



I.E. HÉCTOR ABAD GÓMEZ

**EMPRENDIMIENTO
GRADO NOVENO**

CLASES 8-13 | Lic. María Eugenia Zapata Avendaño, 2016.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA HÉCTOR ABAD GÓMEZ MEDELLÍN

ÁREA DE EMPRENDIMIENTO

¿QUÉ ES UN EMPRENDEDOR?

Una persona emprendedora no espera a que nadie le dé una oportunidad, cree en sí misma y en su proyecto, y lucha por sacarlo adelante.

Emprendedor es una persona que toma riesgos, tiene iniciativa y creatividad para que las cosas sucedan y no solamente ser espectador de que las cosas pasen.

Una persona emprendedora es aquella que necesita alcanzar sus sueños y que se mueve para hacerlo. Construye su propio destino afrontando las adversidades con esfuerzo y dedicación.

El emprendedor es aquél que aplica su talento creativo e innovador para iniciar su propia empresa o engrandecer una ya existente. **El emprendedor tiene:** Audacia, Confianza, Tenacidad, Responsabilidad, Iniciativa, Voluntad, Pasión.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPRENDEDORES

Los emprendedores son personas que se caracterizan por poseer:

- ★ Espíritu emprendedor.
- ★ Mentalidad inquieta.
- ★ Capacidad de innovar.
- ★ Empeño para mejorar día a día como persona.
- ★ Destreza para identificar las consecuencias de las propias acciones.
- ★ Alta capacidad para enfrentar el fracaso.
- ★ Conocimiento sobre sus habilidades para alcanzar lo que se propone.
- ★ Ser cada día mejores en el ámbito espiritual, social, profesional y laboral.

VALORES DE LOS EMPRENDEDORES

Algunos valores que acompañan a una persona emprendedora son:

Perseverancia: Alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.

Autoestima: Es quererse a uno mismo y querer a los demás.

Laboriosidad: Significa hacer con cuidado y esmero las tareas, labores y deberes que son propios de nuestras circunstancias.

Autonomía: Es la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena.

Creatividad: Capacidad de inventar algo nuevo, de relacionar algo conocido de forma innovadora.

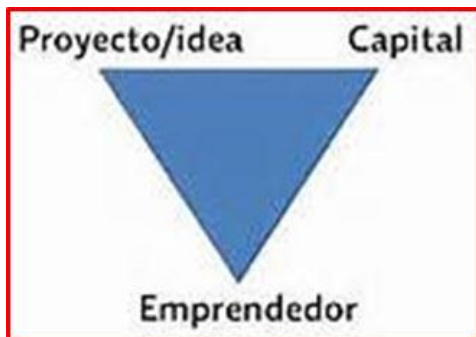
Esfuerzo: Ánimo, valor, fuerza.

Curiosidad: Es el valor que nos lleva a aventurar y descubrir cosas nuevas.

EMPREDIMIENTO Y EMPRENDEDOR

Es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Constituye una forma de razonar y proceder centrada en las oportunidades planteadas con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado; su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, a la economía y a la sociedad

Proceso Emprendedor



Según la teoría del Triángulo invertido propuesta por Andy Freire, todo proceso emprendedor combina tres componentes:

Como vemos en esta gráfica, el punto de apoyo es el emprendedor, que necesita dos componentes adicionales para llegar al equilibrio: la idea de negocio (proyecto) con viabilidad de mercado, y el capital.

Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a la falla de una de estas tres variables, o la combinación entre ellas: El emprendedor no hizo una buena gestión, no se obtuvo el capital o el proyecto emprendido era equivocado.

De la firmeza del emprendedor depende, en gran medida, que el modelo no se derrumbe; el emprendedor “exitoso” siempre logra el capital o el gran proyecto, por lo que se puede afirmar que la base del emprendimiento es el individuo o el equipo de personas que conjugan su energía creativa y su capacidad de gestión.

Por eso el problema trascendental no es el capital ni la idea, porque emprender va más allá de una mera actitud mercantil o un conjunto de conceptos. Se trata de un proceso en el que se integran en forma armónica los tres componentes para alcanzar un resultado exitoso y próspero.

