



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Luisa Bethel López Sánchez

Nombre del tema: Unidad I. “Introducción al emprendedurismo”

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Taller del Emprendedor

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: Noveno

Pichucalco, Chiapas; 23 de mayo del 2022

INTRODUCCIÓN AL EMPREDEDURISMO

PLAN DE NEGOCIOS

ES, EN FORMA GENERAL

Es una herramienta que permite al emprendedor realizar un proceso de planeación que le coadyuve a seleccionar el camino adecuado para el logro de sus metas y objetivos.

Es un medio para concretar ideas; es una forma de ponerlas por escrito, en blanco y negro, de una manera formal y estructurada, por lo que se convierte en una guía de la actividad diaria del emprendedor.

Una serie de pasos para la concepción y el desarrollo de un proyecto.

Un sistema de planeación para alcanzar metas determinadas.

Una recolección organizada de información para facilitar la toma de decisiones.

Una guía específica para canalizar eficientemente los recursos disponibles.

PERMITE OBTENER DIVERSOS BENEFICIOS, YA QUE:

Es una carta de presentación ante posibles fuentes de financiamiento.

Minimiza la incertidumbre natural en un proyecto y, por ende, reduce el riesgo y la probabilidad de errores.

Permite obtener la información necesaria que garantice una toma de decisiones ágil, correcta y fundamentada.

Facilita la determinación de la factibilidad de marketing, técnica y económica del proyecto.

¿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.

Los proveedores y clientes lo admiran.

Los administradores lo necesitan.

Los consultores lo recomiendan.

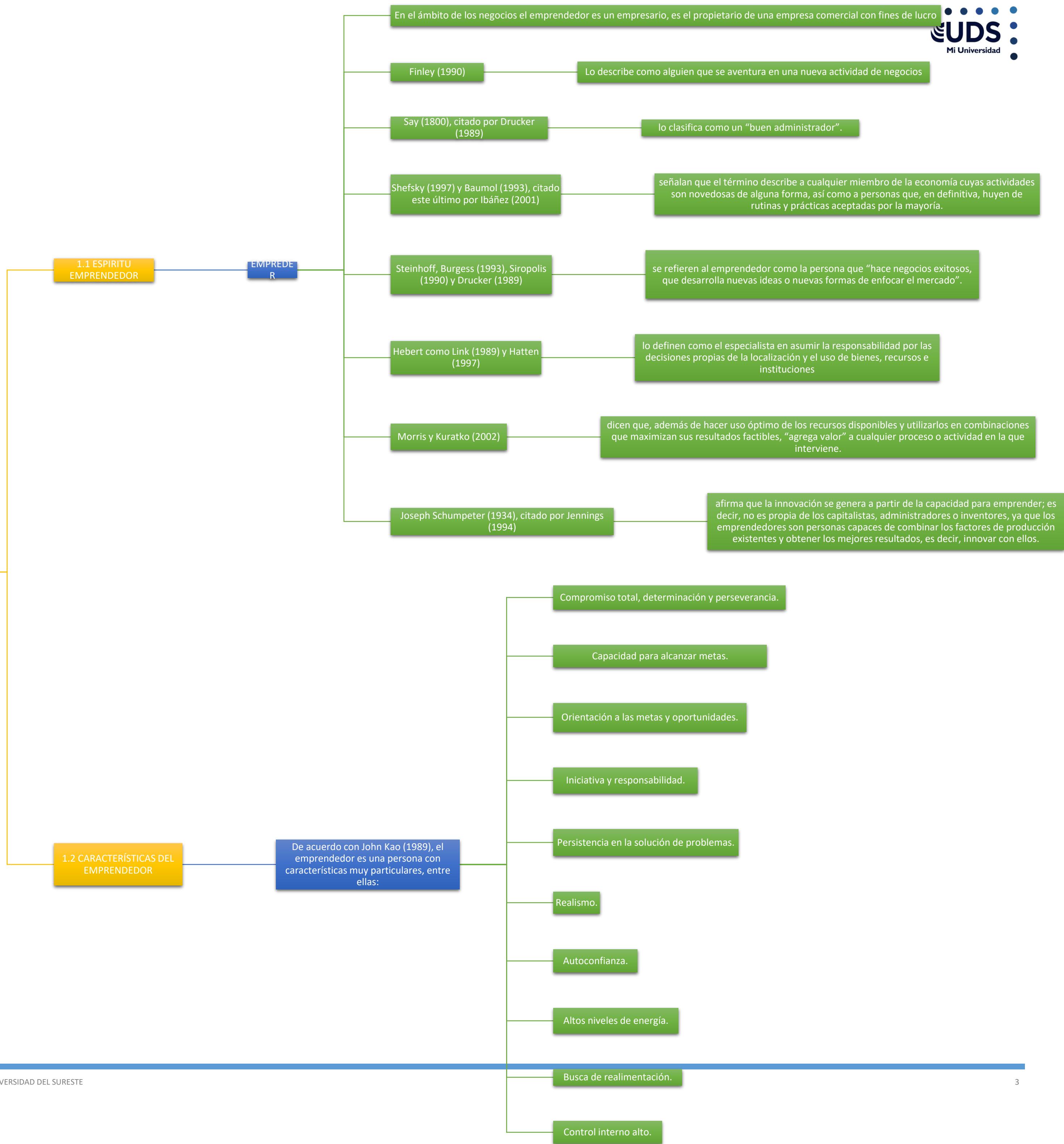
La razón lo exige.

