

Emprendedor...

¿REQUIERE MOTIVAR COLABORADORES?



Nuestra cabeza es redonda para permitir al pensamiento cambiar de dirección —Francis Picabia—

Vivimos en un mundo globalizado con mayor población y competencia que antes. El número de profesionistas aumenta y las oportunidades de empleo se reducen, despiertas un día y descubres que tu título universitario no te alcanza para conseguir la vida que imaginaste. Entonces... ¿Es conveniente considerar la opción de ser emprendedor?

Definición de dos conceptos

- **Empresario:** Individuo que establece y maneja los negocios con el propósito principal de obtener ganancias y crecer. Su punto fuerte es la habilidad que tiene para conducir el barco, pero no para construirlo y sacarlo al mar.

- **Emprendedor:** Principalmente, muestra innovación constante y el deseo de emplear estrategias de gestión prácticas. Es pertinente clasificar a éste último desde la perspectiva económica en:
 - *Intrapreneur* (corporativo)
 - *Entrepreneur* (independiente)

En la actualidad el enfoque del ser humano está tergi-versado por el tipo de sociedad global de consumismo en la que vivimos y que nos enfoca a tener, hacer y ser. La realidad debería ser que cuando nacemos, primero somos, después hacemos ¡y hasta el último tenemos!

Por lo anterior, es necesario que el emprendedor (ya sea investigador, miembro de una organización de ayuda a la comunidad o con su propia empresa) conozca, desarrolle, mantenga y mejore ciertas características personales como: liderazgo, trabajo en equipo, buen uso del talento, eficiencia, flexibilidad ante el cambio permanente, autoestima óptima, proactividad, creatividad, innovación, comunicación asertiva, negociación, independencia, asumir el papel de protagonista, disposición permanente para aprender, asumir riesgos, tolerancia a la ambigüedad e incertidumbre, entre otras.

Lo anterior se puede desarrollar, se trata de una cuestión de grados y mejora continua. Nadie tiene el título de *aprendiz permanente* o de *100% autoestima* de una vez y para siempre. Todas estas capacidades se modelan a través del tiempo, siempre y cuando el emprendedor tenga un firme interés en desarrollarlas y logre verlas como un claro multiplicador de su potencial.

Despiertas un día y descubres que tu título universitario no te alcanza para conseguir la vida que imaginaste»



M.A.N. y C.P. María Elena Gutiérrez Rivera
Directora Administrativa de Selectos Administración
elena_gtz2577@yahoo.com.mx

Autoestima para el emprendedor

La autoestima es el *status* vital de competencia y merecimiento de un individuo para hacer frente a las circunstancias durante su vida. Define la calidad de las relaciones interpersonales (con otras personas), intrapersonales (consigo mismo) y con su entorno (lo que le rodea). De acuerdo con lo anterior, en el ámbito laboral:

- Las relaciones interpersonales son importantes para obtener logros en los más diversos campos: ventas, clima laboral, calidad del servicio al cliente, trabajo en equipo, imagen corporativa, negociación, etcétera.
- Las relaciones intrapersonales son fundamentales para estimular la autoestima, la actitud favorable hacia el trabajo, la toma de decisiones, la actitud de servicio y la interacción con otras personas.
- Entorno: Es así como las dos relaciones anteriores coadyuvan para un mejor clima en el ámbito laboral.

La alternativa de ser emprendedor permite consolidar y ampliar la capacidad profesional y personal del individuo porque se adquieren habilidades transferibles para facilitar el logro de la independencia laboral y económica de la persona.

Creación del equipo

En este mundo organizacional donde todo parece tener que ser tan frío, matemático y eficiente, lo que se deja de percibir es que el factor humano finalmente determina la productividad organizacional.

Uno también es un ser humano, así que lo que hay que hacer es empezar (de manera continua) por uno mismo, tarde o temprano el emprendedor requerirá crear un equipo de colaboradores para cumplir con los objetivos que se propuso en su plan de negocios. En ese momento debe considerar:

- A un directivo empresarial le resulta imposible inspirar autoestima en sus colaboradores si él no la posee, y aunque lo intentara, no lograría la credibilidad necesaria para inspirar a otras personas. Nadie puede dar de lo que no tiene.
- La importancia de los talentos: La actitud de quien aprende a aprehender y está dispuesto a perfeccionarse es más valiosa que la acumulación de conocimientos. Las personas talentosas siempre repagan su sueldo varias veces; es necesario generar un clima de trabajo en el que cada persona sienta que tiene algo más que colegas y que la gente se preocupa por ella, no como un recurso humano de la organización, sino como un ser humano integral.

