



La Profecía autocumplida: iniciativas emprendedoras que mueren antes de nacer en las organizaciones

La Cultura organizacional es una barrera común a iniciativas de innovación y mejora de emprendedores dentro de una empresa.

Al iniciar su vida laboral, los jóvenes que ingresan a empresas esperan encontrarse con grandes desafíos y desarrollarse en sus carreras. Luego, al adquirir experiencia y aprender de sus colegas, muchos de ellos sienten la necesidad de agregar valor al trabajo que realizan día a día, por lo que comienzan a cuestionarse sobre las tareas que realizan a diario.

- *¿Es ésta la mejor forma de afrontar este problema?*
- *Tengo la idea de un nuevo negocio: ¿con quién hablo?*
- *¿Cómo puedo conseguir el mismo resultado pero ahorrando tiempo y dinero?*
- *Que siempre se haya hecho de esta manera, ¿implica que sea la mejor?*



En la gran mayoría de los jóvenes, sobre todo aquellos pertenecientes a organizaciones tradicionales, este cuestionamiento interno comienza a transformarse en una necesidad de proponer y emprender mejoras a lo que ven a su alrededor. Durante esta

etapa se encuentran con situaciones ambiguas: colegas que sienten la misma necesidad de aportar y hacer; pero por el otro lado, también encuentran colegas que ya han tratado de emprender y proponer mejoras pero que terminaron por frustrarse por diversos motivos. En ese contexto, los intra-emprendedores comienzan a evaluar y presentar sus ideas, mejoras, innovaciones, etc; sin saber el largo camino que les espera. Se encuentran barreras que son parte de la cultura tradicional de las organizaciones y que lamentablemente hace que muchos de ellos no quieran emprender o que también terminen por frustrarse. Entre las barreras más comunes encontradas por estos intra-emprendedores en organizaciones tradicionales, podemos mencionar:

- **Burocracia:** la mayoría de las organizaciones tradicionales no está preparada para la gestión de iniciativas emprendedoras. La ausencia y la falta de procesos bien definidos que agilicen cada una de las etapas, hace que sea necesario una cantidad de idas y vueltas para su discusión y aprobación, impactando de forma negativa al emprendedor y haciendo que muchas iniciativas se pierdan en el camino.
 - **Falta de incentivos a la capacidad emprendedora:** los modelos de evaluación de personal tradicional de las empresas, no miden ni reconocen las iniciativas emprendedoras y si en cambio, los objetivos respectivos al puesto de trabajo. Al no tener ningún tipo de reconocimiento o incentivo para generar este tipo de iniciativas, el intra-emprendedor termina desmotivándose
 - **Poco espíritu emprendedor a su alrededor:** generalmente en estas organizaciones se tiene poca cultura emprendedora, ya sea por la frustración de haber tratado y no podido, o simplemente porque el entorno no promueve la participación en emprendimientos. El resultado es que el emprendedor recibe muy poco apoyo y se siente solitario en su iniciativa.
 - **Falta de tiempo y foco:** este punto está muy relacionado a los dos anteriores, ya que además de no haber incentivos ni un espíritu emprendedor, tampoco hay espacios ni tiempos definidos donde se puedan plantear y debatir estas iniciativas de innovación y mejora. La falta de focos de innovación que muevan a toda la organización, hace que el emprendedor pierda tiempo y motivación mientras intenta llevar a cabo acciones aisladas no alineadas con el foco y agenda de sus superiores.
- **Falta de recursos financieros:** generalmente todos los recursos financieros de la empresa están presupuestados en el periodo anterior, por lo que si se requieren recursos para este tipo de iniciativas que por su naturaleza son nuevas y fuera de presupuesto, se genera un impedimento importante para llevarlas a cabo.

Estas barreras traen aparejadas múltiples consecuencias, las más comunes son pérdida de oportunidades de innovación, de generación de nuevo valor, de disminución de costos, de mejora de servicios, de empoderar a los empleados, de retener a talentos, de salir del status quo, etc. De esta manera, las organizaciones tradicionales pierden oportunidades de crecimiento y obtención de mejores resultados.

En **Aurys Consulting** estamos convencidos que la innovación y el emprendimiento son factores claves para el desarrollo y supervivencia de las empresas en la actualidad; y que estos conceptos deben estar presente en la cultura de toda empresa, de su estrategia y en todos los procesos que operan en el negocio. Para enfrentar este desafío contamos con un **“Modelo de sistematización de la innovación”** para no sólo eliminar barreras internas sino también para potenciar la innovación y lograr que se vuelva sistemática. Este modelo se customiza a cada organización para adaptarlo a su realidad y prepararla de mejor forma para recibir y gestionar las iniciativas de los intra-emprendedores y así obtener mejores resultados. El modelo abarca desde la necesidad o impulso inicial proveniente de los emprendedores hasta todas las acciones estratégicas y de gestión necesarias para generar el cambio cultural necesario para que internalice la innovación en el día a día de la organización.



El mayor desafío de un proceso de sistematización de la innovación se presenta en gestionar el cambio cultural que se requiere. Se necesita un alto involucramiento de toda la organización para lograr la adopción e incorporación de las prácticas y herramientas transferidas, así como la modificación de ciertas conductas y formas de gestión. El proceso genera motivación y convicción en las personas logrando que cada vez más empleados quieran ser parte de esta nueva cultura. Y de esta forma se logra tener más y mejores intra-emprendedores orientados al logro y empoderados.

En Aurys estamos convencidos del valor que cada potencial intra-emprendedor puede aportar al desempeño de su organización y creemos que sí se puede gestionar un cambio positivo en las empresas para evitar que las nuevas iniciativas no sean una muerte anunciada.