CARACTERÍSTICAS DE UN EMPRENDEDOR EXITOSO

A partir de una pregunta: ¿Que se necesita para ser un emprendedor verdadero? se piensa en las siguientes características a tener en cuenta, de acuerdo con las competencias básicas:

SER	Capacidad de compromiso: tanto consigo mismo, como con los demás.
	Vocación por el trabajo: Todos los días, casi todo el día hasta sacar las iniciativas adelante.
	Constancia: Que se puede juntar a la perseverancia y a la fe. Si el emprendedor no cree en sí mismo y en su proyecto, está destinado a fracasar.
	Empuje: Es la capacidad de sacar las iniciativas delante, el nivel de sacrificio y entrega y las ganas por cumplir los sueños.
	Capacidad de autocrítica: Para tomar decisiones y dar mandatos: Es el la idea de emprender, conseguir metas propias.
SABER	Conocimiento: Ser emprendedor, requiere conocimiento en los temas que se van a desarrollar en los proyectos o actividades, sea cuales sean.
	Cultura: En un sentido amplio, saberse adaptar a las diversas situaciones y saberse comportar ente las circunstancias.
HACER	Coraje físico y un gran entusiasmo para toda clase de ideas: La pasividad no es una característica de un emprendedor, el entusiasmo y el movimiento continuo sí.
	Visión: Donde otras personas ven un problema o una dificultad, un verdadero emprendedor ve una oportunidad.
	Capacidad de asumir riesgos: El que no arriesga, no gana.
	Capacidad de medir el riesgo: Saber exactamente a que estoy jugando y cuáles son las oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas.
SABER HACER	Capacidad de asociación: Una idea grande, difícilmente se desarrolla por una persona, la capacidad de asociarse (bien) es la clave en el éxito.
	Capacidad de mando: Ser el jefe no es sinónimo de poder, ser el guía o líder si lo es....
	Generación de ideas: Es necesario tener ideas, replantearlas e implementarlas constantemente.

EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO¹

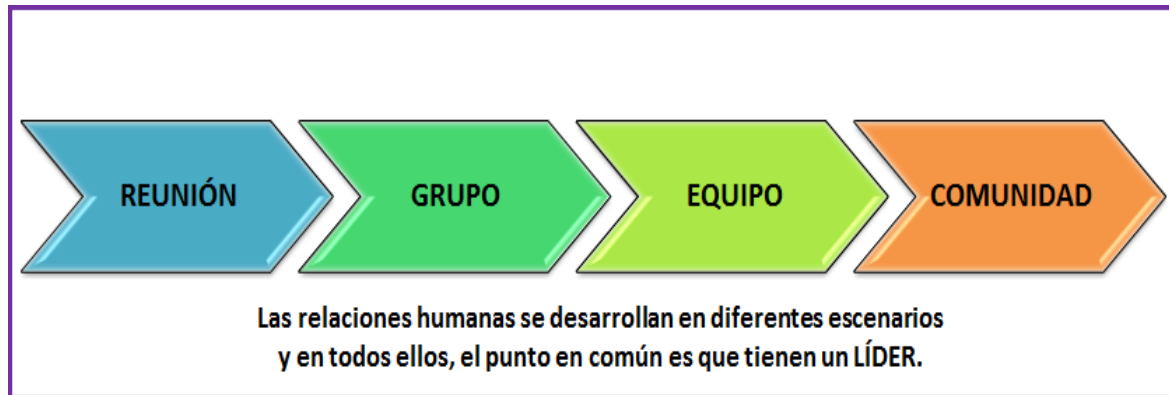
El concepto de equipo implica una sensación de misión compartida y de responsabilidad colectiva, mientras el compromiso dentro de un grupo podría no ser tan fuerte. Los miembros de un equipo tienen metas o tareas comunes; los miembros de un grupo muchas veces trabajan más independientemente.

Los miembros de un grupo tienen un líder fuerte, mientras que un equipo tiene roles de *liderazgo compartido*. En un equipo hay rendición de cuentas individual y mutua; en contraste un grupo enfatiza la rendición de cuentas individual. Los equipos son caracterizados por la igualdad donde cada uno pone algo de su parte por el bienestar de todos; los equipos también pueden ser considerados como grupos altamente especializados.

