



# Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de  
Orihuela

Curso de adaptación al Grado en Administración y  
Dirección de Empresas

## Trabajo Fin de Grado

“Creación de Empresas vía Intraemprendimiento”

Curso académico 2014/2015

Pedro José Hernández Bernal

Tutor: Sergio Galiana Escandell

INDICE	Páginas
Resumen.....	4
1 – Introducción y justificación .....	5
2 – Objetivos e hipótesis de trabajo.....	8
2.1.1 Objetivos .....	8
2.1.2 Hipótesis .....	9
2.1.3 Propósito .....	10
3 - Estado de la cuestión.....	10
3.2.1 Marco Teórico, introducción al intraemprendimiento..	12
3.2.2 Distinción entre emprendedor e intraemprendedor....	14
3.2.3 Etapas del Intraemprendimiento .....	15
3.2.4 Ejemplos Intraemprendimiento .....	15
3.2.5 Intraemprendimiento en España .....	17
3.2.6 Tipos de empresa frente al intraemprendimiento .....	17
3.2.7 Tolerancia al error .....	18
3.2.8 Factores que definen a un Intraemprendedor .....	18
3.2.9 Beneficios del Intraemprendimiento .....	20
3.2.10 La innovación .....	21
3.2.11Puzle del Intraemprendimiento .....	22
4 - Metodología .....	23
5 - Análisis de Casos .....	25
5.1 Programa 80/20 Google: Gmail .....	25
La cultura Self – Service en Google .....	28
5.2 - Proyecto Propio de Intraemprendimiento .....	29
5.2.1 Punto partida: presentación de uno mismo .....	30
5.2.2 Objetivos del caso .....	32

5.2.3 Hipótesis .....	33
5.2.4 Propósitos .....	34
5.2.5 Que vamos a ofrecer .....	35
5.2.6 Aplicaciones a Medida y Estándar .....	36
5.2.7 Apartado formativo .....	37
5.2.8 Software .....	38
5.2.9 Parte práctica del caso .....	39
5.2.10 Parte Teórica del caso .....	41
5.2.11 Trabajar con predefinidos .....	42
5.2.12 Asientos periódicos .....	42
5.3 Mentorización in situ .....	43
5.3.1 Implantación de aplicaciones.....	44
5.3.2 Objetivos Mentorización In Situ .....	45
5.4 Gestión Documental y Archivo .....	46
Elección Programa adecuado .....	49
6 - Conclusiones.....	51
7 - Propuestas .....	53
8 – Bibliografía .....	54
Anexo 1: Presencia redes sociales. LinkedIn .....	55
Anexo 2: Contabilidad Asociaciones y entidades sin ánimo lucro....	57
Anexo III: Temario formación contable .....	58

## **RESUMEN**

Existen otras formas de emprender y desarrollar proyectos e ideas. Veremos como no siempre para emprender tenemos que abandonar nuestras empresas, conocimientos y experiencia adquirida. Aprovecharnos de los recursos y capacidades de las empresas donde trabajamos es lícito. Se puede innovar y crear desde dentro de nuestro propio trabajo y los frutos de esa innovación veremos que serán beneficiosos tanto para nosotros como para la compañía.

Con este estudio pretendemos que las empresas abran la mente y abandonen el inmovilismo. Fomentar la creatividad y el intraemprendimiento entre sus trabajadores, reportará beneficios tangibles e intangibles.

Veremos como las empresa más punteras de esta época apuestan claramente por la cultura intraemprendedora y que los mejores profesionales buscan este tipo de empresas.

Por otro lado, también veremos cómo se puede desarrollar un proyecto personal de intraemprendimiento compatibilizándolo con la actividad profesional en nuestra compañía, y cómo esta actividad reportará beneficios a ambos.

Palabras clave: Intraemprendimiento, Intraemprendedor, innovación, creatividad.

## **ABSTRACT**

There are other ways to engage in projects and ideas. We'll see how not always have to undertake to abandon our businesses, knowledge and experience. Take advantage of the resources and capacities of the companies where work is lawful. You can innovate and create from within our own work and the fruits of that innovation will see that will be beneficial both for us and for the company.

With this study we aim that companies open mind and leave the immobility and that workers adopt a pro-active and entrepreneurial attitude. Encourage creativity and intra venture among its workers, bring tangible and intangible benefits.

We will see as the most advanced company of this time clearly committed to the intrapreneur culture and the best professionals seeking these businesses.

On the other hand, we will see how you can develop a personal project of intra venture more compatible with professional activity in our company and how this activity will bring benefits both.

Keywords: Intra venture, intrapreneurship, innovation, creativity

## 1. Introducción y justificación.

Muchas veces la rutina, el acomodamiento y como no, el tener que pagar mes a mes las facturas e hipotecas de nuestras casas, hacen que nos olvidemos del “yo creativo” que muchas personas tienen dentro de sí mismo. Esta sociedad normalmente suele poner pegas a los emprendedores, desconfía y recela de los proyectos de vida que se alejen de los cánones clásicos. Seguro que si le preguntan a cualquiera de nuestros progenitores que desean que seamos en la vida, la mayoría contestarían que fuéramos banqueros, abogados o profesores.

Como vimos en la asignatura de creación de empresas de nuestro grado, muchas veces el emprendedor es un incomprendido por su entorno, incluso por sus más allegados como familia y pareja.

Con este trabajo, pretendemos demostrar cómo una materia árida y poco estimulante (como puede ser la contabilidad o la gestión administrativa) puede convertirse en un proyecto motivador y que genere ingresos. Lo complicado siempre es como generar valor añadido para nuestra empresa o para nosotros mismos, a partir de una profesión o una dedicación que en principio y sin aplicar creatividad e iniciativa nunca iría más allá de lo que a simple vista se ve.

Un carpintero puede dedicarse toda la vida a elaborar sillas y mesas. Podrá vivir toda su vida bien, ya que todos necesitamos sentarnos en nuestras casas, para trabajar, en nuestras aulas... etc.

Podemos limitarnos a fabricar sillas y mesas toda la vida, pero ¿qué ocurriría si decidimos aprender a producir muebles de diseño? Seguro que sería un trabajo más motivador. Y si además de crear mesas, sillas y muebles de diseño decidiéramos enseñar de forma profesional a otras personas como deben obrar para llegar a ser buenos carpinteros. Más aún, si dentro de nuestra profesión decidimos escribir y publicar un manual con el título “restaura tus muebles en tan sólo 7 días”.

Probablemente nuestra profesión seguirá siendo carpintero pero habremos profundizado mucho más dentro de nuestra profesión, habremos aportado un valor añadido, que nos dará nuevas motivaciones y nuevos ingresos. Posiblemente pasarás de ser carpintero a dedicarte al negocio de la carpintería.

Todo aquello que hagas o a lo que te dediques, podrás hacerlo de forma lineal o conformista pero también tendrás la oportunidad de profundizar en tu profesión y darle o buscarle otras perspectivas capaces de generar ilusión e ingresos. Esto mismo, es lo que pretendemos conseguir y será el objetivo principal de este trabajo.

Este trabajo tiene un doble objetivo y por tanto dos metas que lograr. Durante el tiempo trabajado en la administración de distintas empresas hemos podido detectar que la mayoría de procesos administrativos que son obligatorios para cualquier mercantil en España son susceptibles de mejora. Muchos de los sistemas, programas y métodos empleados son claramente obsoletos; así mismo, un apartado que diríamos que es vital en la empresa como es la formación de sus trabajadores, el reciclaje y la adquisición de nuevas capacidades y competencias, se encuentra prácticamente abandonado debido a las exigencias propias de los puestos de trabajo que cada ocupación exige.

Mejorar esos sistemas administrativos, evitar que la mecanización de tareas haga que cuando alguna variable cambie nos quedemos bloqueados y sobre todo ser más eficientes en la gestión administrativa, serían objetivos claros de

este trabajo. En definitiva, pretendemos mejorar procesos a través de acciones de Intraemprendimiento. Todo esto se logra aplicando creatividad para mejorar los procesos y como no, formando a las personas que realizan las tareas.

Así mismo, dentro de este trabajo y en su vertiente más intraemprendedora también es un objetivo el crecimiento, el desarrollo personal y la búsqueda de oportunidades de negocio partiendo siempre desde nuestros conocimientos, formación y la colaboración de nuestra empresa.

Como dijimos en nuestra hoja de propuesta intentaremos aplicar creatividad y crear valor en una materia que en principio parece árida y con poco margen para la creatividad.

Este intraemprendimiento nos va a facilitar por un lado mejores resultados en nuestro trabajo, y por otro lado nos va a proporcionar oportunidades de negocio personales interesantes.

En definitiva y por lo expuesto en el párrafo anterior, hemos decidido titular nuestro trabajo “Creación de Empresas Vía Intraemprendimiento”. Intentaremos no solo ser carpinteros, sino dedicarnos al negocio de la carpintería.

## 2. Objetivos e hipótesis de trabajo

### Objetivos, hipótesis, propósito

#### Objetivos

- profundizar en tu profesión y darle o buscarle otras perspectivas capaces de generar ilusión e ingresos
- Mejorar procesos en gestión administrativa.
- Evitar la mecanización de tareas sin entenderlas
- ser más eficientes en la gestión administrativa
- aplicar creatividad en todos los procesos
- Formación y reciclaje propio y de otras personas.
- Adoptar una actitud Intraemprendedora, como vía de mejora
- la búsqueda de oportunidades de negocio partiendo siempre desde nuestros conocimientos y formación
- Dar un viraje profesional hacia la formación a medio plazo.
- Establecer nuevos vínculos de colaboración con nuestra propia empresa.
- Proporcionarnos nuevas oportunidades de negocio.
- Emprender y desarrollar proyectos e ideas
- Innovar y crear desde dentro de nuestro propio trabajo
- Abandonar el inmovilismo. Fomentar la creatividad
- desarrollar un proyecto propio, personal de intraemprendimiento compatibilizándolo con la actividad profesional en nuestro trabajo.



