

**Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités**

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA  
PYMES y Servicios-Julio 2018**

**Emprender...un estilo de vida.  
Clariandys Rivera-Kempis (IESA)**

Para el mes de julio, el Comité recibió a la Sra. Clariandys Rivera para conversar sobre emprendimiento, específicamente lo referente a intraemprendimiento.

Antes de proceder con la ponencia, se realizó una breve ronda interna, donde los principales aspectos señalados fueron:

- **Transporte.** La crisis del transporte público sigue afectando a los trabajadores y por ende a las organizaciones. En el caso de las PYMES, muchas veces se ven imposibilitadas de apoyar a sus empleados con transporte privado o dinero en efectivo, por lo que la flexibilidad de horario y comprensión hacia sus empleados resulta algo usual.
- **Fuga de talento.** La pérdida de personal continúa dándose a todos los niveles, y es un punto donde la diáspora venezolana se visibiliza con mayor facilidad.
- **Planes de reclutamiento.** Los planes de reclutamiento han ido cambiando considerablemente. Dadas las actuales circunstancias, muchas empresas han optado por orientar su proceso de reclutamiento de personal hacia personas mayores de 35-40 años, que posean los conocimientos requeridos y que sea poco probable que tengan planes de irse del País.
- **Alianzas corporativas.** Sin duda alguna, resulta el momento de unirse y no pensar en el otro como competencia, sino como aliado estratégico que puede resultar un apoyo para sobrellevar el entorno complejo.

Seguidamente, fue el turno de la Sra. Clariandys, quien comenzó dando una introducción sobre la situación macro en la que se encuentran las empresas, donde existen varios factores que afectan a la empresa desde diferentes aristas, y además se cuenta con perspectiva restringida sobre lo que puede hacerse.

Ante ello, Rivera indicó que la gerencia debe actualizarse y ponerse a la altura de los retos que se plantean en el entorno y usar herramientas de creatividad disponibles en la organización.

Pero, ¿Cómo llevar a cabo estos procesos dentro de la empresa para garantizar su supervivencia?, ¿Cómo retener al personal?, ¿Cómo lograr que el empleado se identifique con la empresa?

## **Se puede ser emprendedor dentro de la empresa**

De acuerdo a la ponente, en Venezuela existen incontables oportunidades para aplicar procesos innovadores, que retengan al talento y que resulten en mejores y valor agregado para la organización. Una de de esas oportunidades, es el intraemprendimiento.

El intraemprendimiento es una iniciativa que se manifiesta en las organizaciones mediante el proceso de descubrimiento y desarrollo de una oportunidad para crear valor mediante la innovación.

El intraemprendimiento se manifiesta a través de 2 vertientes:

1. Innovación / negocios dentro de la empresa
2. Renovación estratégica

### **¿Para qué sirve en intraemprendimiento?**

En primera instancia, evita la improvisación mediante la realización de los procesos de innovación planeados y evita las consecuencias imprevisibles de un cambio forzado. Al mismo tiempo, contribuye a pasar de una situación presente a una deseada.

De igual forma, resulta en el involucramiento del capital humano que los identifique con la gestión empresarial e incrementa la motivación de éste, así como ayuda a al conocimiento colectivo, incrementa el potencial de generar valor y mejora la capacidad de respuesta y el posicionamiento ante las fuerzas del mercado.

#### **Ventajas para el trabajador:**

- Diversificación del riesgo.
- Posibilidad de promoción.
- Disponibilidad de los recursos y capacidades.
- Respaldo de la marca.
- Apoyo organizacional.
- Transferencia de conocimiento.
- Pasar de trabajador a emprendedor corporativo.

#### **Ventajas para la empresa:**

- Oportunidad de crecimiento orgánico.
- Gastos de operación bajos y controlados.
- Dirección transparente.
- Mayor compromiso laboral.
- Retención del talento.
- Mayor retorno de capital invertido.

- Baja rotación de trabajadores clave.

Es importante destacar que aunque en el intraemprendimiento, propiedad intelectual sea de la empresa, siempre se le da el reconocimiento y mérito al empleado por su trabajo.

### **¿Cómo se implementa?**

En primera instancia, es preciso hacer un diagnóstico organizacional, ¿qué éxito espera obtener la empresa en el área de negocios estratégicos o cuál posición competitiva se desea lograr?

Seguidamente, es necesario identificar los rubros de oportunidad para desarrollar, cuáles son los resultados que desean obtenerse, así como estructurar la estrategia a utilizar en base a la capacidad que se tiene.

Para concluir, Rivera-Kempis señaló a los presentes que para realizar intraemprendimiento en las organizaciones, se debe saber dónde se encuentra la empresa (un diagnóstico de su situación), establecer a dónde se quiere llegar, qué debe hacerse para llegar a ese objetivo y por supuesto, practicarle un seguimiento para que exista continuidad en el tiempo.

**Daniela Oropeza**  
**Gerencia Corporativa de Comités e Información**