¹ Adaptado de MÓDULO EQUIPOS DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO. Ser +Maestro. Fundación PROANTIOQUIA. 2011

Para que un grupo se convierta en equipo, se requiere que sus miembros:

- ★ Compartan sus ideas para mejorar sus procesos de trabajo.
- ★ Desarrollen respuestas coordinadas a los cambios que afectan a todo el equipo.
- ★ Promuevan el respeto entre sus miembros.
- ★ Participen en la definición del mejoramiento de los objetivos comunes.
- ★ Inicien acciones comunes para lograr un rendimiento superior.



Un equipo de alto rendimiento es “un pequeño grupo de personas, dotados de habilidades complementarias comprometidos con objetivos y propósitos comunes y que tienen también un compromiso común con los resultados: una Misión” (Katzenbach, Jon y Smith, Douglas. La Sabiduría de los equipos). Los equipos de alto rendimiento se caracterizan por que todos sus miembros se sienten bien integrados, se mantienen enfocados en los objetivos y trabajan de forma casi autónoma; están **liderados por personas con una clara visión de las metas a alcanzar**, capaces de trazar una ruta de acción y crear empatía y energía creativa entre el grupo.

Los líderes de equipos de alto rendimiento por lo general tienen un estilo de liderazgo integrador, no autoritario, que se preocupa por entender la manera de trabajar de cada uno de sus miembros y sus necesidades particulares (pues hay personas que trabajan de forma más analítica y otras que se preocupan más por las relaciones interpersonales).

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO²

El liderazgo debe apuntar al desarrollo de las siguientes competencias:

Administración del tiempo: Analizar el uso del recurso tiempo en forma regular para comprender la forma más adecuada de usarlo en forma efectiva. Manejar el tiempo obligará al líder a ser explícito en cuanto al valor que le da a su vida personal y social

² Adaptado de **MÓDULO LIDERAZGO**. Ser +Maestro. Fundación PROANTIOQUIA. 2011

(académica, laboral, profesional, etc.) y a mantener el equilibrio entre las presiones bajo las cuales está sometido, facilitándole el logro de los objetivos y evitando el estrés y el cansancio.

Capacidad de gestión: Es la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Se relaciona con el trabajo en equipo y el “empoderamiento”, con la observación, la creatividad y la innovación, la gestión del riesgo, la comunicación, la motivación y la organización del trabajo.

Orientación al logro: Es la capacidad de tender al logro de los resultados, fijando metas desafiantes por encima de los estándares, mejorando y manteniendo altos niveles de rendimiento. Los estándares pueden ser el propio rendimiento en el pasado (esforzarse por superarlos), una medida objetiva (orientación a resultados), superar a otros (competitividad), metas personales, etc.

Adaptabilidad al cambio y flexibilidad: Es la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar los objetivos cuando surgen dificultades. También puede entenderse como la capacidad de amoldarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas y grupos diversos. Supone entender y valorar puntos de vista diferentes.

Empatía: Es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, compartir sus sentimientos e ideas, de comprender y experimentar la realidad del otro sin perder de perspectiva su propia realidad.

Liderazgo pedagógico: Capacidad de motivar, articular, crear y promover activamente el compromiso de todos los miembros del equipo para posibilitar espacios de cambio crítico y efectivo de las condiciones que impiden el mejoramiento de todos y para todos.