## Hipótesis

Partimos con que uno de los principales problemas de las empresas actualmente es el agotamiento de su modelo de negocio, la fuente de ingresos tradicional se va agotando y comienza a dar señales claras de que ese modelo empieza a estancarse o mucho peor a retroceder. Una vez llegados a este punto solo queda reinventarse o liquidar la empresa.

Con los trabajadores pensamos lo mismo, el conformismo o la falta de inquietudes y reciclaje es una merma importante a la hora de realizar tareas de forma eficiente.

Pensamos que la gestión administrativa puede ser mejorada en la mayoría de los casos.

No se le saca el partido que se debería ni tan siquiera a las aplicaciones informáticas de las que se dispone. De hecho, en muchas ocasiones el personal de administración se ha convertido en puros “autómatas” carentes de cualquier tipo de iniciativa.

La formación suele estar casi ausente en muchas empresas. Consideramos, que sería vital no solo una formación de base (como una carrera, formación profesional... etc.). Para nosotros es casi más importante, un reciclaje mínimo cada cierto tiempo. Un título universitario de hace 15 años ya no está actualizado, y las personas deben de preocuparse por actualizar sus conocimientos y destrezas.

Por otro lado, dentro de nuestras empresas y en muchos de nuestros trabajos, desperdiciamos oportunidades de innovar y de emprender. Lo habitual es acomodarnos y muchas veces incluso “estancarnos”.

Muchas personas, trabajan en empresas en las que podrían aprovechar los recursos y otros intangibles de esta para buscar un crecimiento personal y como no, mejorar sus ingresos.

Tenemos también, auténticos expertos en nuestras empresas que son una fuente de conocimientos en sus materias y que nunca han dado el paso de

intentar transmitir parte de esos activos a otras personas a través de la formación.

### **Propósito**

El propósito que queremos alcanzar a través de este trabajo es claro.

Pensamos que a través de la formación y el reciclaje vamos a mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Fomentar en la empresa la cultura de intraemprendimiento, ayudará a que las compañías sean más dinámicas y obtengan nuevas oportunidades de negocio con una inversión realmente baja.

Intentaremos demostrar que no siempre, las mejores ideas están fuera de la empresa. Que las personas que están “dentro” si son convenientemente tuteladas e incentivadas responderán mucho mejor por su empresa.

Aplicando creatividad vamos a mejorar la gestión administrativa, vamos a intentar eliminar al mínimo los papeles de la empresa y conseguiremos que las personas tengan una mayor cualificación y aptitud.

La monitorización en la empresa, puede ser una diferenciación importante. No pretendemos tener una mesa dentro de las empresas, pero si acompañar durante los primeros pasos en materias contables, facturación y gestión administrativa. Pensamos que establecer unas guías y unas pautas al principio, facilitará el funcionamiento durante años para las empresas.

Por supuesto, intentaremos demostrar cómo se pueden conseguir oportunidades de negocio y mejorar nuestros ingresos a través del intraemprendimiento. También veremos cómo una persona intraemprendedora será una persona más feliz en su puesto de trabajo y en las acciones de intraemprendimiento que realice fuera de su empresa.

### 3. Estado de la cuestión

#### Marco Teórico

#### Introducción al Intraemprendimiento

¿Qué significa cuando hablamos de Intraemprendimiento?

El intraemprendimiento también llamado emprendimiento corporativo, sería llevar a cabo una actividad emprendedora desde dentro de la empresa con su apoyo o valiéndose de los activos de esta.

Se trataría de desarrollar nuevos proyectos, ideas o negocios de los cuales se beneficiaría el trabajador y la empresa, bien directamente repercutiendo en los beneficios o indirectamente creando una corriente positiva de entre empresa y trabajador en las que ambos se verían beneficiados.

Se trataría de retomar el espíritu emprendedor desde dentro de la propia empresa.

Según Varela e Irizar el intraemprendimiento es una actividad cuyo objetivo es la generación de nuevos negocios para la empresa madre, y se puede llevar a cabo por medio del desarrollo de nuevos proyectos innovadores.

La definición de “Trujillo y Guzmán” nos dicen que es la actividad emprendedora llevada a cabo desde dentro de la organización ya establecida.

Otra definición que nos gusta bastante, es la de “Mc Ginnis y Verney” que nos dicen que el intraemprendimiento es un requerimiento para retornar el espíritu innovador desde dentro de la empresa u organización.

La cultura intraemprendora para ( Garzón, 2004) a diferencia de la “tradicional”, es aquella que ofrece la oportunidad a los empleados de encontrar oportunidades de innovación, y a la vez de satisfacer los deseos de sentirse

propietarios de sus propios proyectos, sin tener que abandonar la organización a la que pertenecen.

Para “kyriakopoulos” la cultura emprendedora dentro de la propia empresa tiene unas características: tener actitud de toma de riesgo, ser innovador, establecer mecanismos para relacionarse y tener flexibilidad. La empresa también debería establecer un sistema de incentivos y recompensar, poner a disposición del intraemprendedor sus capacidades y recursos y ser tolerante ante el riesgo de estas iniciativas y sus posibles riesgos.

“el mundo necesita gente que ame lo que hace”

En las empresas nos encontramos con personas dispuestas a cambiar esta situación y darle la vuelta a las cosas, estamos hablando de los intraemprendedores. Estas personas marcan la diferencia en la empresa y son capaces de liderar los cambios. (Artículo escrito por: Laia Gilibets).

Los objetivos de este intraemprendimiento son varios:

- Cambiar las cosas
- Pelear contra el inmovilismo
- Reinventar la empresa
- Innovar y reinventar tanto los procesos como los productos.
- Generar nuevos negocios para la empresa o para uno mismo.
- Desarrollar la creatividad y llevar a cabo los proyectos.
- Incrementar los beneficios propios y de la empresa
- Retoma el espíritu emprendedor
- Aprovechar los recursos y capacidades de la empresa para desarrollar aquellas ideas que un trabajador lleva en la cabeza.
- Aprender del fracaso, cuando una idea no sale adelante.

El propósito es crear empresas que fomenten la cultura emprendedora dentro de sus trabajadores. Que el dinamismo pese más que el inmovilismo. Que entre los directivos de la empresa y los trabajadores no exista una barrera y que estos no apaguen la creatividad. Empresas más dinámicas y trabajadores más motivados, donde las estructuras piramidales rígidas no tengan sentido. Premiar e incentivar a los trabajadores que hacen bien su labor y sobre todo aportan e innovan.

En definitiva, el principal propósito es cambiar la cultura de la empresa. Crear mecanismos que hagan que la empresa pueda competir en un entorno dinámico y que pueda permanecer en el mercado durante muchos años.



## Marco teórico

### Distinción entre emprendedor e intraemprendedor

Tenemos que distinguir entre lo que sería un emprendedor y un intraemprendedor, esto últimos son prácticamente iguales que los emprendedores solo que desarrollan sus proyectos desde dentro de la organización a la que pertenecen.

Uno de los primeros libros que se publicaron en sobre intraemprendimiento en 1895 de Guilford Pinchot fue “intrapreneuring. Why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur.” (Algo así, como decir por qué tienes que dejar tu organización para convertirte en emprendedor) sentó las primeras bases para diferenciarlos.

Según Pinchot el intraemprendedor o emprendedor interno es aquel que teniendo una idea y teniendo libertad, incentivos y aprovechando los recursos de la empresa en la que ejerce su actividad, trabaja para transformar su propia idea en un producto o servicio que proporcione mayores garantías y éxito.

Un intraemprendedor sería aquel que realiza sus sueños y asume la responsabilidad de crear valor dentro de su propia empresa y organización y consigue transformar esa idea en una actividad lucrativa.

No siempre el ambiente dentro de una empresa es favorable a incentivar el intraemprendimiento, debe existir una cultura que lo favorezca y lo incentive.

Los gestores muchas veces son reticentes por el desconocimiento de estas prácticas y de las posibles ideas de las personas que integran la organización.

No siempre una idea de autoemprendimiento tiene que significar una idea de éxito, al igual que los proyectos de emprendimiento que se llevan a cabo

ajenos a la empresa también pueden ser susceptibles de no tener éxito y verse en la obligación de abandonar el mismo.

También existen empresas un tanto tóxicas, que tan solo piensan en su propia cuenta de resultados y en realizar las tareas básicas del día a día. No llegan a pensar que existe un mañana, que la innovación, la creatividad y el intraemprendimiento les van a proporcionar muchos años de existencia y a ocupar lugares punteros y de referencia en sus sectores.

### **Etapas intraemprendimiento**

Según Guth y Ginsberg (1990) el intraemprendimiento está representado en tres etapas: Innovación, creación de proyectos y renovación.

1 - Innovación.- Es el compromiso de la propia empresa para crear nuevos productos, servicios y procesos,

2 - Creación de proyectos.- Implica el desarrollo de nuevos modelos de negocio.

3 - Renovación estratégica.- son las actividades enfocadas a redefinir las relaciones de las empresas con el mercado y competidores, para alterar así su forma de competir.

### **Ejemplos de intraemprendimiento**

El intraemprendimiento no es algo nuevo, nos encontramos con ejemplos de intraemprendedores dentro de grandes empresas desde hace más de 30 años. A nivel internacional tenemos grandes empresas que promocionan el intraemprendimiento. Algunos ejemplos:

**3M.**- Es una de las empresas en las que se da posiblemente el ejemplo “de manual” de intraemprendedor.

El famoso “Post-It” fue liderado por un empleado hace ya más de 30 años.

Curiosamente y según sus propias declaraciones nunca percibió remuneración económica alguna por un proyecto propio que le dio a su empresa enormes beneficios.

El artículo estrella de esta compañía, fue el fruto de las inquietudes de uno de sus trabajadores que fue perseverante hasta llegar a encontrar solución a su inquietud y poder desarrollar su propio proyecto.

En 3m animan a sus propios empleados a proponer nuevos negocios dentro de la empresa. Existe incluso un equipo en la empresa dedicado en exclusiva a coordinar las necesidades de los emprendedores.

