



Ángel Colomina Director de Desarrollo y Fomento de Emprendedores del Consejo Superior de Cámaras de Comercio (ESPAÑA) Coordinada por Iñaki Aliende

Es esencial abordar, cuando hablamos de desarrollo de las organizaciones, el espíritu emprendedor. Ciertamente, tendemos a confundir o encontrar textos en los que se habla por igual de “espíritu empresarial” y “espíritu emprendedor”.

Como vemos en el artículo, podría considerarse el primero como un término más amplio, orientado quizás a la visión empresarial, y el segundo a una serie de cualidades específicas de aquellos que entienden que las ideas viables pueden llegar a convertirse en modelos de negocio, haciendo de ello su proyecto personal y laboral.

El espíritu emprendedor lleva inherentes una serie de habilidades, como podrían ser la capacidad de liderazgo, la aversión al riesgo, la motivación superlativa, la capacidad de análisis de problemas en busca de oportunidades, la tolerancia al fracaso, etc., en las que seguramente reside hoy en día la importancia del fomento en la adquisición de estas habilidades, por parte de aquellos que el día de mañana estarán en disposición de enfrentarse a decisiones como el hecho de trabajar por cuenta propia o hacerlo por cuenta ajena; más aún, de aquellos que deberían entender que quizás el desarrollo de estas habilidades o su puesta en práctica pueden llevarse a cabo sin problemas -siempre que la cultura de la organización en la que desarrollemos nuestra vida profesional lo asuma-, dentro de estructuras de las que no hemos de ser propietarios; a este aspecto (el intraemprendedor) le dedico unas líneas al final del artículo.

Querría hacer alguna reflexión sobre la importancia que en el fomento del espíritu emprendedor puede tener la lucha contra el estigma del fracaso; si bien en países como Estados Unidos el hecho de haber empezado varias veces desde cero una aventura empresarial es un aspecto muy valorado por aquellos que pueden estar dispuestos a apostar por el proyecto—ya

que se entiende que la gestión anterior supone un cúmulo de experiencia que difícilmente podrán transmitir las más prestigiosas Escuelas de Negocio o instituciones de formación—, en España, por ejemplo, sigue siendo una asignatura pendiente para, principalmente, las instituciones financieras y el sistema que regula la concesión o apoyo de financiación para este tipo de personas.

Proyectos encaminados a trabajar un mundo de segundas oportunidades —a los que algunas entidades internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo ya están orientados— darían mayor valor a aquellos que apuestan su patrimonio por la realización de un proyecto, en contra incluso algunas veces de los más cercanos.

Según las estadísticas de diferentes informes y estudios, no es frecuente que los jóvenes de nuestras escuelas y nuestros centros de “formación para el empleo” (Formación Profesional, Universidad, etc.) piensen de forma mayoritaria en esta posibilidad de emprendimiento como la salida profesional ideal de realización personal en el trabajo. La estabilidad, la seguridad del sueldo, el tipo de contrato... suelen ser las preocupaciones a las que se enfrentan cuando va llegando el momento de comenzar su andadura laboral.

El hecho de incluir en los currículos de Educación Secundaria/Bachillerato y Formación Profesional (en el primero de los casos mediante asignaturas de libre elección para los alumnos que varían en función de las Autonomías, y en el segundo de ellos a través del estudio de la asignatura transversal “Iniciativa Emprendedora”), son dos buenos primeros pasos hacia el desarrollo y exposición de nuevas posibilidades para los estudiantes al final de su vida académica, si bien todavía queda pendiente un acercamiento mucho mayor del mundo de la empresa hacia estos colectivos, con idea de mostrar los casos de éxito como una realidad, y los casos de tropiezo como un camino hacia el éxito en sucesivas oportunidades.

He querido evitar conscientemente la palabra FRACASO, ya que creo que debe aplicarse exclusivamente a aquellos que pierden la ilusión, y no a aquellos que de forma errónea han gestionado su aventura empresarial, de forma recurrente, además, por falta de formación en temáticas o habilidades específicas; y desde luego, aún no conozco emprendedor/a alguno que carezca de ilusión para emplearse en cuerpo y alma en el desarrollo de su proyecto emprendedor.

Ahora bien, hablando del INTRAEMPRENDEDOR, igualmente importante debe ser en la gestión de equipos y personas orientadas a objetivos comunes (departamentos o áreas de

negocio de empresas y entidades) el fomento en la adquisición y desarrollo de habilidades emprendedoras en los miembros del equipo. Un equipo capaz de afrontar nuevos retos, de gestionar y ser capaz de buscar soluciones innovadoras, de analizar los problemas desde un punto de vista positivo y de orientación a la búsqueda de nuevas oportunidades, de trabajar con visión multidisciplinar en la confección del propio equipo, de desarrollar su proyecto personal en sintonía con el objetivo común de la organización... será un equipo con un nivel de competitividad elevadísimo.

Trabajemos pues, en la medida de nuestras posibilidades, rumbo al desarrollo emprendedor, entendiendo tal concepto como políticas a medio plazo y en busca de resultados tangibles en el tiempo.