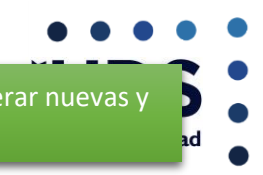
DEBE SER

Claro. Sin ambigüedades, entendible (que cualquier persona lo pueda comprender), que no dé lugar a dudas o se preste a confusiones.

- Conciso. Que contenga sólo la información necesaria, sin más datos que los realmente indispensables.

- Informativo. Con los datos necesarios





1.7 TIPOS DE CREATIVIDAD

Weisberg (1989) divide a la creatividad en dos tipos:

- CIENTÍFICA
- ARTÍSTICA

Es la que actúa en el proceso de reestructuración en el descubrimiento científico, se plasma en la genética, la psicología, la biología y la química, entre otras.

Se aplica en las artes, como la narrativa y la poesía, el teatro, la pintura y la escultura. El artista es el genuino creador, ya que posee capacidad para desarrollar procesos mentales y sensibilidad extraordinarios, así como una actitud abierta a nuevas experiencias.

De acuerdo con la psicología, hay dos tipos de creatividad:

- ORDINARIA
- EXCEPCIONAL

Aparece en individuos comunes, en situaciones normales de la vida

Rompe paradigmas y genera cambios relevantes y trascendentes en la vida de los hombres.

Guilford (1978)

Propone un modelo de inteligencia en el que llama creatividad al pensamiento divergente (el que puede dar muchas respuestas a una sola pregunta) y lo distingue del convergente (el que se mueve hacia una sola respuesta), como ya se dijo.

1.8 EQUIPO DE TRABAJO

La naturaleza social del hombre es la razón de que al interior de los diversos grupos de interacción humana, como la familia, los colegas de oficina, los compañeros de la escuela o los amigos, surjan y se formen los equipos de trabajo al organizar alguna actividad específica para alcanzar una meta, como lo afirman Thiagarajan y Parker (2000).

Stewart y otros, 2003

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

Smith (2001)

Aclara que un equipo es un número reducido de individuos con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un plan comunes; además de compartir las responsabilidades.

Según Holp (2003)

“un equipo [...] se puede definir como un grupo de personas que trabajan juntas hacia una serie de objetivos específicos dentro de una esfera operativa determinada”.

Hayes (2002)

“un grupo de personas que persiguen un objetivo, trabajan coordinadas y contribuyen con su talento, sus aptitudes y sus energías al trabajo”.

Manrique y Sarabia (1996)

“Existe un equipo cuando se forma un grupo de personas que trabajan de manera interdependiente, a través de un contacto regular, en el que los miembros conocen sus objetivos y han participado en el diseño de éstos y contribuyen con efectividad y entusiasmo a la realización de la tarea, apoyándose mutuamente”.

1.9 CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS EFECTIVOS DE TRABAJO

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.

1.9 CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS EFECTIVOS DE TRABAJO

Por otra parte, hoy por hoy, una de las principales características de un equipo eficiente es que tiene sinergia. Este término indica que el todo es mayor que la suma de sus partes (Covey, 1998).

Acciones para motivar al equipo son:

- Crear un entorno de trabajo agradable
- Que todos los integrantes del equipo se conozcan entre sí para fomentar una mayor integración y mejorar las relaciones entre ellos.
- Mostrar interés por las inquietudes personales de los integrantes del equipo (identificación y aprecio)
- Dedicar tiempo suficiente a la capacitación técnica para seguir complementando las capacidades y lograr un proceso de desarrollo personal.
- Dar continuidad a las acciones que el equipo realiza
- 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.

¿POR QUÉ FRACASAN LOS EQUIPOS DE TRABAJO?

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 características del 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.

COMUNICACIÓN

Es el proceso mediante el cual se produce un intercambio de información, opiniones, experiencias, sentimientos, etc., entre dos o más personas a través de un medio (teléfono, voz, escritura y otros).

se da en sencillos pasos:

- La persona que comunica (emisora) construye la idea y la traduce a palabras, imágenes o gestos.
- El individuo que comunica transmite el mensaje por algún medio o canal.
- Otro sujeto (receptor) recibe el mensaje, lo traduce y lo comprende.
- El receptor contesta el mensaje (la respuesta en sí misma puede darse, incluso, a través de una falta de respuesta).

REFERENCIAS-

Universidad del Sureste (UDS). Taller del Emprendedor. Págs. 8-58

Link:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/b7ecd2332915de6c4a48803107651f84.pdf>