3M, cuenta con programas propios de intraemprendedores, que tienen como visión llevar a buen lugar proyectos de emprendedores externos a 3M y buscar la manera de relacionarlo con la compañía. Esta compañía contempla la posibilidad y el coste de errar, pero consideran positivamente que pueden permitirse “errar barato”, ya que no es lo mismo un fracaso en un proyecto interno de la empresa, que en uno que se desarrolle de forma externa que seguro tendrá muchos más costes. Para los directivos de 3m fracasar es dejar de intentar, no cuando alguien se da cuenta de su error e intenta enmendarlo.

Las motivaciones en este caso no son las económicas, sino las ganas de innovar y cambiar las cosas.

**Google.**-La gran empresa de moda en los últimos años, es una de las que más promueve el intraemprendimiento entre sus empleados, llegando incluso a facilitarles que dispongan del 20 por cien de su tiempo para dedicarlo libremente a este tipo de proyectos.

Debe de existir genuina confianza entre este tipo de personas y la organización. Deben de facilitarle también unas recompensas económicas por aquellos proyectos e ideas en las que trabajan.

Google, permite a sus empleados utilizar el 20 por ciento de su tiempo para dedicarlo a proyectos de emprendimiento (programa 80/20)



**IBM.-** puso en marcha su proyecto EBO (Emerging Business Opportunities) solicitando a empleados, clientes y stakeholders sugerencias de posibles áreas de negocio donde IBM no esté y tenga un futuro por delante.

### **Intraemprendimiento en España**

En España, tenemos también empresas que fomentan esta filosofía. Destacamos como puntera e innovadora a Telefónica, la cual cuenta con programas específicos de autoemprendimiento. En Telefónica, los equipos de intraemprendedores participan en programas como “Idalab” (para la mejora de experiencia de clientes) y “Optima” (eficiencia) y dentro de los 4 meses que dura el proyecto disfrutan de un 15% de su tiempo para sus proyectos y también optan a incentivos y premios.

También en Gas Natural nos encontramos con una cierta cultura de intraemprendimiento. Gas natural Fenosa, ha implantado unos galardones que reconocen los proyectos que suponen un cambio en las actividades y negocios del grupo o un proceso de mejora de los mismos.

### **Tipos de empresas a la hora de propiciar el intraemprendimiento:**

Según Nacho Muñoz en el artículo “el intraemprendedor”, contamos con dos tipos: La meritocrática, y la adhocrática.

- la meritocracia.- Se daría en todas aquellas empresas que premian el mérito, el trabajo bien hecho dentro de la organización. Estas empresas facilitan un cierto status a las personas que se lo ganan, les ofrece mayor autonomía y libertad según vayan aportando méritos a la empresa.

- La adhocrácia.- estas empresas lo que promueven son los equipos de trabajo para cada nuevo reto o proyecto que se plantea. Una vez que ese proyecto ha llegado a su fin, estos equipos se deshacen

## **Tolerancia al error**

Las empresas que propician el intraemprendimiento han de ser conscientes que la existencia del error ha de considerarse siempre como una fuente de aprendizaje. Simplemente sería una forma de saber cómo no hay que volver hacer las cosas.

Las empresas temen correr riesgos y parece que no se dan cuenta que el mayor de los riesgos es no arriesgar en sí, el mayor riesgo es siempre no tener a las personas adecuadas al mando en la toma de decisiones de estrategia. El capital humano es básico y es lo que marca realmente la diferencia. Contar con las personas adecuadas a la hora de innovar y arriesgar dentro del negocio es fundamental.

Hay una frase famosa de Thomas Edison que nos dice “No he fracasado. Simplemente he encontrado 10.000 formas que no funcionan”, esta, es la postura que las empresas deber de tener con respecto a la innovación. El fracaso es parte siempre del proceso, nunca es el final. Ha de tratarse siempre como un paso previo para lograr el éxito. Nos atrevemos a afirmar que más del 90% de los empresarios de éxito, han tenido algún fracaso dentro de sus acciones de emprendimiento.

Una frase muy común entre empresarios al hablar de sus experiencias es decir, “aquel proyecto no funcionó” pero aprendí mucho. Ese aprendí mucho es algo básico cuando los proyectos de intraemprendimiento no son de éxito.

### **Que factores definirían a un intraemprendedor**

Según Javier Mejías Co-fundador de STARUPEXPLORE y consejero de varias starups y fondos de inversión, muchas veces -en la práctica- no sólo no se ignora sino que a menudo se suele perseguir este tipo de perfil de emprendedores.

Esto es debido a que:

- Son personas críticas con la forma establecida de hacer las cosas y se plantean la afirmación de "siempre se ha hecho así".
- Suelen tolerar mal la cantidad de burocracia e intentan buscar la forma de evitarla.
- No tienen miedo a decir lo que piensan, por lo que se convierten en empleados incómodos.
- Son flexibles y ágiles y valoran los actos por encima de los reconocimientos.
- Están comprometidos con los objetivos de la empresa, pero no con los objetivos particulares del Reino de Taifas creado por su superior directo.
- Tiene entusiasmo y ganas de cambiar.
- Cualquier situación de cambio nunca es percibida como una amenaza, sino como una oportunidad para cambiar las cosas y mejorar.
- Conocen bien la empresa, contando con una cierta antigüedad.
- Todavía no han perdido la ilusión por cambiar las cosas.

Según Davis (1999) los gerentes, emprendedores y estudiantes atribuyen a los intrependedores una serie de cualidades entre las que nos encontramos:

- & Creativo.- para ser innovador hay que ser creativo.
- & Ambicioso.- Motivaciones económicas, motivaciones personales o la combinación de ambas.
- & Entusiasta.- Sin ilusión no se puede emprender ningún proyecto.
- & Resiliente.- Es la capacidad que tiene una persona para sobreponerse a una situación adversa y de dolor emocional. Esto encaja con la cultura que hemos comentado de que el error y el fracaso es parte del aprendizaje. Muchos autores explican la resiliencia con la típica pelota de goma espuma que después de un golpe siempre vuelve a su forma original.
- & Ansiosos por empezar nuevos proyectos
- & Persistente

- & Visionario.- Hay que ser capaz de ver donde otros no ven. Tener fe en lo que no se ve.
- & Inspirador
- & Asertivo.- es una habilidad social, reúne conductas y pensamientos que permiten defender nuestras posturas sin agredir y sin ser agredido.
- & Intenta alejarse de las tareas rutinarias.- Es por esto mismo que tiene e espíritu emprendedor.
- & Sin temor al riesgo.- realmente esta es la base de su éxito.

### **Beneficios del intraemprendimiento**

Los programas de intraemprendimiento consiguen que las empresas mejoren sus cuentas de resultados. El crecimiento y en muchas ocasiones el desarrollo es también otra ventaja que se suelen alcanzar.

En cuanto a los empleados, no cabe duda que estén más motivados, se dedican a su trabajo con un nivel de implicación mucho mayor (ya que este es parte de su proyecto) y se implican con la visión y misión de la empresa. Una empresa innovadora siempre crecerá más que otra que solo se preocupa por mantener su status.

Estas empresas suelen ser también muy atractivas para los profesionales más creativos y con extraordinarios talentos y habilidades. Por ejemplo, los mejores talentos informáticos quieren trabajar en Google, no porque paguen más que otras empresas, sino porque les permite desarrollar sus proyectos valiéndose de las capacidades y recursos de una gran empresa.

En este caso hemos hablado del talento externo, pero que pasa con los que tenemos dentro de la empresa. Han de sentirse valorados y motivados, ya que si carecen de estos estímulos pueden abandonar la empresa en corto plazo.

Los intraemprendedores deben ser apoyados y mentorizados por la empresa, ya que los beneficios que esta va a obtener son múltiples. Veremos también algunos ejemplos de empresas que han dejado pasar una gran oportunidad al dejar escapar a sus empleados más intraemprendedores.

## La innovación

La innovación es precisamente lo que hace que las empresas crezcan, se posicionen en la cabeza de los sectores en los que compiten y tengan una ventaja competitiva que sea sostenible durante tiempo.

Por lo tanto las ventajas de innovar serían:

- **Crecimiento.**- cifras de ventas, clientes, beneficios, cuota de mercado.
- **Posicionamiento.**- al hablar de posicionamiento hablamos siempre de producto.
- **Ventaja competitiva.**- gracias a la ventaja competitiva que nos otorga la diferenciación.

Según Oslo, innovar sería “la introducción de un producto o de un proceso, nuevo significativamente mejorado o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevos aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externas”.

Schumpeter en 1967 nos habló de la relevancia de la destrucción creativa (innovación) para la supervivencia de las empresas en entornos que cada vez son más competitivos.

La innovación consistiría en anticipar las tendencias, idear soluciones antes que la competencia y buscar métodos y productos que sean mejores.

La innovación es algo que puede ser trabajado por los individuos siempre y cuando se cuente con una cierta inteligencia emocional.

## **Puzle del intraemprendimiento.**

Para que se pueda dar el intraemprendimiento la empresa debe tener en marcha un engranaje en el que no puede fallar ninguna de las siguientes piezas básicas (según estudio de la Consultoría global Opinno):

- 1- Apoyo de los directivos. Han de demostrar su aprobación, generar confianza en los proyectos, facilitarles parte de su tiempo para dedicarlos a estos proyectos, hacerles comprender que los arroparan en casos de fracaso del proyecto, crear un ambiente de equipo y de colaboración.
- 2- Incentivar.- Antes hemos comentado el sistema meritocrático y adhocrático. La empresa debe de establecer un mecanismo para incentivar a este tipo de trabajadores. Estos incentivos no siempre son monetarios, también es importante el reconocimiento y agradecimiento público. Otorgar algún tipo de privilegio, como acudir a ferias o eventos.
- 3- Recursos.- La organización pondrá a disposición de sus empleados los recursos que este les demande para el desarrollo de sus proyectos.
- 4- Comunicación.- la comunicación con la gerencia y directivos es muy importante, también es conveniente la mentorización de los proyectos por equipos encargados en las grandes empresas. El intraemprendedor también debe de darse a conocer en la empresa y buscar el apoyo de compañeros, clientes y demás personas de la organización.