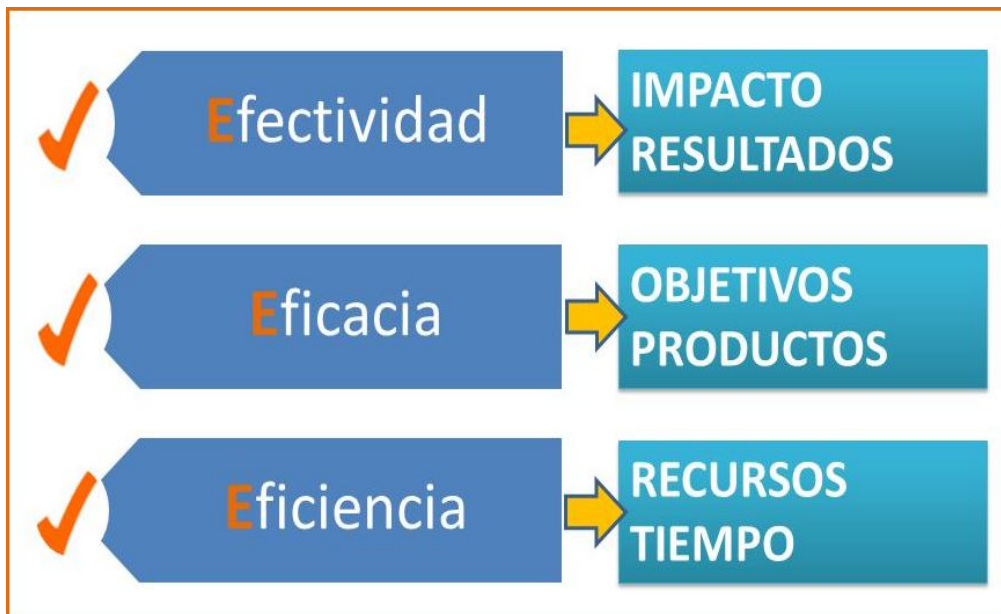
EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD

En la base toda **equipo de alto desempeño**, encontramos **tres conceptos** fundamentales que deben ser evaluados a la hora de armar cualquier emprendimiento. Son conceptos que se pueden aplicar a cualquier tipo de emprendimiento porque atraviesan transversalmente a toda organización y sirven, a su vez, para diseñar un buen planeamiento estratégico.

Eficacia. Lo principal consiste en definir un objetivo previamente. La eficacia se basa en lo que se llama “operacionalización”: todo aquello que es tangible y que nos sirve para cumplir el objetivo que se ha planificado. Estrategias de mercadeo, planeamiento, establecimiento de métricas, estadísticas...pero sobre todo, buenas ideas, creatividad e innovación.

Eficiencia. Consiste en utilizar los recursos adecuadamente, lo que implica que saber de antemano cuáles son los costos, con el fin de no derrochar, pero tampoco ahorrarlos si son necesarios. Recordemos que los recursos no son sólo materiales, sino que también pueden ser intelectuales, es decir, “humanos”. Elegir un equipo de trabajo adecuado, capacitado, o personas que agreguen valor a lo que hacemos, es una forma de ayudar a nuestro proyecto a que se acerque lo más posible a los parámetros más deseables.

Efectividad. La efectividad engloba a las dos anteriores. Es decir, ser efectivo implica ser eficaz y eficiente al mismo tiempo, y tratar de optimizar los recursos.



CRITERIOS DE EFICACIA EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO

En los equipos de trabajo de alto desempeño, algunos de los criterios de eficacia son:

Calidad del trabajo: El éxito de un equipo se mide, en primer lugar, por la calidad del trabajo realizado.

Mejora de los miembros del equipo en su desempeño: Al finalizar la experiencia, los miembros del equipo, gracias al trabajo en equipo, habrán adquirido nuevas competencias personales que mejoran su rendimiento académico, social, laboral, cultural, etc.

Transferencia de los aprendizajes: Favorecen el aprendizaje de otros equipos de trabajo y de otros estamentos de las instituciones u organizaciones a las que pertenecen.

Los equipos de trabajo de alto desempeño están formados por personas con:



A su vez, encuentran su verdadera conformación, en la capacidad de sus miembros de asumir el liderazgo, para lo cual, cada uno de los miembros deberá haber desarrollado tanto **competencias individuales**, como **competencias colectivas**.

Las competencias individuales implican:

- ★ Conocer las competencias técnicas de cada una de las personas que conforman el equipo.
- ★ Desarrollar la capacidad de escucha para poder estar atento a lo que el otro dice.
- ★ Integrar la especificidad del otro, identificando las consecuencias de los actos individuales en la labor de los demás.
- ★ Disponibilidad de convertirse en líder, compartiendo con otros el liderazgo.