- Sólo la "emoción emocional": La aproximación emocional facilita la expresión de la creatividad y la iniciativa, desarrolla y potencializa la motivación, la integración, la dedicación y el interés. Todos ellos son factores importantes para hacer un trabajo excelente, el reconocimiento de carácter personal que expresa verdadero aprecio por un trabajo bien hecho. El salario emocional cuenta cada vez más para los trabajadores de las empresas por encima del salario monetario y/o incentivos. "Prefiero que me des una piedra con cariño, que un diamante por obligación".
- El cambio del yo/tú y el mío/tuyo por el nosotros/nuestro es un paso importante para trabajar en equipo y se facilita de manera notable cuando existe aproximación emocional.
- Las PyMES que fracasan arrastran como principal causa los conflictos familiares, y señalan como problema el hecho de que no se enseñen a gestionar adecuadamente (ni en la empresa ni en la familia) los conflictos relacionados con alentar: talento, confianza, motivación, y creatividad. Nunca contrates a una persona que no puedas despedir.

El trabajo en equipo es una norma de gestión, y si se entiende como tal, con las dificultades y las ventajas que tiene, puede convertirse en una herramienta sustantiva para la mejora continua de la retroalimentación de autoestima del equipo.

El proceso siempre empieza por uno mismo

Un director convoca a su subdirector y le comunica que quiere que su departamento trabaje en equipo porque existen problemas y envidias que afectan la productividad y calidad del trabajo de la dirección a su cargo. Por esta razón le instruye reunirse con su departamento para desarrollar y preparar un proyecto para trabajar en equipo.

Cuando el subdirector le pregunta a su jefe si estará presente en la reunión (porque su opinión es necesaria para efectuar un diagnóstico y un proyecto), el director le responde: "¿Para qué? si yo no tengo el problema, lo tienen ellos".

Importancia de los equipos de trabajo

El objetivo de definir el término *equipo de trabajo* como: sinergia entre dos o más personas para el logro de un propósito definido, es para comprender las potencialidades intangibles del poder que se dispone, como a continuación lo exponen dos características.

- **Naturaleza económica:** Es evidente, porque cualquier persona podrá conseguir ventajas económi-

cas rodeándose de asesoría, consejo y cooperación de un grupo de personas dispuestas a prestarle ayuda honesta con la intención de que prevalezca la armonía. Esta forma de alianza cooperativa ha sido el fundamento de casi todas las grandes fortunas. La comprensión de esta gran verdad puede llegar a determinar definitivamente su estatus financiero. Es un hecho bien conocido que Henry Ford empezó su carrera empresarial como mecánico y posteriormente, en el inconcebible término de diez años, ya fabricaba 800 automóviles por día. 25 años más tarde se había convertido en uno de los hombres más ricos de Estados Unidos.

- **Naturaleza psicológica:** En una situación de equipo es posible alcanzar sinergia, donde el producto total del equipo excede a la suma de varias contribuciones individuales. La sinergia involucra cooperación creativa, **dos manos trabajando juntas tienen un rendimiento varias veces mayor que unas manos trabajando separadas.**

Contagio a colaboradores

Entendiendo que el emprendedor es parte del equipo, la repercusión de que él y sus colaboradores posean autoestima óptima será que todos refieran las siguientes competencias colectivas:

- Conducir a mejores ideas y decisiones.
- Contribuir a la innovación y a la mejora continua.
- Acelerar la toma de decisiones y la innovación.
- Producir resultados de mayor calidad.
- Aumentar el empoderamiento y compromiso de los miembros.
- Que los objetivos estén identificados y sean compartidos.
- Obtener mayores satisfacciones de sus trabajos.

El emprendedor primero

Uno no nace con sabiduría. Se requiere aprendizaje, entrenamiento en la técnica y sobre todo una actitud dispuesta a la mejora continua. Ésta es para uno... y entonces para los otros. A la vejez, estudiar, para nunca acabar. Sócrates en su celda, a la espera de la muerte, ensayó tocar la flauta. Le preguntaron: "¿De qué te servirá aprender si vas a morir? Él respondió: Me servirá para morir sabiéndolo". *P*