## 4. METODOLOGÍA

### Metodología

Contamos con que en este trabajo un punto de unión y conexión es la creatividad y que se trata de una ciencia social y no una experimental.

Dentro de la metodología empleada, hemos recurrido tanto a fuentes primarias como a secundarias. Hemos intentado escuchar testimonios y entrevistas a personas que trabajen en empresas que verdaderamente entiendan la cuestión y fomenten la cultura de intraemprendimiento.

Nuestras principales fuentes secundarias han sido conferencias publicadas en la web, estudios de consultorías, biblioteca de nuestro trabajo (Colegio de Abogados), manuales de intraemprendimiento y auto-empleo de la Federación Autónomos y Economía Social Alicante. Diversos estudios y publicaciones que vamos citando a lo largo del trabajo.

Hemos intentado analizar los puntos en los que la mayoría de autores y conferenciantes coinciden y una de las técnicas que hemos empleado para analizarlas es la proyección. Visualizar una afirmación de un autor o intentar buscarle su posible aplicación en nuestro trabajo diario.

La fuente primaria principal a la que hemos recurrido es la observación a través de la experiencia adquirida en distintos puestos de trabajo (todos ellos relacionados) y por supuesto la formación adquirida en los últimos años.

Las conclusiones y resultados a los que llegamos han sido a través de crear un proyecto propio de intraemprendimiento que reflejamos en este estudio. Pensamos que no hay mejor método de trabajo que proponer una acción propia de intraemprendimiento.

Hemos buscado software educativo a través de una de las empresas punteras del mercado (Grupo Sage) para a través de este, fomentar el aprendizaje.

De todos los procesos que se realizan en la empresa hemos intentado buscar la forma de optimizarlos, consultando siempre a la opinión que hemos encontrado de expertos y realizando un simple análisis de la realidad (por ejemplo de los departamentos administrativos).

El diseño de este estudio se inicia con una parte teórica para situarnos (marco teórico), un análisis de la situación y más adelante una aplicación práctica de esa parte teórica. Esta aplicación práctica es la que nos lleva a unas conclusiones y resultados.

Principalmente para realizar este trabajo, hemos analizado el trabajo de empresas con esta cultura (ej. Google), Telefónica y también PYMES españolas.

También hemos desarrollado una propuesta propia de intraemprendimiento, para optimizar la gestión administrativa de empresas y crear oportunidades de negocio dentro del campo de la formación.



## 5. Análisis de Casos

### Caso de Éxito: PROGRAMA 80/20 Google. Gmail.

Con la filosofía 80/ 20, Google considera que una vez que ya llevas en tu puesto de trabajo un cierto tiempo (bastaría con unos meses), para desempeñar tu rol en la empresa, bastaría con el 80 % de tu tiempo para sacar adelante la tarea. El tiempo restante podrías hacer cosas que fueran buenas para ti, para lo comunidad o para google.

Fruto de la iniciativa 80/20 de google donde los empleados pueden dedicar el 20 por ciento de su tiempo a la actividad que ellos quieran y respaldados por la compañía, nació hace cinco años Gmail.

Gmail con apenas 5 años de existencia ya ronda los 100 millones de usuarios. Nada más nacer adoptó una estrategia de retador con sus principales competidores “Hot-mail” y “Yahoo!”.

La innovación de Gmail con respecto a la competencia era en primer lugar su gran capacidad de almacenaje desde el primer día. Recordamos como nuestros antiguos correos tenían una capacidad de memoria muy limitada y que cada cierto tiempo nos tocaba eliminar mensajes antiguos o borrar los que no nos interesaban para dejar espacio a los nuevos.

Otra de las innovaciones que presenta es que los mensajes se visualizan por conversaciones, algo que hasta ese momento no se había dado, ya que lo habitual era visualizar por mensajes recibidos cronológicamente.

Siguiendo su constante innovación, hicieron que las cuentas de Gmail fueran altamente compatibles con los nuevos teléfonos Smartphone que iban surgiendo en el mercado. Hoy en día con apenas dos sencillos pasos, es posible configurar una cuenta Gmail en cualquier dispositivo (móvil, Tablet...) y enviar y recibir correo en cualquier momento y lugar.

Cuenta con un sistema de búsqueda de mensajes simple y por palabras pero muy avanzado

Esta iniciativa fue respaldada en su momento por Google, dentro de sus programas de intra-aprendizaje.

En un principio era un proyecto de uno de sus desarrolladores Paul Buchheit iniciado años antes de que se ofertara al público en general. Al principio era de uso exclusivo interno de los propios empleados de google. A primeros de abril del años 2004 la aplicación se abrió al público, aunque al principio solo era posible utilizarla si recibías una invitación de alguien que ya tuviera cuenta Gmail. La gran apuesta al principio fue ofrecer una gran cantidad de espacio para almacenar y una interface bastante intuitiva. También incorporaron el potente motor de búsqueda de Google.

A continuación reproducimos una entrevista con jason freidenfelds director de comunicaciones Globales de Google, realizada para el periódico La Nación y que pensamos que aporta bastante a nuestro estudio.

**P. ¿existiendo "hot mail" y "Yahoo! mail", porque quiso Google entrar en la pelea por el web mail?**

*Rep. En 2004, el mercado de los web mails estaba estancado no había demasiado innovación, el espacio de almacenamiento era poco, tenías que hacer espacio en tu casilla para recibir nuevos e-mails, eso era muy incómodo. Trabajar online resultaba lento, era más fácil chequear el correo desde un cliente de escritorio (como Outlook, Thunderbird o Lotus). En ese contexto, Gmail fue creado porque nos dimos cuenta de que mucha gente usa el e-mail para guardar información que le interesa y esos datos eran complicados de encontrar en un mar de bits. Por ejemplo, antes si tu mamá te enviaba una receta a tu dirección te convenía buscarla en Google en vez de hacer lo mismo en el webmail. Eso está mal. Era más fácil encontrar información en la Web que en un e-mail y eso no tiene por qué ser así. Empezamos con Gmail como un experimento interno en Google para administrar la cantidad de e-mails que intercambiamos. La idea*

era que sea 100 o 1000 veces más grande que lo que existía en web mails en aquel momento. Como internamente se usa mucho el correo electrónico para mensajes breves nos pareció interesante diagramar la visualización tomando en cuenta las conversaciones, por eso ofrecemos ese modo de organización. Sabemos que la interfaz puede parecer cruda, pero a mucha gente eso le gustó.

De esta respuesta podemos extraer lo comentado sobre la innovación. Más capacidad, distinta visualización y proyecto interno de la empresa.

**Preg. ¿Apuntan a competir contra Hotmail y Yahoo! Mail o tienen otra idea para el futuro?**

**Rep.** *No apuntamos a competir con ellos. Ellos son muy grandes, no nos interesa tanto la cantidad de usuarios, apuntamos a tener a las personas que prácticamente viven dentro del e-mail. No nos interesa crecer en miembros que casi no usan su correo. Queremos contar con usuarios intensivos que trabajen con muchos e-mails por día y que por eso valoran ver los mensajes no como unidades separadas, sino como conversaciones con sentido propio.*

Con esta respuesta del directivo de google, podemos deducir lo comentado sobre diferenciación y motivaciones (no solo buscan crecer en número, interesa más usuarios que verdaderamente utilicen su correo)

**Pre. ¿Piensan dar una opción para que los usuarios puedan visualizar sus e-mails de manera tradicional?**

**Res.-** *Algunos usuarios lo piden, es cierto. Pero si tuviéramos que mantener dos maneras de mostrar los mensajes sería un gran problema de desarrollo, por el momento tenemos otras funciones en nuestra lista de prioridades. No lo descartamos a futuro pero por ahora no está en nuestro radar.*

**Pre. ¿Cuántos desarrolladores trabajan en Gmail?**

**RESP.-** *No puedo decir el número pero sí puedo contar que son mucho menos que 100. Trabajan en escritorios a los que le sacaron las paredes para poder*

*mostrarse las pantallas entre ellos sin problemas. Es un equipo muy dinámico, tratamos de actuar como un emprendimiento que se mueve muy rápido. También se trabaja con equipos muy cercanos como el de Google Talk, que está en Washington, y el de video chat, con base en Zúrich, todos los grupos están virtualmente unidos.*

En esta respuesta podemos observar varios puntos de los que hemos tocado en el marco teórico. La creatividad, tirar paredes para poder mantener la comunicación, el apoyo de la empresa a la hora de utilizar los recursos, el entorno dinámico. Aquí se nota el dinamismo de la empresa y su vocación por fomentar y proteger el intraemprendimiento.

### **La cultura Self –Service en google.**

Google tiene una cultura Self Service en el sentido de que tú tienes que cuidar de ti mismo y de tu carrera, nadie va a empujar por tu carrera sino eres tú mismo el que la empuja. Se busca gente inquieta que se busque las cosas por sí mismo. Al entrar a trabajar en la compañía es uno mismo el que debe darse de alta en sus seguros, acreditaciones y distintos permisos. Se supone que de la necesidad de preguntar y de ganarse sus cosas y de ser inquieto nacen buenas ideas.

Las sedes de google son famosas por estar llenas de futbolines, billares y máquinas recreativas, porque se piensa que cuanto más a gusto este la persona más ideas aportará a la empresa.

Google es una compañía que busca diversidad y heterogeneidad, que no se convierta en una empresa convencional. Que sea altamente innovadora. Que se hagan locuras profesionalmente y, que practique lo que ellos llaman el “Shoot the moon”.

## **Presentación caso práctico: proyecto propio de Intraemprendimiento.**

Como tantas profesiones la de contable es una de las que no está habitualmente muy bien remunerada. Para las empresas siempre será un departamento que no genera ingresos y lejos de los llamados estrella. Como en muchos ordenes de la vida, realmente solo se acuerdan de este cuando algo falla o puntualmente a final de ejercicio para presentar las cuentas anuales o cuando el calendario fiscal nos recuerda que tenemos que cumplir nuestras obligaciones tributarias.

