

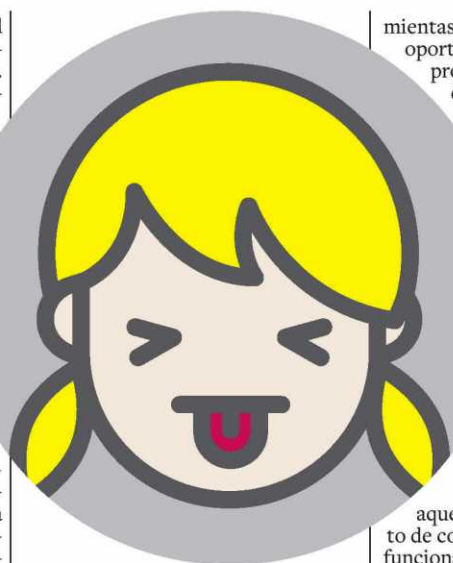


Bienvenidos los rebeldes

La fuga de talento daña la capacidad competitiva de la empresa porque siempre se van los inquietos y los curiosos. Las causas van mucho más allá de la remuneración económica, siendo la incapacidad de desarrollar ideas, aprender e innovar el motivo principal. Esto debilita la compañía volviéndola menos flexible y adaptativa a las exigencias del entorno, porque retenemos las personas orientadas a 'explotar' (eficiencia), mientras perdemos las personas orientadas a 'explorar' (innovación).

Lamentablemente, en la mayoría de las grandes compañías el carácter emprendedor no suele ser compatible con su ambiente laboral: estable, burócrata, con una lenta toma de decisiones, tiempos de reacción muy largos, presupuestos anuales rígidos, falta de flexibilidad o complejas estructuras jerárquicas.

Las políticas de emprendimiento corporativo proporcionan una eficaz vía de innovación y, sobre todo, un hábitat en el que todos aquellos potenciales emprendedores internos pueden desarrollar sus ideas, dar respuesta a una necesidad social o de mercado e incrementar así el valor a la empresa. Las organizaciones pueden ofrecer a sus equipos un formato 'híbrido' de emprendimiento, la oportunidad de desarrollar estas ideas con el paraguas y la seguridad que puede ofrecer una



mientas y actividades para identificar oportunidades y desarrollar nuevos proyectos empresariales. Implica evolucionar culturalmente para adoptar una actitud emprendedora, lo cual requiere tiempo, herramientas y proceso. Recurrir a un acompañamiento externo por parte de especialistas, sin duda, de gran ayuda, inyectando aire fresco, acompañando en la adopción de metodologías y en la creación de ciertos hábitos. De esta manera, convertiremos gradualmente nuestra empresa en una organización más innovadora, ágil y adaptativa.

Las compañías ganadoras son aquellas capaces de entender el reto de compatibilizar dos sistemas de funcionamiento de diferente naturaleza. Por un lado, el propio de la gran empresa, eficiente, basado en el historial y la inercia, orientado a la escalabilidad y claramente conservador. Y, por otro lado, el propio del emprendedor, más dinámico, curioso, experimental, asumiendo riesgos de manera inteligente, basado en la viabilidad a futuro y la validación de nuevos conceptos.

En su organización, independientemente del grado de implantación del emprendimiento corporativo, y sea cual sea su nivel de energía emprendedora, por favor, dé la bienvenida a sus rebeldes, entienda sus inquietudes y trate de retenerlos para que juntos puedan definir su nuevo futuro.



JOAN RIERA
Colaborador académico del Departamento de Dirección General y Estrategia de ESADE Business and Law School

gran empresa. El intraemprendedor puede obtener unas sensaciones parecidas a las que tiene un emprendedor sin la necesidad de comprometer sus recursos financieros y con la disposición de unos recursos difíciles de disponer por cuenta propia, como por ejemplo instalaciones, conocimiento, equipos de apoyo, clientes, acompañamiento profesionalizado por parte de consultores externos o acceso a mercado.

El emprendimiento corporativo es una combinación de estrategia y ecosistema para identificar, fomentar y cultivar el espíritu emprendedor de las personas de la organización, junto a herra-