

La consultoría CEDEC destaca la intraemprendeduría como un laboratorio de innovación en la propia empresa

La realidad habitual de cualquier empresa es la lucha permanente por la superación, o supervivencia en muchos casos, debido a los obstáculos y desafíos con los que se encuentra a diario. Ya sea por el propio mercado, la competencia, los clientes, los avances tecnológicos, etc., los empresarios y directivos de las organizaciones han de estar constantemente buscando alternativas a soluciones que hasta ahora eran viables Y la actual situación sin precedentes empuja, si cabe con más fuerza, a imaginar nuevas salidas, convirtiendo la innovación en un elemento esencial para localizar soluciones, tanto de presente como de futuro. Un elemento idóneo en este momento es la activación efectiva de la intraemprendeduría.

CEDEC, como empresa de consultoría líder en Europa en gestión, dirección y organización para pymes y empresas familiares, trabaja para ayudar a las empresas a implementar los sistemas de gestión y organización que les resulten más eficientes y optimizar así sus resultados empresariales. En este sentido, destaca el impulso de la intraemprendeduría como una oportunidad que debe tomarse en consideración como sinónimo de innovación.

Se define como intraemprendeduría a aquel sistema de gestión y planificación que estimula la aparición de un espíritu emprendedor dentro de la propia organización. De esta manera, se anima a empleados para que ofrezcan ideas innovadoras que supongan un cambio de rumbo en la estrategia de la empresa, que ayuden a romper dinámicas enquistadas e impulsen la exploración de nuevos productos o servicios. Así, se generan nuevas ideas de individuos o grupos con visión empresarial, que redundan como nuevas oportunidades de negocio en beneficio de la misma organización.

Así pues, su objetivo es generar y alimentar el talento de los propios empleados, potenciando y reconociendo su tiempo y esfuerzo en investigar nuevas y creativas ideas, como agentes del cambio que ayudan a transformar la empresa, convirtiéndola en un laboratorio en la cual se facilitan y desarrollan esas oportunidades orientadas hacia el foco del negocio: el cliente.

Desde una visión más actual, es como si las empresas promocionaran el nacimiento de start-ups dentro de ellas mismas, con el matiz que el emprendedor se convierte en intraemprendedor.

Las ventajas son evidentes para ambas partes ya que, sin dejar su actividad habitual, el empleado desarrolla su ingenio viéndose respaldado y protegido por el paraguas de seguridad que la empresa le proporciona. Al disponer de una infraestructura, reduce el coste y el riesgo. Por su parte, la empresa se beneficia del talento innovador de sus empleados que, de otro modo, podrían abandonar la empresa al no sentirse “realizados profesional y personalmente” en ella.

Las características principales de un intraempreendedor son:

- Creatividad. Tiene visión e imaginación. Es una persona creativa e innovadora.
- Iniciativa. Se orienta al resultado y va más allá en las tareas encomendadas.
- Trabajo en equipo. Es capaz de implicar y dirigir a más personas en el desarrollo de sus ideas, asumiendo responsabilidades de sus decisiones.
- Visión y anticipación. Es capaz de visualizar y definir las necesidades futuras del mercado.
- Liderazgo. Su entusiasmo y pasión son contagiosos y genera empatía por su convicción en lo que hace. Actúa con determinación y confianza en sus capacidades para llegar al objetivo.
- Perseverante. No se rinde. Encuentra fórmulas que le ayudan a continuar con sus ideas. Aunque también es capaz de desechar aquellas ideas que no tienen futuro.

Y por parte de la organización, además de un cambio cultural, las características que requiere fomentar la intraemprendería incluye los siguientes elementos:

- Orientación clara de toda la organización, especialmente de la dirección en estrategias de innovación.
- Una política de emprendimiento corporativo en los planes estratégicos a medida de la organización. Desarrollar una política de empoderamiento y descentralización que permite la libre exposición de las ideas.
- Crear una estructura organizativa flexible que potencie el desarrollo de proyectos innovadores. Encargada de coordinar y desarrollar los proyectos innovadores, fijando objetivos que permitan evaluar el valor añadido que representaría el nuevo proyecto
- Incorporar a personas afines, con capacidad de valorar, acompañar e integrar a los intraempreendedores en la organización.
- Crear una cultura corporativa que fomente el talento y detecte a los emprendedores latentes en la empresa. Animar a la persona para que sea innovadora, atrevida, sin pretender eliminar totalmente el riesgo ni la incertidumbre en sus decisiones.

- Crear un plan de carrera Ad hoc para las personas con mayores capacidades innovadoras, lo que da identidad propia a la empresa, generando sentido de pertinencia y compromiso.
- Fomentar la formación continua en la empresa, mediante programas de capacitación y mejora.
- Estimular equipos multidisciplinarios que permitan la fluidez de las ideas y la retroalimentación.
- Crear un sistema de recompensas y reconocimiento individual o colectivo, que estimule y potencie la creatividad y el interés de los empleados en su participación. Premiando el desempeño y los objetivos alcanzados.

Por otro lado, la empresa debería incluir sistemas que permitan la participación efectiva de su personal en las estrategias de innovación. Además de las tradicionales como el buzón de sugerencias o el concurso de ideas, otros sistemas serían:

- Potenciar la disposición de tiempo y recursos para el desarrollo de la intraemprendeduría. Por ejemplo, permitiendo un porcentaje del horario laboral a nuevos proyectos.
- Potenciar la conversión de ideas en proyectos. Plasmar las ideas en planes de negocio en los que se visualice la viabilidad de la propuesta y el alcance de recursos, económicos, humanos, etc. a implicar.
- Poner a disposición de las ideas un soporte técnico y humano que contribuyan a desarrollar el proyecto. No todo se queda en la cultura empresarial, se ha de pasar del dicho al hecho.

Entre los obstáculos que deberán eliminar o minimizar las empresas para potenciar la intraemprendeduría se encuentra especialmente la falta de flexibilidad. Las estructuras tradicionales demasiado jerarquizadas son un obstáculo para su desarrollo, excepto, que en la propia estructura se genere un sistema que potencie la misma.

Por otro lado, se ha de potenciar la rápida valoración, aceptación y puesta en marcha de las propuestas, evitando o flexibilizando al máximo los impedimentos administrativos, es decir, potenciando la revisión de todas las propuestas innovadoras siempre que vayan acompañadas de su plan de negocio en el que, de forma racional, se aprecie una verdadera aportación de valor a la empresa.

En CEDEC, Consultoría de Organización Estratégica de Empresas, se considera la intraemprendeduría como una alternativa real que se debe potenciar como instrumento necesario de aportación de conocimiento, creatividad y talento en el seno de la propia organización y, sólo de esta forma, se podrán afrontar los desafíos del futuro. Las personas son el bien más preciado de las empresas y son parte esencial para alcanzar la excelencia empresarial en la propia organización.

Datos de contacto:

BENDITA SERVICIOS PUBLICITARIOS, SL
Gabinete de Comunicación
930330101

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Finanzas](#) [Marketing](#) [Recursos humanos](#) [Otros Servicios](#) [Otras Industrias](#) [Innovación Tecnológica](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>