Como hemos dicho, la contabilidad, no es una profesión para hacerse rico pero por el contrario tiene la ventaja de que la contabilidad es de obligada llevanza para casi todas las empresas por lo que aunque renuncies a la riqueza, sí que es verdad que siempre existirá demanda de contables y podrás gozar de un trabajo digno y sin esfuerzo físico.

Tal y como hemos dicho en nuestra introducción, nos podemos dedicar solo a fabricar mesas y sillas o ampliar nuestro campo y perspectiva elaborando muebles de diseño. Bien, este es nuestro caso, partiendo siempre de la contabilidad y la gestión administrativa como centro de nuestra propuesta y basándonos en los conocimientos adquiridos, vamos a buscar oportunidades de negocio, distintas dedicaciones y nuevas motivaciones.

Llegados a este punto y siempre a través del conocimiento, la experiencia y el reciclaje dentro de nuestro campo, vamos a intentar crear “valor añadido”.

Durante años hemos podido observar como el trabajo administrativo dentro de las empresas suele ser siempre susceptible de mejora a muchos niveles. Cuando llamas a una empresa y pides una copia de factura y esta petición se demora en el tiempo, ya puedes intuir que estás frente a una empresa poco avanzada tecnológicamente, en la que el administrativo-contable acudirá a un almacén y se pondrá manos a la obra para atender la necesidad de su cliente que en este caso somos nosotros.

Pues bien, entre otros, nuestro cometido es que esa búsqueda sea mucho más eficiente y rápida. Que esa persona no tenga que desplazarse a un almacén para buscar una factura. Siendo más ambiciosos, que tampoco exista ese almacén donde se guardan los archivadores de toda la vida, ya que, este archivo sería electrónico. Queremos prescindir de estanterías y armarios, simplemente con un ordenador y una sencilla aplicación hallaríamos la factura y le mandaríamos al cliente un mail fidelizándolo con nuestro trabajo y aportando la copia que nos ha pedido.

Para llegar a este punto tendremos que instruir muy bien a las personas que van a llevar estos temas en la empresa, por lo que parte de esta propuesta y si detectamos que fuera necesario, significará el acompañamiento en sus centros de trabajo a nuestros futuros clientes.

### **Punto de partida - Presentación de uno mismo**

Dentro de este proyecto el mayor activo no es un inmovilizado, una máquina o un programa informático; El principal activo es el humano. Aunque utilizaremos ordenadores, programas informáticos y todos los medios que nos hagan falta este proyecto nunca podría ser posible sin tener experiencia y formación previa.

Carta presentación ofreciendo nuestros servicios

Dentro de nuestra carta de presentación y siempre antes de ofrecer ningún producto o servicio debemos de vendernos nosotros mismos. Lo primero que tendríamos que hacer en cualquier lugar al que vayamos o llamemos es presentarnos a nosotros mismos.

Dentro de la carta de presentación incluiremos nuestras titulaciones académicas oficiales. En este caso diplomado en Empresariales con especialidad contable y muy próximamente Graduado en A.D.E.

También contamos con estudios de Post-grado realizados y que tienen relación con los servicios que vamos a prestar. En este caso, Master en Sistemas

Financiero y Bancarios y Experto en Contabilidad Superior y Gestión Administrativa. Títulos de cursos y demás los dejaremos aparte ya que es simplemente una presentación personal que plasmaremos en un folio antes de atravesar cualquier puerta.

### Experiencia profesional

Dentro de nuestra experiencia anterior diferenciaremos dos áreas:

- Experiencia profesional como formador.
- Experiencia profesional de campo.

Como formador cabe destacar, que durante años impartimos cursos de contaplús, facturaplús y nominaplús en las aulas jóvenes y de cultura de la obra social de la extinta CAM.

Así mismo, también hemos trabajado para la Federación de Autónomos y Economía Social de Alicante y para la federación de empresarios Coepa impartiendo cursos de adaptación al nuevo plan general de contabilidad y sesiones de auto-empleo.

Desde hace años y compatibilizando con distintas acciones formativas ejercemos nuestra profesión como Contable en el Ilustre Colegio Provincial de Abogados de Alicante.

### Tarjeta de Visita

Siempre deberíamos de dar una tarjeta de visita, aunque quizás hoy en día tiende a ser menos habitual, siempre aporta una cierta presencia y da buena imagen. En ella pondremos nombre completo y nuestra titulación más superior. Por supuesto, teléfono y correo electrónico y nuestra dedicación.

### **Objetivos de esta acción emprendedora:**

Los objetivos que pretendemos alcanzar con esta propuesta de intraemprendimiento los podemos clasificar en:

Objetivos Personales:

Crecimiento personal.

Desarrollo profesional.

Mayores ingresos.

Dedicar parte de la actividad laboral a impartir Formación

Objetivos profesionales:

- Mantener un nivel de reciclaje profesional constante
- Ampliar redes de contacto que puedan representar nuevas oportunidades de negocio.

Objetivos cara al cliente:

- Mejorar la formación de las personas que trabajan en la gestión administrativa de las empresas.
- Automatizar la gestión de documentos de nuestros clientes.
- Adecuar una solución profesional y duradera para las empresas para con sus obligaciones mercantiles
- Implementar mecanismos de trabajo más eficaces.



## **Hipótesis**

A través de la experiencia, hemos podido detectar errores frecuentes que se comenten en la gestión administrativa de las distintas empresas. Es habitual encontrarse con facturas que no cumplen los requisitos mínimos, que no incluyen alguno de los apartados necesarios, que no están bien numeradas...etc.

También hemos detectado la falta de automatización de la documentación básica de la empresa, tanto en facturas, documentos contables como en documentación y extractos bancarios.

También hemos detectado que muchas de las personas que trabajan en la administración trabajan de una forma mecánica, por lo que cuando alguna de las variables de su trabajo cambia, no son capaces de dar solución eficaz a dicho cambio. Muchas veces porque las aplicaciones informáticas tienen poca flexibilidad, pero la mayoría de las veces porque la persona que realiza dichas tareas no tiene conocimientos para adaptarse a los cambios en alguna de las variables. Les falta formación.

Uno de los objetivos para las empresas de nueva creación sería crear una estructura organizativa “fácil y accesible”. Hemos podido comprobar como cuando se implanta una estructura automatizada, con las aplicaciones informáticas coordinadas desde el principio y con un archivo digital desde el “día uno” en que funciona la empresa, este proceso resulta mucho más económico y sencillo que tratar de corregir estas deficiencias en empresas que ya están funcionando y que ya cuentan con vicios adquiridos en sus rutinas administrativas.

Por todo esto, consideramos básica la implantación de una gestión eficiente desde el primer día que la empresa comienza su actividad.

## Propósitos de la acción emprendedora

Partiendo de esta hipótesis, los propósitos están claros:

- Formación de las personas que realizan tareas administrativas.
- Comprender lo que se hace y luego si, mecanizar tareas
- Conseguir que la persona sea capaz de aportar soluciones a los cambios
- Automatizar procesos administrativos.
- Automatizar la gestión de documentos
- Utilización de asientos predefinidos que puedan acortar el tiempo dentro de los asientos contables más repetidos en cada empresa.
- Corregir errores en la documentación que elabora la empresa, para así mejorar su imagen y evitar futuros problemas con los “stake – holder “de la empresa.
- Tutelar a las personas de administración durante un tiempo hasta tener capacidad para ser autosuficientes en las tareas básicas.
- Impartir una formación práctica, eficaz e “in-situ”.
- Ayudar y facilitar en las empresas de nueva creación la gestión administrativa a un coste asumible por la misma.
- Ofrecer cursos de formación en materia contable y administrativa por niveles: básico, medio y alto.

## **Que vamos a ofrecer**

Lo primero que debemos de hacer es acceder a las distintas empresas, por ello pensamos que debe existir unos mínimos para darnos a conocer. Antes hemos visto que con nuestra propuesta de trabajo debemos entregar una breve descripción de quienes somos y una tarjeta de visita. Pero antes de esto, hay que hacer un esfuerzo y no descuidar la imagen y nuestras ventanas al exterior.

Nuestra acción emprendedora que vamos a ofrecer, consta de dos apartados básicos que desarrollaremos:

### **1 Apartado Formativo.-**

- Ofertar cursos gestión contable por niveles: inicial, medio y avanzado.
- Organizar charlas y jornadas específicas sobre apartados más especializados que puedan ser de interés.- por ejemplo, el archivo electrónico de documentos, Contabilidad para asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, trabajar con predefinidos para ser más eficaz.
- Formación in situ en distintas empresas.

### **2 Implantación de software y mentorización.**

- Implantación y adaptación de programas estándar de contabilidad: Contaplús.
- Implantación y adaptación de programas estándar de Facturación: Facturaplús.
- Implantación de software necesario para el archivo electrónico de documentos y facturas.
- Mentorización in-situ para la implantación y puesta en marcha de las aplicaciones anteriores

## **¿Porque motivo nos decantamos por aplicaciones estándar de mercado en lugar de las aplicaciones echas a medida?**

Una aplicación estandar o paquetizada son aquellas que podemos adquirir en el mercado a una empresa experta que se ocupa del suministro de las licencias y de la implantación. Este tipo de aplicaciones, pueden ser

- Horizontales.- aquellas que satisfacen las necesidades de una amplia gama de organizaciones de diferentes sectores y características.
- Verticales.- aquellas que intentan satisfacer las necesidades de un determinado sector.

En el caso de aplicaciones de contabilidad estaríamos hablando de aplicaciones estandar horizontales.

No cabe duda, que ahora mismo, hablando de gestión administrativa, existen en el mercado aplicaciones a medida que son muy eficaces y completas. Los denominados SAP, facilitan de forma considerable el trabajo y las tareas dentro de la empresa.

Pero también hemos observado con la experiencia, que dichas aplicaciones llegan a facilitar en un grado tan alto la tarea de los administrativos, que la consecuencia es que las personas que trabajan con ellas, acaban por mecanizar su trabajo y olvidan con el tiempo el significado o el porqué de un determinado asiento contable o de una tarea. En el momento que cambia alguna variable, la persona ya no es capaz de dar respuesta a esa variable que cambia.

