

EMPREENDEDORES E INTRA-EMPREENDEDORES

Luiz Carlos dos Santos

Segundo Louis Jacques Filon, pesquisador canadense na área de empreendedorismo apud (PALADINO, 2006, p. 43), “Empreendedorismo é um processo pela qual se faz algo novo (criativo) e, algo diferente (inovador) com a finalidade de gerar riqueza para indivíduos e agregar valor para a sociedade.”. O mencionado autor canadense, citado por Paladino, por outro lado, conceitua intra-empendedor como sendo “[...] pessoa que desempenha um papel empreendedor dentro de uma organização, por isso, o intra-empendedorismo também é conhecido como empreendedorismo corporativo”. (2006, p.43).

Corroborando Filon, os empreendedores podem ser descritos como visionários, pessoas que focalizam a realização de uma visão central, e os intra-empendedores são visionistas, que desenvolvem e realizam visões emergentes e complementares. Portanto, os intra-empendedores são pessoas que geram mudanças nas Instituições, possuem espírito inovador e o desejo contínuo e constante de realizar “coisas novas”, possuem habilidades para se diferenciar e atender aos clientes, ao invés de se sentirem apenas como parte do aparato organizacional.

Depreende-se, dos estudos procedidos, que a prática intra-empendedora apresenta diversos níveis de intensidade; no estágio máximo, os intra-empendedores envolvem outros níveis nas suas próprias ações, criando uma cultura organizacional em que todos se sentem comprometidos com a realização de uma visão comum.

Ainda, de acordo com Paladino (2006), pesquisas indicam que os líderes visionários que desejam progredir devem se cercar de visionistas. Em outras palavras, caso uma entidade seja dirigida por um visionário, as visões complementares ou emergentes serão mais facilmente levadas em consideração.

Inferre-se das lições de Filon (2005), que boas práticas de gestão são sugeridas para estimular os intra-empendedores a liberarem sua energia, expressarem sua criatividade e realizarem seus projetos: novos critérios para seleção dos colaboradores, caixa de sugestões, clube de intra-empendedores, ateliês de criatividade, conferências mensais sobre empreendedorismo e gestão de risco, dentre outras. Saliente-se, entretanto, que os critérios diferenciados de avaliação, recompensas e premiações, devem ser alinhados às culturas organizacionais empendedoras. Frise-se: a recompensa pelo sucesso e a minimização do

erro é uma questão essencial. Nessa perspectiva, é bom lembrar também que investir na capacitação empreendedora dos funcionários poderá constituir um diferencial para o negócio.

Finalmente, registre-se que, no ambiente organizacional, no qual há estímulo para o empreendedorismo e intraempreendedorismo, os talentos são retidos por mais tempo. Filon (2006, p. 44), por outro lado assinala - “algumas empresas já adotam estímulos aos seus intra-empresários para criarem seus próprios negócios (Spin-off), que também as beneficiam”. São as chamadas “terceirizações orientadas”, uma forma peculiar de sua própria expansão, nas quais todos poderão se beneficiar, num modelo ganha-ganha, desse transbordamento da criação empreendedora e inovadora.



LUIZ CARLOS DOS SANTOS
www.lcsantos.pro.br