ALUMNOS:

ENRIQUE VÁZQUEZ GONZÁLEZ

DOCENTE:

ANDRES ALEJANDRO REYES

MATERIA:

TALLERDEL EMPRENDEDOR

CARRERA:

LIC. ENFERMERIA

GRADO Y GRUPO:

9NO "A"

TRABAJO:

UNIDAD 1 CUADRO SINOPTICO

Comitán de Domínguez Chiapas,20 de mayo del 2020

INTRODUCCIÓN AL EMPRENDURISMO

- 1. introduccion al emprendedor
  - Séneca mencionó que ¨ningún viento es favorable para quien no conoce el puerto al que quiere arribar¨.
  - Un plan de negocios es una herramienta que permite al realizar un proceso de planeación que le ayude a seleccionar el camino adecuado para el logro de sus metas y objetivos.
    - El plan de negocios es, en forma general:
      - Una serie de pasos para la concepción y el desarrollo de un proyecto.
    - El desarrollo de un plan de negocios permite obtener diversos beneficios, ya que:
      - Es una carta de presentación ante posibles fuentes de financiamiento.
    - ¿por qué escribir un plan de negocios? Según Welsh y White, porque:
      - Los emprendedores exitosos se comprometen con él. Los inversionistas lo requieren. Los banqueros lo desean. Los especialistas lo sugieren.
      - Un plan de negocios describe una serie de puntos esenciales para un proyecto de éxito, entre otros:
        - El producto o servicio. La competencia. El mercado. La elaboración del producto y/o la prestación del servicio. El sistema de administración (organización).
    - Un plan de negocios debe ser:
      - claro, conciso e informativo.
- 1.1 Espíritu emprendedor
  - En el ámbito de los negocios el emprendedor es un empresario, es el propietario de una empresa comercial con fines de lucro.
    - Esta forma de visualizar al emprendedor la comparten Steinhoff, Burgess (1993), Siropolis (1990) y Drucker (1989)
      - quienes se refieren al emprendedor como la persona que ¨hace negocios exitosos, que desarrolla nuevas ideas o nuevas formas de enfocar el mercado¨.
  - se deriva de la palabra entrepreneur, que a su vez se origina del verbo francés entreprendre, que significa ¨encargarse de
- 1.2 Características del emprendedor
  - los emprendedores poseen una serie de características que los distinguen del resto de las personas.
  - De acuerdo con John Kao (1989), el emprendedor es una persona con características muy particulares, entre ellas:
    - • Compromiso total, determinación y perseverancia.
    - • Capacidad para alcanzar metas.
    - • Orientación a las metas y oportunidades.
    - • Iniciativa y responsabilidad.
    - • Persistencia en la solución de problemas.
    - • Realismo.
    - • Autoconfianza.
    - • Altos niveles de energía.
    - • Busca de realimentación.
    - • Control interno alto.
    - • Toma de riesgos calculados.
    - • Baja necesidad de estatus y poder.
    - • Integridad y confiabilidad.
    - • Tolerancia al cambio.
  - VanderWerf y Brush (1989) afirman que emprender es una actividad de negocios que consiste en una intersección de las siguientes conductas y acciones:
    - • Creación: establecimiento de una nueva unidad de negocios.
    - • Administración general: dirección apropiada para una buena utilización de recursos.
    - • Innovación: generación y explotación comercial de nuevos productos, servicios,
    - procesos, mercados, sistemas de organización, etcétera.
    - • Aceptación del riesgo: capacidad para manejar el riesgo de fallas potenciales al tomar
    - decisiones o realizar acciones.
    - • Mejor desempeño: el intento por lograr altos niveles de desempeño o de crecimiento.
  - En resumen, el emprendedor posee características que le facilitan no sólo emprender, sino también hacerlo con éxito.
    - Creatividad e innovación. Confianza en él mismo y sus capacidades. Perseverancia. Capacidad para manejar problemas. Aceptación del riesgo.
- 1.3 Tipos de emprendedores
  - Schollhammer (1980) divide a los emprendedores en cinco tipos de personalidades:
    - • El emprendedor administrativo. Hace uso de la investigación y del desarrollo para generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
    - • El emprendedor oportunista. Busca constantemente las oportunidades y se mantiene alerta ante las posibilidades que le rodean.
    - • El emprendedor adquisitivo. Se mantiene en continua innovación, la cual le permite crecer y mejorar lo que hace.
    - • El emprendedor incubador. En su afán por crecer y buscar oportunidades y por preferir la autonomía, crea unidades independientes que al final se convierten en negocios nuevos, incluso a partir de alguno ya
    - • El emprendedor imitador. Genera sus procesos de innovación a partir de elementos básicos ya existentes, mediante la mejora de ellos.
- 1.4 Evaluación de la capacidad de emprender
  - A pesar de los inconvenientes a los que se exponen los emprendedores, la búsqueda de los sueños personales y el logro del éxito valen la pena.
  - Es por ello que muchas personas se hacen la pregunta siguiente: ¿soy un emprendedor?
    - examen aparece en la antologia en el subtema 1.4. el siguiente cuadro.
- 1.5 Creatividad y términos afines
  - La palabra creatividad deriva del latín creare, que significa ¨dar origen a algo nuevo¨, es decir, hacer algo que no había, ya sea un invento o una obra de arte.
  - la creatividad no tiene una definición única, ya que es interpretable de acuerdo con el contexto en que se aplique;
