

# Mentalidad de startup

## Redefinir los límites en grandes organizaciones

Innovación. Diez letras llenas de expectativas y posibilidades. Diez letras que activan la creatividad, influyen en las decisiones a nivel global e impulsan a las startups en un mundo de tasaciones cada vez más frecuentes de miles de millones de dólares. El mercado está cautivado por la innovación, y confía plenamente en la promesa del caos para ofrecer productos y servicios nuevos e inspiradores.

Los intraemprendedores, denominados a veces «emprendedores residentes», son las personas que innovan, cambian las reglas del juego y piensan de manera original en las grandes organizaciones.

Estos grandes pensadores florecen y desarrollan todo su potencial creativo cuando se dan unas condiciones determinadas en sus organizaciones. A menudo, para facilitar su trabajo dirigen sus propios equipos, desean tener control a la hora de decidir a quién contratar, intentan establecer los parámetros de sus propios proyectos y evitan de forma activa los obstáculos corporativos convencionales para dedicar sus esfuerzos a proyectos innovadores.

Durante varios años, en Steelcase han estado estudiando a los intraemprendedores y las condiciones que necesitan para prosperar. Esto es lo que han aprendido:

## CINCO LECCIONES DE LAS CULTURAS DE STARTUPS

### 1. TENER UNA MENTALIDAD ORIENTADA A LA TRANSFORMACIÓN

Los intraemprendedores muestran una sana indiferencia ante las formas convencionales de trabajar y de pensar. Trabajan juntos para resolver problemas complejos y transformar la industria de forma positiva. Esta mentalidad orientada a la transformación da al intraemprendedor la sensación de tener un propósito y le hace ser optimista frente a la toma de riesgos extraordinarios, fomentando una cultura de «creación» orientada a generar resultados totalmente innovadores.

**83%**

dice que ser capaz de resolver problemas es muy importante para tener éxito en su trabajo.

**72%**

afirma que su espacio de trabajo ideal debe permitir el análisis de soluciones innovadoras.

## **2. LA RESPONSABILIDAD SOBRE EL TRABAJO PROPIO FOMENTA LA INNOVACIÓN**

Igual que al encender un fuego, los innovadores necesitan que se les haga responsables de su trabajo para mejorar. Cuando se establecen unos objetivos y unas métricas bien definidos, los prototipos se presentan para obtener financiación adicional, los plazos se ajustan y las ideas se refinan. Todo esto es fundamental para que la velocidad de innovación sea alta. Durante este proceso, los intraemprendedores utilizan el «storytelling» que consiste en reflejar el proceso a través de una historia entretenida para fomentar una amplia aceptación y poder seguir trabajando.

**71%**

está muy de acuerdo en que el que se les haga responsables de su trabajo les ayuda definitivamente a innovar.

**84%**

indica que aprender forma parte de su estilo de trabajo personal y es importante para su éxito.

## **3. LA INNOVACIÓN REQUIERE LIDERAZGO**

El cambio empieza por el líder. Los líderes no solo dan forma a la cultura de la innovación, sino que también fomentan la cultura en función de cómo interpretan los fallos, los riesgos y las interrupciones. El grado de autonomía que sienten los equipos basados en la innovación viene directamente de la alta dirección y finalmente va llegando al resto de la organización, creando un efecto dominó basado en la confianza y la libertad para crear nuevas soluciones.

**96%**

de los encuestados está de acuerdo en que los líderes son los que impulsan los cambios.

**66%**

dice que disponer de autonomía a la hora de crear equipos y elegir los proyectos es importante o muy importante.

## **4. AVANZAR POR UN ENTORNO DE AGILIDAD LIMITADA**

Los equipos basados en la innovación son muy colaborativos y ágiles, y dependen en gran medida del «design thinking» y de puntos de vista divergentes para desarrollar sus ideas. Irónicamente, la agilidad del equipo se ve restringida por las directivas corporativas y la jerarquía que gobierna su organización. Los avances logrados rápidamente mediante la innovación deben pasar por las fases de aceptación, aprobación y financiación de los ejecutivos, lo que da lugar a una «agilidad limitada». Los intraemprendedores compensan estas dinámicas cambiantes mediante un enfoque basado en la empatía y centrado en los clientes que da sentido a su trabajo.

**73%**

indica que su capacidad para adaptarse afecta a su éxito mucho o bastante.

**61%**

valora la agilidad en estructuras empresariales y entornos físicos.

## 5. PROSPERAR EN UNA CULTURA DE EMPODERACIÓN

Los intraemprendedores prosperan en una cultura de confianza y empoderación. Motivados por unas ganas intrínsecas de resolver problemas complejos, a menudo buscan una independencia que les permita tener libertad a la hora de contratar y explorar nuevas fronteras. Los líderes de todos los niveles, tanto dentro del grupo innovador como de la organización a nivel superior, tienen el poder de ampliar los límites cuando su trabajo empieza con confianza.

**72%**

dice que el empoderamiento afecta directamente a su éxito.

**60%**

dice que su espacio de trabajo ideal sería transparente.

---

Investigación dirigida por Steelcase desde 2015 hasta 2017, en la que se incluyen entrevistas a docenas de participantes de los Estados Unidos y Canadá, así como una encuesta llevada a cabo con Steelcase, Inc. y Qualtrics.

+Sobre Steelcase

+Customer Care

+Aviso legal

+Síguenos en

+Contactar

# Steelcase

© 1996 - 2022 Steelcase Inc. is a global leader in office furniture, interior architecture and space solutions for offices, hospitals and classrooms. Our furniture is inspired by innovative research in workspace design.