Las competencias colectivas incluyen:

- ★ Adoptar una perspectiva de conjunto al revisar problemas.
- ★ Aceptar la responsabilidad como conjunto.
- ★ Propiciar conflictos productivos, como fuente de progreso.
- ★ Trabajar en equipo.

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO

Los equipos de trabajo de alto desempeño tienen las siguientes características:

- ★ Tienen miembros interdependientes.
- ★ Desarrollan una sólida relación de comprensión entre sus miembros. Como el equipo trabaja íntimamente en conjunto, es clave establecer relaciones sólidas para alcanzar altos niveles de productividad.
- ★ Procuran que sus miembros trabajen de forma más eficiente juntos que solos. Las reacciones sólidas dentro de los equipos se caracterizan por el sentido de responsabilidad mutua, la confianza, el respeto, la aceptación, la cortesía y la comprensión.
- ★ No siempre tienen el mismo líder.

- ★ Tienen miembros que apoyan al líder y viceversa.
- ★ Tienen un alto nivel de confianza entre sus miembros, ya que tienden a utilizar un estilo de “comunicación directa” (ser honestos, oportunos y precisos en su comunicación).
- ★ Tienen una visión compartida.
- ★ Se desenvuelven en una atmósfera creativa.
- ★ Tienen la capacidad de aprender de la experiencia.

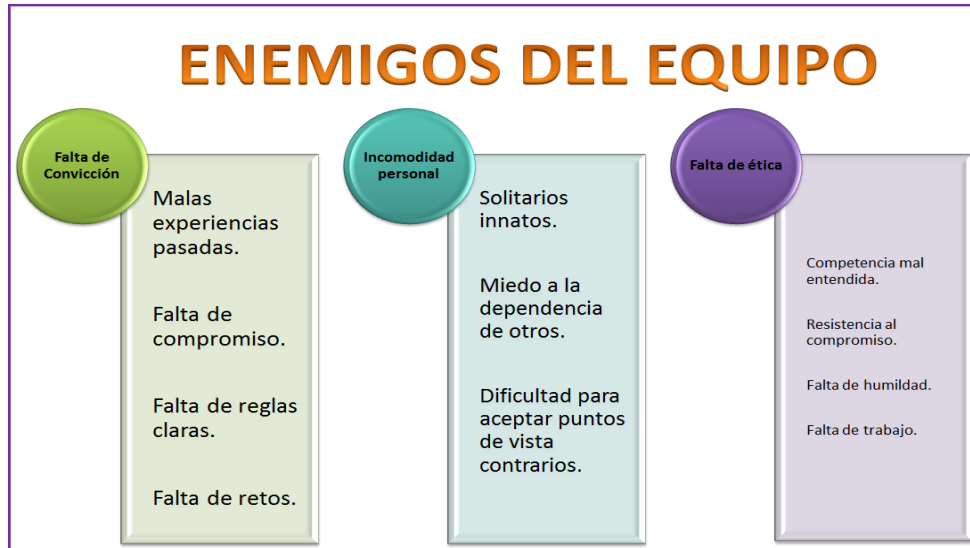
LA COMUNICACIÓN EN LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO

Uno de los componentes de los equipos que usualmente se pasa por alto es la comunicación, es decir, estar capacitado para entender la dinámica de un equipo y la forma de trabajar con otros para lograr una meta común. La comunicación se define como un proceso en el cual una o más personas transmiten información, vivencias y sentimientos.

Los equipos de trabajo de alto desempeño desarrollan una comunicación abierta y constructiva, importante porque permite la coordinación del trabajo, genera sentido de pertenencia, ayuda a mejorar el clima organizacional y define la cultura de la organización. Ello repercute en el mejoramiento de las relaciones de trabajo en equipo al desarrollar relaciones interpersonales sanas y en una mayor productividad ya que la información es utilizada para solucionar problemas y tomar decisiones.