Los programas estándar quizás no se ajusten tanto a nuestra empresa en concreto, pero tienen dos ventajas que hacen que nos decantemos por ellos:

- A la hora de cambios normativos o de leyes suelen actualizarse con mucha más rapidez que las aplicaciones a medida.
- El coste para nuevas empresas de aplicaciones echas a medida, pensamos que es prácticamente “inasumible”.

- Las aplicaciones estándar son perfectamente adaptables, a cualquier realidad de empresa. Simplemente suponen un esfuerzo de comprensión por parte de las personas que lo utilizan para comprender los procesos y adaptarlos dentro de la aplicación.
- Esto mismo implica una mayor comprensión de las tareas por parte del personal.
- El coste y la velocidad de respuesta ante posibles cambios, es lo que hace que nos decantemos por las aplicaciones más vendidas y generalizadas en el mercado.

### **APARTADO FORMATIVO**

Vamos a ofertar cursos gestión contable por niveles: inicial, medio y avanzado. Pretendemos llegar a con Consultorías importantes y empresas que se dedique a la formación para ofrecer nuestro servicio. Además de impartirlos en el entorno de nuestra propia empresa.

Este tipo de cursos estaría dirigido a administrativos-contables y personal de oficina que tiene contacto o conocimientos de contabilidad y facturación y personas que necesiten tener conocimientos para interpretar los estados contables.

Los cursos constarían de dos partes diferenciadas:

- Parte Teórica.
- Parte práctica.

En cuanto a la parte práctica el objetivo sería que las personas que hicieran los cursos tuvieran una visión eminentemente práctica, trabajando y haciendo prácticas con los programas más habituales y extendidos en el mercado.

Para lograr este objetivo práctico, y contar con las mejores herramientas a nivel formativo, hemos logrado solicitando a los fabricantes de software que nos

faciliten versiones educativas de sus principales programas de contabilidad y facturación.

Cabe destacar que puestos en contacto con “Grupo Sage SP”, nos informan de que podemos obtener versiones educativas de sus principales aplicaciones:

- Contaplús versión educativa.
- Facturaplús versión educativa
- Nominaplús versión educativa.

Estos programas, permiten realizar tareas tales como dar de alta nuevas empresas, creación de subcuentas contables, realización de un número limitado de asientos diarios, obtención de libros mayores, balances de situación, sumas y saldos, pérdidas y ganancias, así como cierre del ejercicio contable.

En la versión de Facturaplús nos permitiría diseñar las posibles facturas que pueda utilizar la nueva empresa, personalizar dichas facturas y por supuesto cumplir con las todas las obligaciones formales que dichos documentos exigen.

El apartado de la versión de nominaplús educativo dentro de nuestro estudio simplemente haríamos mención pero no profundizaríamos.

Hemos optado por utilizar las versiones de este fabricante, por ser las más utilizadas y vendidas en España. También hemos considerado las facilidades a la hora de facilitar software educativo y la constante actualización de la aplicación por parte del fabricante.

También destacar que estas versiones educativas no presentan ningún problema de licencias ya que son versiones muy limitadas del software original.

## **INSTALACION DEL SOFTWARE**

Otra ventaja importante que encontramos con dicho software es la posibilidad de instalarlo en los ordenadores portátiles particulares de cada uno de los asistentes. Esto facilitaría enormemente la realización de ejercicios y prácticas a la hora de crear empresas, realizar asientos, sacar listados y otras tareas habituales de un administrativo contable.

## **CONTENIDO DE LA PARTE PRACTICA.**

Dentro de la parte práctica a impartir los puntos básicos que tocaríamos serían:

- Dar de alta empresa y asignarle el Plan General Contable que le corresponda (PGC normal, PGC pymes o personalizado)
- Crear usuarios que trabajaran con la aplicación con sus claves.
- Realizar los asientos básicos de constitución de la empresa (aportaciones de capital por los socios)
- Dar de altas las principales subcuentas contables:
  - Dar de alta cuentas de bancos.
  - Alta de cuantas de Proveedores
  - Alta de cuentas de Clientes.
  - Alta de cuentas con las administraciones públicas.
- Realización de asientos básicos de gastos e ingresos que se correspondan con la actividad habitual de la empresa.
- En el caso de corresponderse a cursos más avanzados:
  - Utilización y creación de “asientos predefinidos”.
  - Utilización y creación de “asientos periódicos” tales como alquileres o trasferencias periódicas.
- Practicar un asiento de amortización de inmovilizado.
- Obtención de listados.

- Obtención de balances de Situación, sumas y saldos, pérdidas y ganancias.
- Realizar el cierre contable de la empresa en la que hemos realizado las prácticas.
- Revertir el cierre de dicha empresa para realizar posibles correcciones o ajustes.
- Nociones básicas sobre la presentación telemática de las cuentas anuales.

### **Parte teórica cursos contabilidad que ofrecemos**

Los cursos a impartir son de tres niveles: inicial, medio y avanzado. Estos niveles por supuesto, serían en función del nivel de las personas o del lugar donde se imparte dicho curso. No sería lo mismo impartir unas jornadas para los contables de un grupo de empresas que hacerlo para alguna asociación abierta al público en general.

Pensamos que el temario debe de realizarse de forma que desde el nivel inicial aporte una serie de conocimientos con el objetivo de lograr alcanzar una comprensión de las tareas que cada uno hace en su puesto de trabajo habitual. Entre otros puntos, saber cómo funciona un asiento contable, cómo funcionan las cuentas de gastos e ingresos, qué diferencia hay entre un bien y un derecho son puntos básicos que desde un nivel inicial se deben de comprender.

Para un nivel medio habría que comprender y saber interpretar los balances de una empresa (balance de situación, sumas y saldos, pérdidas y ganancias) y profundizar un mínimo en casi todos los puntos del temario.

Para un nivel más avanzado el alumno debería de saber obtener la documentación necesaria para redactar las cuentas anuales, como redactar



Una memoria, cerrar una contabilidad, realizar la amortización de inmovilizado y en general profundizar un poco más en todos los puntos del temario.

Analizaríamos los últimos cambios que ha habido en materia contable. Las diferencias entre el antiguo plan general contable y el nuevo que entró en vigor en el año 2008.

También haremos especial mención a las normas de convergencia contable a nivel europeo, y conocimientos sobre cuentas consolidadas.

En el Anexo III, hemos desarrollado un temario para los cursos de Contabilidad adaptable según niveles.

### **Trabajar con predefinidos**

Casi todos los contables de la mayoría de empresas suelen repetir con mucha frecuencia los mismos tipos de operaciones.

Pongamos por ejemplo un contable que trabaja en unos cines. Dentro de la partida de gastos puede que tenga distintos tipos; pagar la luz (suministros), nóminas del personal del cine, alquiler de las salas, posibles préstamos recibidos por la empresa, pagos a las distribuidoras de películas y muchos más.

Pero dentro de la partida de ingresos, ¿qué ingresos pensamos que va a contabilizar? Lógicamente la partida de ingresos en más de un 95% será la venta de entradas de cine.

Para todo este tipo de operaciones que se repiten con mucha frecuencia, las aplicaciones contables más habituales incorporan una serie de asientos predefinidos para que con incluir solo un mínimo de datos el programa ya realice y cuadre el asiento o los asientos que tanto se repiten.

Es verdad que hay que emplear un tiempo en plantear, configurar y probar este tipo de asientos, pero una vez que los tengamos listos para trabajar tendremos importantes ventajas como:

- Ahorro considerable de tiempo en las tareas contables diarias.
- Minimizar la probabilidad de cometer errores, al estar configuradas de antemano las partidas del asiento.
- Exigen a la hora de plantearlos un nivel de comprensión total de la mecánica contable y del proceso que se contabiliza.
- Se pueden aplicar a cualquier operación de la empresa tanto de gastos como de ingresos.

### **Asientos periódicos**

Un asiento periódico es algo muy parecido a un predefinido. La principal diferencia es que el asiento predefinido no sabemos con qué periodicidad se va a producir. Un predefinido lo podemos utilizar una vez en un día o varias veces durante el mismo. Además los importes pueden sufrir variaciones.

Un asiento periódico por el contrario siempre se repite con la misma periodicidad (pueden ser mensuales, semanales, trimestrales... etc.) y los importes se suelen mantener constantes durante varios periodos. El ejemplo más claro sería un alquiler mensual; el apunte se repetiría todos los meses el mismo día y durante un año (hasta que nos suban el alquiler) por el mismo importe.

Dentro de la formación que queremos impartir, tanto en la parte teórica como práctica, enseñamos como plantear y recomendamos trabajar con estos dos tipos de asientos para gestionar más eficazmente, ahorrar tiempos y minimizar errores.

## Parte Practica In Situ

### Mentorización in-situ y la implantación de las aplicaciones

Una de las acciones que pensamos que aporta más valor a nuestra propuesta es la mentorización e implantación in-situ.

#### ¿Qué hemos observado?

Hemos observado que muchos de los problemas que surgen en la administración se generan en las primeras semanas de actividad. Los momentos iniciales en la creación de una empresa o en la implantación de aplicaciones para desarrollar las tareas propias de esta, son momentos cruciales. Los errores que se cometen en esa fase inicial, van a ser muy costosos de corregir y se van arrastrar posiblemente durante varios periodos.

La mala adaptación de las aplicaciones informáticas a la realidad de cada una de las empresas, es un error bastante extendido. Solo entendiendo y asimilando la realidad y los procesos de cada empresa se puede realizar una adaptación de sus aplicaciones que funcione con eficacia durante varios ejercicios.

Además, estos momentos iniciales de la empresa, suelen coincidir con los primeros pasos de muchos de sus empleados, donde la falta de experiencia y la falta de seguridad inicial hacen que muchas veces no den los pasos adecuados.

