

Intraemprendimiento oportunidad de crecimiento empresarial

Por:

Lewis Charles Quintero Beltrán

Consultor Sénior-Conferencista

Email: contacto@lewisquintero.com

Para buscar nuevas oportunidades se hace necesario que desde la gerencia se invite a todos los colaboradores a participar en la cultura del intraemprendimiento. Es una urgencia que la dirección de la empresa genere espacios en los cuales se pueda identificar a las ***personas con el ADN emprendedor el cual permita incrementar la innovación en la organización con ideas novedosas que impacten al interior de esta, teniendo como referente al cliente final y al entorno que impacta.***

La organización que busca nuevas oportunidades en los ámbitos nacionales e internacionales debe motivar a los empleados para que participen de forma activa con su potencial innovador y emprendedor; es necesario hacer claridad que para calificar una persona como intraemprendedor no es necesario tener una lista de cualidades que lo señalen, pero algunas son visibles como las siguientes:

- Entusiasmo
- Creatividad
- Visión
- Persistencia
- Resiliencia

Las organizaciones que han encontrado posibilidades en nuevos mercados han entendido que la particularidad del intraemprendimiento, es la decisión de involucrar a toda la organización en el proceso de innovación además de permitir y animar a los empleados a iniciar, liderar y poner en práctica nuevas ideas o mejoras dentro de los procesos de la organización.

Pero... ¿Cuáles son los beneficios del intraemprendimiento para las organizaciones?

Un programa de intraemprendimiento le puede permitir a la organización tener un mayor crecimiento, motivación por parte de los empleados y un aspecto importante es el direccionamiento que se le puede dar a la empresa; las empresas que trabajan la innovación como medio son mucho más rentables y tienen un mayor crecimiento en el sector en el que se desenvuelven.

Para el caso empresarial en Colombia la recursividad y permitirse pensar en el afuera y las ganas de crecer ha permitido que los modelos de negocio creados tengan una integralidad y no estén definidos solo para un área de esta. Se ha entendido que en su estructura empresarial puede existir un empleado motivado y observador, el cual tiene ideas válidas para mejorar la eficiencia, crear nuevas líneas de negocio e incluso mejoras en el producto.

Para que una organización sea líder en el intraemprendimiento desde la Gerencia debe tener claro los siguientes aspectos:

- ✓ **Ser visionario:** la innovación le permite entender oportunidades de mercado, dar lectura de la competencia, evaluar las buenas prácticas, entre otros.
- ✓ **Incentivos a los empleados:** cuando identifique un empleado intraemprendedor, posibilite los medios para que este surja.
- ✓ **Toma de decisiones:** empoderar al equipo de trabajo implica permitir que tomen decisiones, permita en su organización la insatisfacción constructiva.
- ✓ **Aceptar errores propios y de los otros:** los fracasos son oportunidades de mejorar y de generar proyectos innovadores para la empresa, es necesario recordar que el fracaso es el primer escalón para el éxito.
- ✓ **Siga el instinto:** si usted como directivo quiere impulsar el intraemprendimiento permita que sus empleados utilicen la intuición para encontrar nuevos mercados, tendencias y clientes.

- ✓ **Aplauda y recompense la capacidad intraemprendedora.** Si los empleados se favorecen del éxito de una idea, vivirán mucho más motivados para aportar las ideas y la cultura organizacional será diferente.

Los directivos de las organizaciones deben hacer un alto en el camino y responder la siguiente pregunta: **¿Qué se prefiere para la organización, empleados que jalonen o más competidores para la empresa?**

Lo que importa en realidad es estar dispuestos a brindar apoyo a los empleados y su capacidad innovadora; si la cultura de la empresa llega a esta madurez se puede tener una mayor diversidad de ideas y posibilidades, lo cual le permite gerenciar el cambio y adaptarse al entorno.

La organización de hoy no necesita “personas que se sientan a esperar órdenes, sino que son capaces de generar ellos su propio trabajo y desarrollo en la organización”.