Algunas recomendaciones para la comunicación en equipos de alto desempeño son:

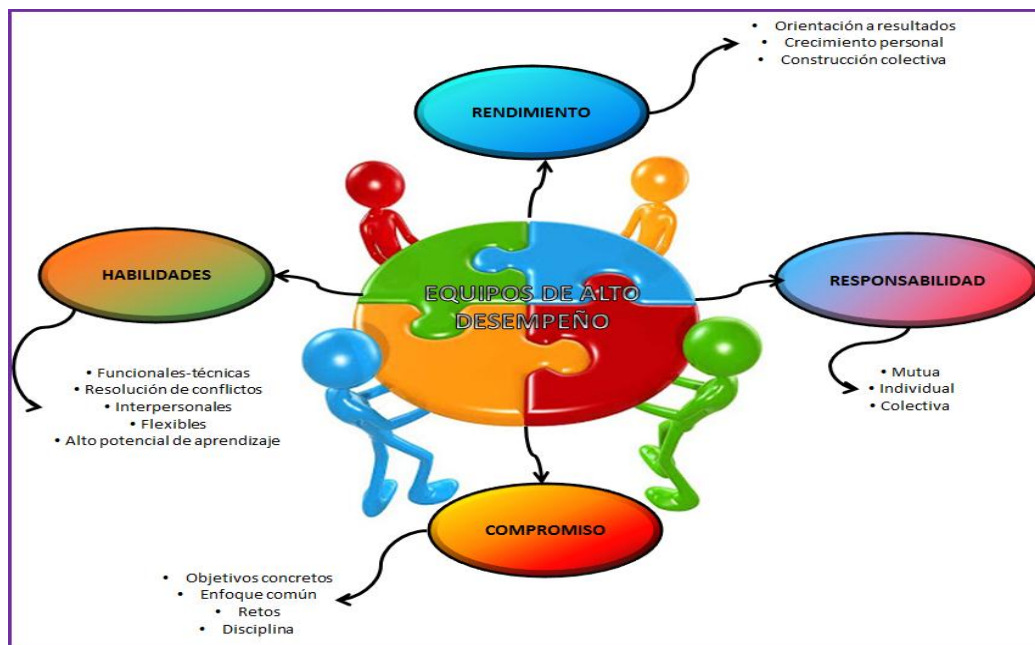
- ★ Construir relaciones sólidas en forma proactiva entre los integrantes del equipo: esto fomenta la confianza y el respeto.
- ★ Inspirar la escucha activa: enfatizar tanto la emisión como la recepción de mensajes.
- ★ Realizar lluvias de ideas para generar y evaluar ideas: separar la generación de ideas de la fase de evaluación reduce el temor a la crítica.
- ★ Manejar la resolución de conflictos para evitar quedar atascados en diferencias de opinión o en conflictos de personalidades.
- ★ Libertad de expresión: ser capaces de expresar con palabras las ideas sobre el problema, las causas y su solución.



El camino a la excelencia de los equipos de alto desempeño se basa en:

- ★ El progresivo conocimiento de las capacidades y limitaciones de los miembros del equipo.
- ★ El desarrollo de la sinergia (participación activa y concertada) de equipo, a través de la adquisición de una conciencia de complementariedad.
- ★ El desarrollo de la inteligencia emocional para favorecer la creatividad del equipo.

EN RESUMEN...



FUENTES DE CONSULTA

Zapata Avendaño, María Eugenia. Plan de clase de Educación en Tecnología. I.E. Héctor Abad Gómez. 2012-2013.

Zapata Avendaño, María Eugenia. Plan de Área de Emprendimiento. I.E. Héctor Abad Gómez. 2014.

Zapata Avendaño María Eugenia. Guías de Emprendimiento para Docentes y Estudiantes. I.E. Héctor Abad Gómez, 2014.

Cartilla de Emprendimiento 1. SENA. Documento digital.

<http://www.slideshare.net/figual/equipos-altorendimiento>

http://www.elfinancierocr.com/pymes/Claves-formar-equipo-alto-rendimiento_0_443955603.html

<http://tecnologiaeinformaticapig.jimdo.com/emprendimiento/sexta/primer-periodo/>

<http://socialmediaempresario.com/eficacia-eficiencia-efectividad-socialmedia/>