emprendimiento, esponsorizados por la Dirección, que apoyen que los empleados puedan dedicar parte de su jornada laboral al desarrollo de este tipo de proyectos.
- Que se creen canales de comunicación que faciliten el intercambio de ideas y proyectos entre los miembros de la organización y con otras redes del entorno.
- Que se incorpore nuevo talento curioso, abierto al cambio, dispuesto a innovar y a asumir riesgos.
- Que se cuente con un sistema de reconocimiento interno a emprendedores, que premie los logros y repercuta en las ganas del emprendimiento interno.
- Que la empresa cuente con un nivel de recursos (humanos, técnicos, financieros, etc.) que permita abordar iniciativas de sus empleados y que no caigan en saco roto.
- Que no haya un exceso de control que pueda afectar de manera significativa en el desarrollo del emprendimiento interno.

En un entorno tan competitivo y agresivo como el actual, sólo prosperarán aquellas empresas capaces de redefinirse y adaptarse, y el emprendimiento interno es una de las claves para conseguirlo. Por ello es fundamental que las empresas desarrollen políticas que lo fomenten y lo pongan en valor, es su receta para hacer frente a los competidores globales especializados en costes bajos.

Si no se hace así, otras empresas ocuparán su lugar. Acuérdesse de lo que le digo, la figura del *Chief Entrepreneur Executive* no tardará en extenderse entre aquellas grandes empresas que aspiren a mantenerse líderes.]



TALENTO PARA
LA ERA DIGITAL