    - he aquí algunas definiciones asociadas: • Facultad de crear. • Capacidad de creación.
- 1.6 El proceso de la creatividad
  - Es ampliamente conocido que en nuestro cerebro hay dos hemisferios: izquierdo y derecho (Pablo Cazau, 1999).
    - hemisferio izquierdo: logica, razonamiento, lenguaje, numeros, analisis.
    - hemisferio derecho: ritmo, musica, imaginacion, imagenes, color ensoñaciones.
  - los pintores o los músicos tienen más desarrollada la parte derecha del cerebro, mientras que en los científicos evoluciona más el hemisferio izquierdo
- 1.7 Tipos de creatividad
  - Weisberg (1989) divide a la creatividad en dos tipos: científica y artística.
    - científica: actúa en el proceso de reestructuración en el descubrimiento científico, se plasma en la genética, la psicología, la biología y la química, entre otras.
    - artística: se aplica en las artes, como la narrativa y la poesía, el teatro, la pintura y la escultura.
- 1.8 Equipo de trabajo
  - El hombre, por naturaleza, es un ser social y debido a ello necesita de otros individuos para crecer y desarrollarse.
  - En los equipos se ponen en juego las personalidades de los involucrados, así como sus habilidades y cualidades. Las cuales se otorgan al equipo para lograr una meta común (Stewart y otros, 2003).
  - Katzenbach y Smith (2000) señalan que ¨un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados¨.
  - El trabajo en equipo ha ganado importancia dentro de las empresas, donde poco a poco se ha vuelto una necesidad debido a las exigencias de calidad, eficacia y competitividad
    - Algunos autores señalan que para lograr el desempeño adecuado de un equipo de trabajo es necesario cumplir con algunas condiciones, por ejemplo:
      - • Los miembros del equipo deben tener presente un objetivo común, el cual es el motor que los mueve a trabajar para lograrlo.
      - • Deben tener competencias diversas, a fin de que se complementen y permitan la generación de la sinergia.
      - • Todas las actividades del equipo deben estar estructuradas, planeadas y bien definidas hacia el cumplimiento de las metas u objetivos trazados.
      - • Las tareas deben repartirse con equidad entre los integrantes del equipo.
      - • Debe haber una buena coordinación de sus labores, así como integrar las diversas funciones y actividades desarrolladas por las personas que conforman el equipo.
      - • Es necesario que exista un liderazgo, el cual puede y debe ser asumido por los integrantes del equipo, a fin de que conduzca a los demás al logro de las metas de la mejor manera.
      - • Es indispensable que exista una óptima comunicación entre todos los integrantes del equipo, en la cual la tolerancia desempeña un papel decisivo.
      - Es importante que haya mecanismos de autorregulación y control en el equipo, así como una supervisión de calidad
- 1.9 Características de los equipos efectivos de trabajo
  - Un equipo efectivo es algo más que un simple grupo de individuos cuya coordinación de esfuerzos es buena.
    - Buchholz (1993) propone siete atributos para que un equipo sea considerado de alto desempeño, o de gran eficiencia (efectivo), como:
      - Liderazgo participativo que fomente la interdependencia entre los miembros.
      - Responsabilidad compartida que permita a todos los individuos involucrarse en el mismo grado y, de esa manera, propiciar un compromiso voluntario.
      - Una comunidad de propósito; es decir, los integrantes conocen cuál es su razón para pertenecer a ese equipo y, también, cuál es su función dentro de él.
      - La buena comunicación que permite un ambiente de confianza y aceptación.
      - La mira en el futuro, tanto en la meta final como en el proceso, para alcanzar los propósitos y no perder de vista su capacidad para mejorar con el tiempo.
      - Concentración en las tareas que se acuerdan en las reuniones periódicas de planeación, seguimiento y evaluación.
      - Respuesta rápida y proactiva; es decir, capacidad para identificar y aprovechar las oportunidades.
    - Otras acciones para motivar al equipo son:
      - • Proporcionar suficiente espacio y tiempo para que se realice el trabajo.
      - • Encomiar los logros y otorgar incentivos.
      - • Crear nuevos e interesantes retos.
      - • Fomentar el autocontrol (responsabilidad y medición de indicadores) en todos los integrantes del equipo.
      - • Mostrar calidez humana en el trato a los compañeros.
    - Las principales causas del fracaso de los equipos de trabajo, según la literatura de la materia, son:
      - - No tener metas y objetivos claros ni compartidos por sus integrantes.
      - - Falta de coordinación en la secuencia de las acciones para alcanzar la meta pretendida.
      - - La ausencia de un buen proceso de comunicación, que repercute en desmotivación y desintegración dentro del equipo.
      - - El liderazgo rígido (o inexistente) que no se adapta a las etapas y equipo y que no se ejerce participativamente por el grupo.
      - - Desinterés por la individualidad y, en consecuencia, falta de cooperación e integración en las acciones.
      - - Ausencia de esquemas de seguimiento y control en el trabajo conjunto, lo cual propicia falta de participación o desequilibrio en el desempeño del equipo.