#### ¿Qué significa esto?

Significa que los momentos iniciales y los primeros pasos en la implantación y configuración de programas de contabilidad, facturación y archivo electrónico son “vitales”.

#### ¿Qué proponemos?

Nosotros, dentro de nuestra propuesta de “generación de valor” proponemos:

Acompañamiento y tutorización en el lugar de la empresa del cliente durante las primeras dos o tres semanas de implantación de las aplicaciones.

Durante este periodo ayudaríamos a la persona encargada tanto de facturación, contabilidad y archivo en la puesta en marcha de las distintas aplicaciones.

Configuraríamos las aplicaciones teniendo en cuenta la realidad de la empresa y las aportaciones que nos hagan las personas que trabajan en ella.

Resolveríamos las primeras dudas del personal y buscaríamos soluciones eficaces a todos los posibles inconvenientes y problemas que se nos puedan presentar.

Implantaríamos aquellos procesos de gestión administrativa de la forma más automatizada, intuitiva y a la vez sencilla. No se trata de complicar sino más bien de simplificar y facilitar.

Pensamos que este proceso de acompañamiento y tutorización, puede durar alrededor de dos- tres semanas a lo máximo.

No pretendemos quedarnos en la empresa del cliente y atosigar a sus empleados (ni mucho menos), la verdadera pretensión es facilitarle que ellos solos sean capaces de desarrollar su trabajo con seguridad y por si solos. A partir de esa tercera semana, ya simplemente haríamos visitas puntuales a la empresa o resolveríamos sus dudas por teléfono.

### ***Que conseguimos al mentorizar las instalaciones de software***

Normalmente, las aplicaciones estándar de mercado cuentan con un servicio de mantenimiento, pero este, es también estándar.

Suele tratarse de un servicio que cuenta con un Call-center ubicado en unas salas diáfanas, donde distintas personas con mayor o menor conocimientos, nos ofrecen soluciones un tanto generalistas a nuestros problemas.

No decimos que estos servicios sean malos (que en muchos casos no lo son). Simplemente decimos que muchas veces no están adaptados al cien por cien a

la realidad de cada empresa. Las soluciones que nos aportan sirven igual para una empresa que vende textil que para otra que vende libros.

Normalmente, las mayorías de los call-center asesoran a la hora de la instalación de las aplicaciones desde un punto de vista “puramente informático”. Pero nunca acompañan al cliente en sus primeros pasos hasta que este adquiere cierta destreza.

Aun siendo necesario este servicio, nosotros pretendemos cubrir esa parte que no ofrecen los fabricantes y por supuesto dar mucha más cercanía y servicio.

## **OBJETIVOS MENTORIZACION IN SITU**

- Formación in-situ del personal
- Adaptación e integración de las aplicaciones a la realidad de la empresa.
- Dar seguridad en sus tareas a los empleados del cliente
- Implantar soluciones duraderas
- Acompañar y tutelar los momentos iniciales que pensamos que son los más “críticos” en la administración de las nuevas empresas.
- Facilitar conocimientos suficientes para que puedan desarrollar sus tareas de forma independiente.

## GESTION DOCUMENTAL Y ARCHIVO.

Aunque todo este trabajo se podría aplicar a cualquier empresa, el público objetivo al que nos dirigiríamos preferentemente son las empresas de nueva creación, ya que como hemos repetido en algún otro apartado siempre resultará más fácil y sencillo aplicar las soluciones de implantación en los primeros meses de existencia de la empresa. Seguramente cuando la empresa lleve ya unos años trabajando será más complicado revisar y reestructurar esas dinámicas de trabajo.

Dentro de las medidas que proponemos damos importancia vital a la Gestión documental y archivo.

La empresa producen cantidades de documentos a diario todos ellos relacionados con distintos procesos. Todos estos documentos se crean, se envían, se almacenan y sobretodo se buscan una y otra vez, estas tareas consumen mucho tiempo y recursos, es por ello que merece la pena analizar estos procesos y optimizarlos.

Para esto mismo es por lo que se utilizan los sistemas de gestión documental DMS (Document Managment System) con lo que mejoraremos el servicio que prestamos y tendremos un ahorro sustancial en costes.

Cualquier petición de un producto en una empresa supone la creación de muchos documentos y la intervención de varias personas tanto en formato papel como en formato electrónico (correos electrónicos principalmente). Podemos generar para un mismo proceso archivos de Word, hojas de cálculo Excel, correos en Outlook, asientos contables en contarles...etc.) Además es posible que cada uno de estos archivos sea gestionado por personas distintas. En el caso de solicitar un cliente una información o documento, dependeremos de si la persona que generó ese documento se encuentra en este momento en la empresa y si consideró que dicho documento era lo suficientemente importante como para almacenarlo. Además tendrá que revisar en sus carpetas y directorios de Windows hasta dar con el documento en cuestión. Este

proceso se puede demorar horas, días (si la persona estuviera de baja) e incluso no llegar a ser realizable.

Este tipo de problema es precisamente el que pretendemos evitar. Todos los documentos que afecten a un proceso de la empresa (como una compra o una venta) deben de ser perfectamente localizables dentro de nuestro programa de gestión documental y cualquier trabajador que cuente con los permisos oportunos, debe tener acceso a ellos en un tiempo mínimo. Con todo esto que vamos a conseguir.

- Dar mejor servicio cara al exterior.
- Ahorrar tiempo de nuestros empleados administrativos y por tanto dinero.
- Optimizar la gestión documental y archivo.
- Mejorar la eficacia del departamento de administración de la empresa.

El formato papel, posiblemente continúe presente en la empresa, pero ya no tendremos que acceder a él solamente en contadísimas ocasiones. El objetivo sería que el 99% de las consultas las pudiéramos resolver sin necesidad de acudir al archivo físico.

El sistema de gestión documental gestiona todos los documentos que genera a diario la empresa y los archiva correctamente en un archivador electrónico. Cualquier empleado de la empresa podrá acceder a dichos documentos con una búsqueda simple por palabras clave o texto de documentos. Cualquier tipo de documento asociado a un determinado proceso, ya sea un documento de Word, Excel, una factura, un correo electrónico, un fax, albarán aparecerá en la pantalla con solo teclear la palabra clave o alguna referencia indexada con anterioridad.

Las consultas serán resueltas en pocos segundos.

Principalmente optimizará los llamados procesos empresariales internos conocidos como flujos de trabajo.

Los procesos básicos de la empresa seguirán siendo los mismo, solo que la comunicación y envío de documentos serán de forma electrónica.

Si antes una factura que llega al contable la mandábamos (después de unas horas o días) al gerente de la empresa para que este diera su aprobación. Una vez que el gerente la revisaba nos la volvía a remitir para que la contabilizáramos o en su caso pagáramos. Ahora con el programa de gestión documental el gerente puede acceder desde su puesto a nuestro archivo de facturas pendientes de aprobar y darle su visto bueno con un sello digital. Con este sistema será posible hacer un seguimiento de los documentos evitando pérdidas y cualquier empleado de la administración podrá conocer el estado de dicho documento dentro de la empresa (si una factura ha sido recibida, si ha sido aprobada, si se ha abonado su importe...)

El proceso de digitalización será automático o semiautomático por lo que será extremadamente sencillo. Los documentos en papel se escanean y se le asignan distintos índices. Los sistemas de gestión documental modernos se pueden integrar en los programas habituales que trabajan las empresas como Word, Excel, Outlook... normalmente para este tipo de documentos juntos con otros formatos como PDF, JPEG, ya los podríamos incluir dentro del programa de gestión documental con un simple golpe de ratón. Los correos electrónicos serían almacenados por la aplicación y ordenados por remitentes, asuntos o destinatarios.

Los sistemas de gestión documental se adaptan a cualquier estructura empresarial. Los procesos y flujos no cambian pero se lleva a cabo de forma electrónica. Son muchas las ventajas:

- Todos los documentos se archivan en un archivador central de fácil acceso a todos los usuarios en cualquier momento
- ES posibles hacer búsquedas rápidas y precisas.
- La eficacia de la empresa aumenta optimizando el proceso.
- La empresa ahorra mucho espacio.
- Protección contra posibles accidentes (incendios, inundaciones...)



- Estos sistemas permiten cumplir con los periodos de retención y custodia legales.

### **Como elegir el programa adecuado de GESTION Documental.**

La ventaja de gestionar documentos de forma digital frente a papel es incuestionable. Pero como elegimos un programa de gestión documental frente a otro.

Igual que ocurría con los programas de contabilidad y facturación podemos elegir por aplicaciones echas para nosotros o las estándar de mercado. Por supuesto, vamos a mantener el mismo criterio y optaremos por las aplicaciones estándar que siempre pensamos que cuentan con más ventajas.

Para elegir la aplicación tendremos que tener en cuenta tres cuestiones básicas:

- Que presupuesto contamos.
- Que funcionalidad queremos como principal para nuestra aplicación de gestión documental.
- El grado de dificultad de dicha aplicación.

En cuanto al presupuesto, nos encontramos desde aplicaciones muy sencillas y de bajo coste a otras mucho más completas que permiten trabajar a muchos usuarios al mismo tiempo y que son de un coste elevado.

Según la funcionalidad algunas cuentan con motores de búsqueda muy potentes, otras el punto fuerte es su compatibilidad con otras aplicaciones, algunas incluso permiten la consulta a través de los Smartphone. Tendremos que analizar la realidad de cada empresa, ver que es lo que primaria para esta dentro de la gestión de documentos y tener en cuenta el presupuesto con el que se cuenta para escoger una opción u otra.

Por supuesto, nosotros a la hora de asesorar al cliente, tenemos que tener bien clara su realidad y su forma de trabajo para implantarle la aplicación más adecuada y como siempre acompañarlo en su instalación y primeros pasos con la aplicación.



## 6. Conclusión

Con todo lo expuesto en los diversos puntos de este trabajo, podemos decir que la cultura del emprendimiento es hoy en día vital en el entorno de la empresa. La perdurabilidad de la empresa se verá favorecida aplicando los puntos que hemos visto como: creatividad, cultura intraemprendedora e innovación en nuestros trabajos. El crecimiento y el desarrollo de la empresa en un entorno tan dinámico y tecnológico como el actual, necesita contar con personas emprendedoras dentro de las organizaciones.

La utilización de los recursos y capacidades de la empresa por parte de los trabajadores para crear e innovar es perfectamente lícita, incluso cuando estos proyectos no repercutan de forma directa en la propia empresa.

También podemos concluir que una de las mejores formas de retener a los trabajadores más talentosos es incentivarlos y mentorizarlos para que sigan haciendo crecer a sus empresas.

Un trabajador que siente el apoyo y la confianza de sus directivos, es un trabajador mucho más motivado. Por tanto, las empresas deben de crear equipos específicos para fomentar las acciones de intraemprendimiento; debe apostar claramente por esta cultura y dejar libertad y un espacio de tiempo de su jornada para que el intraemprendedor desarrolle de esta forma sus proyectos.

Para toda persona en general, tener una idea y un proyecto facilita que se trabaje con una motivación mayor y que se rinda por encima de la media.

Pensamos también que es un gran error intentar mantener el “status quo” que tiene o pueda tener una empresa (aunque sea líder), sin fomentar el dinamismo y la innovación en sus procesos, productos y servicios.

Toda empresa que piense que su producto-fórmula o servicio es para siempre está cometiendo un gran error y el mercado terminará castigando este inmovilismo.

También llegamos a la conclusión que partiendo de una buena formación, una experiencia laboral considerable y un poco de persistencia y creatividad, es posible crear fórmulas de creación de empresas vía intraemprendimiento, y de desarrollar fórmulas para mejorar la eficiencia en nuestras tareas laborales.

Para emprender no es necesario soltar la mochila de conocimientos y experiencia que una persona ha ido acumulando en su camino. Tampoco sería necesario romper los vínculos con las organizaciones donde trabajamos, siempre es mejor crear una sinergia de colaboración y crecimiento mutuo.



## 7. Propuestas

Nos hemos encontrado con que en este campo del intraemprendimiento queda mucho camino por hacer. Es verdad que grandes empresas y punteras como Google apuestan por estos contenidos, pero todavía no está instalada esta cultura a nivel general.

Nos llama la atención cómo en España todavía el camino por recorrer es mucho más largo. Hemos tenido bastantes dificultades para obtener información, que es mucho más escasa que en otros apartados o culturas empresariales. Incluso en las empresas españolas más punteras en intraemprendimiento (como puede ser telefónica) éste se limita a unos pocos programas y bastante acotados en tiempo por la dirección (como mucho 4 meses y un 15 por ciento de jornada durante ese espacio).

Habría que continuar con la línea de este tipo de estudios, pues pensamos que el intraemprendimiento es una gran forma de entender la idiosincrasia de la empresa moderna y que piensa en ser global. Deberíamos estudiar más los ejemplos que se puedan dar en España, no podemos limitarnos a las posibles acción que realizan telefónica, Gas Natural o alguna de las empresas fuertes.

Así mismo, hay que seguir investigando en el pensamiento de las personas intraemprededoras, y estudiar sus motivaciones y propósitos.

Por supuesto, apostamos siempre por la formación y el reciclaje periódico.

En definitiva, tenemos una línea clara de trabajo, pero si habláramos en términos de tipo de empresa, diríamos que el intraemprendimiento todavía sería una emergente y que todavía queda bastante para llegar a su madurez.

## 8. Bibliografía

- Barrios, F.J. (2014): Gerencia del Intraemprendimiento.
- Garzón, M.A. (2004): Modelo intraemprendedor para la innovación.
- Guth and Ginsberg (2009): Intrapreneurship model
- Megías, J. (2012): Intraemprendimiento, clave en el futuro de la empresa.
- Osterwalder, A. (2013): Generación de modelos de negocio.
- Pinchot, G (1985): "Intrapreneuring: why you don't have to leave the corporation to become an entrepreneur".
- Ries, E. (2012): El método Lean Startup: Como crear empresas de éxito utilizando la innovación continua. Ed. Deusto (Grupo Planeta).
- Rovira, A. (2004): La buena suerte.
- Scott D. Anthony, (2004): The Little black book of Innovation. Harvard Business school
- Shumpeter (1967) la relevancia de la destrucción creativa

### OTRA DOCUMENTACIÓN CONSULTADA:

- Temario "Experto universitario en contabilidad superior y gestión administrativa". Universidad de Alicante. 2013
- Manual Autoempleo. Federación de Autónomos y Economía Social de Alicante (2007)
- Plan General de Contabilidad (Pirámide, 2008)
- Entrevista a Jason Freidenfelds, director comunicaciones globales Google, para el periódico La Nación
- Artículo: "El Intraemprendedor". Nacho Muñoz.
- Artículo: ¿Qué puede medir LinkedIn para la gestión del talento? Raúl Suárez.

## Anexo

### Anexo 1: Presencia en las redes sociales. Anexo

No cabe duda, que hoy día lo que antes era el “boca –boca”, ahora se ha convertido en presencia en las redes sociales. Posiblemente estar en Facebook o twitter y algunas otras redes no aporte demasiado profesionalmente hablando.

Donde si pensamos que deberíamos estar y crear un perfil profesional adecuado es en la Red profesional “LinkedIn”.

Nuestros objetivos o lo que pretendemos al estar en la red:

- Quienes y que somos (a nivel Profesional).
- Crear y mantener nuevos contactos.
- Encontrar oportunidades de negocio
- Vendernos a nosotros mismos.
- Mantener nuestro perfil profesional de forma dinámica.
- Ser conocido por tu propia compañía y por otras.
- Participar en los grupos en los que podamos aportar algo y nos puedan aportar algo a nosotros.

LinkedIn es la mayor red social profesional del mundo y pensamos que debe ser uno de esos escaparates que cuanto menos no hay que descuidar.

Nos puede ayudar a ser mejor profesional, más productivo y estar más al día en cuanto a novedades y eventos dentro del campo que nos queremos mover.

Según Raúl Suarez en su conferencia que puede medir LinkedIn en la gestión de Talento, es importante, reflejar que somos y quienes somos. Reflejar nuestra visión y nuestra misión, que somos y que queremos ser.

Buscar oportunidades de negocio, crear nuevos contactos y mantenerlos. En definitiva, crear valor.

También nos sirve para obtener “noticias verticales” de tu sector.

Encontrar y ser encontrado: la red puede convertirse en un punto de encuentro, que sin ella sería mucho más complicado.

Ser conocido por tu propia compañía y por otras. Muchas veces al llegar a nuestra empresa entregamos nuestro currículum y nunca más vuelven a saber quiénes somos.

Es habitual que la primera empresa que desconoce nuestras posibilidades, sea la nuestra. Si hemos realizado algún master, cursos especializados o trabajos puntuales para otras empresas, deben de figurar en nuestro perfil.

A diferencia del currículum clásico, el perfil de LinkedIn se mantiene actualizado. NO es un currículum estático que hiciste hace años y que guardas las fotocopias para entregarlas.

Que visiten nuestro perfil es la acción número uno y la que genera mayor tráfico de valor y oportunidades comerciales, de trabajo y contactos.

Otro objetivo que nos marcamos, es crear y mantener una red de contactos de calidad dentro del ámbito en el que nos queremos mover.

Dentro de los grupos existentes en esta red, estaremos solo en los que podemos aportar y nos pueden aportar valor.

Por otro lado, el perfil debe ser orientado a mi profesión no a mi empresa, cualquier día puedes cambiar de empresa y dicho perfil y muchos de los contactos ya no nos servirían. Estamos hablando siempre de un perfil Profesional y no de un perfil específico de un miembro de una u otra empresa.



## **Anexo II**

### **Contabilidad para asociaciones y entidades sin ánimo de lucro.**

Este es un apartado muy demandado en estos tiempos debido a la gran cantidad de asociaciones y entidades que han proliferado en los últimos tiempos. El “tercer sector” o “sector social”, aglutina asociaciones juveniles, entidades deportivas, asociaciones vecinales, Colegios profesionales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y gran diversidad de asociaciones están obligadas a la llevanza de una contabilidad.

En España las entidades sin fines lucrativos tienen una normativa propia. Ya no aplican el PGC ni el PGC de Pymes, ya que cuentan con su normativa específica.

Nos hemos encontrado con que la mayoría de estas entidades, desconocen que existe una adaptación contable, regulada y publicada en distintos BOE. Las obligaciones de este tipo de entidades son menores que las generales, sin embargo la mayoría de ellas (por desconocimiento) siguen llevando una contabilidad general sin tener en cuenta estas adaptaciones, que en casi todos los casos facilitan la labor de los contables de dichas entidades.

### **Anexo III:**

En este anexo, desarrollamos un temario que pensamos toca los puntos importantes para impartir la formación en materia Contable.

#### **Temario Formación Contable**

**Tema 1.- Sesión introductoria.-** terminología básica contable, tipos de cuentas contables. Funcionamiento de las cuentas, cuadros de razonamiento.

**Tema 2.- Operaciones de Trafico.-** Contabilizar las operaciones más habituales que realiza la empresa en su día a día.

**Tema3.- Inmovilizado Material.-** su contabilización, amortización.

**Tema 4.- Intangibles.** (Antiguo inmovilizado inmaterial)

**Tema 5.- Inversiones financieras** (que son los activos financieros, distinguirlos y contabilizarlos correctamente).

**Tema 6.- Fondos propios.-** Capital social, reservas. Contabilizar el beneficio.

**Tema 7.- Impuestos.** Contabilizar el impuesto de Sociedades, IVA, retenciones trimestrales, impuestos locales (IBI, IVTM...)

**Tema 8.- El cierre contable.-** operaciones necesarias para cerrar el ejercicio contable, amortizaciones, provisiones, ajustes, asientos de cierre de la contabilidad.

**Tema 9.- Análisis e interpretación de estados contables.-** Saber leer e interpretar balances, cuentas de pérdidas y ganancias, sumas y saldos. Estados de flujos de efectivo y Estado de cambios en el patrimonio neto.