

## Capítulo 9. El empresari@

*El empresari@ ha de tener confianza en sí misma e ilusión en su proyecto, saber elegir a sus colaboradores y formar un verdadero equipo.*

**L**a empresaria ha de tener capacidad para dirigir y motivar al personal, disposición para tomar decisiones y asumir riesgos, iniciativa y espíritu innovador.

### 9.1. El perfil del empresari@

Es evidente que no todas las personas están capacitadas para llevar a cabo un proyecto empresarial; por tanto es necesario reflexionar sobre las posibilidades de cada una, y tener en cuenta que toda aquella mujer que tenga voluntad de ser empresaria debe considerar los siguientes aspectos:

1. Cualidades personales
2. Conocimientos profesionales



#### 1. Cualidades personales

- Confianza en sí mismo e ilusión en su proyecto.
- Disposición para tomar decisiones y asumir riesgos.
- Capacidad de organización.
- Iniciativa y espíritu innovador.
- Constancia en el trabajo.
- Saber elegir a sus colaboradores y capacidad para dirigir y motivar al personal.

## 2. Conocimientos profesionales

- Formación técnica adecuada.
- Formación gerencial.
- Conocimiento del sector y sus características.
- Experiencia de trabajo, a ser posible en el sector en que piensa competir.

## 9.2. Actividades del empresari@

El emprendedor@ debe ser una persona capaz de:



- a) Detectar oportunidades de negocio.
- b) Evaluar y desarrollar su idea.
- c) Conseguir los recursos necesarios.
- d) Evaluar y asumir riesgos.
- e) Analizar las condiciones del mercado.
- f) Poner en marcha su negocio.
- g) Planificar el futuro.

Es posible que la persona no tenga los conocimientos profesionales necesarios, pero esto puede solucionarse bien preparándose en aquellas materias que no domina, bien buscando socios que complementen sus conocimientos, o también, acudiendo al asesoramiento de profesionales especializados (gestorías, consultorías, asesorías jurídicas, etc.).

## 9.3. Habilidades directivas

### 9.3.1. Liderazgo

Un líder debe ser persuasivo, para lograr que su equipo colabore para lograr el fin o meta que él se había propuesto. A la vez de tener la persuasión, debe tener paciencia para poder aceptar sugerencias o modificaciones a las ideas que presente, debe saber en que momento presentar sus ideas para que tengan el impacto que él esperaba.

Otro punto es que debe de tener credibilidad, las cuales en el trabajo puede crearse por medio de la experiencia y las relaciones personales.

Se debe seguir trabajando y apoyando a los miembros del equipo a realizar las metas que se habían pactado. Es conveniente que se fijen altas expectativas, que deben de ser alcanzables, se hable con la gente que aún se resiste a la idea o al cambio y escuchar sus opiniones.

No habrá resultados si los empleados que se tengan a cargo no confían. Hay que definir las responsabilidades y roles de cada persona involucrada. Es tan importante la definición de roles como la revisión de que se esta cumpliendo con lo establecido, para esto es necesario establecer criterios de medición o retroalimentación, así no solo se esperará a que el administrador o jefe venga a revisar sino que los mismos trabajadores podrán evaluarse por sí solos para redefinir acciones a seguir.

De un líder también se espera que asuma tanto los logros como los fracasos tanto de él como de los empleados que tiene a su cargo. Promover y premiar los éxitos y los comportamientos deseados psicológica y financieramente. El que los empleados o miembros de un equipo sepan las metas, sepan como evaluarse los motiva a hacer su trabajo. Tienen una expectativa acerca de lo que pueden esperar o hacer.

"Del líder se espera que realice muchas tareas..... Pero el principal trabajo es el de dar resultados"

### 9.3.2. Visión

Cuando una persona sabe lo que quiere, tiene una meta a seguir, es más fácil conseguirlo, ya que pone todos sus esfuerzos a luchar día con día por la persecución de esos objetivos que se propuso.

Se puede tener visión únicamente si se conoce a fondo la empresa en la que se trabaja, obteniendo así un panorama general de la misma.

La mayoría de los profesionales invierten la mayor parte de su energía en su área de trabajo, los líderes ven las oportunidades entre las áreas de trabajo, entre departamentos.

Ahora con las nuevas tecnologías de información, como el Internet, el mundo cambia más rápidamente que antes, hay una gran evolución en los procesos y el software. Con esta situación es oportuno que estemos conscientes de nuestro entorno, como la competencia actual que tengamos, y también quiénes podrían ser los competidores a corto y largo plazo para realizar acciones al respecto.

Hay que imaginarse como será el tipo de negocios en el futuro, que se le puede pedir a la tecnología para poder llegar más rápido o llegar primero a ese tipo de interacción negocio-cliente o bien negocio-negocio. No hay que subestimar ninguna idea. Así escucha a tus empleados.

### 9.3.3. Innovación

Un líder de empresa, una empresaria, no debería estancarse en los procesos del negocio, ya que siempre hay algún aspecto en el aspecto administrativo y de operación. ¿Cómo se pueden encontrar oportunidades de innovar?

"Innovación es una función específica de los emprendedores... Innovación es el medio por el cual el empresari@ crea un nuevo producto o dota a un nuevo producto con nuevas características". "Innovación requiere conocimiento".

### 9.3.4. Trato humano e Imagen

Por lo general dentro del medio en el que se desenvuelve el director, entiéndase el trabajo, la familia entre otros, al estar en contacto con el resto de la gente lo hace ser muy susceptible. Es fácil molestarse por comentarios o formas de actuar de los que lo rodean. Entre posiciones del mismo nivel jerárquico al ocurrir algún tipo de malentendido o molestia es más fácil solucionarlo.

Es muy diferente cuando la persona a la que se le reporta o de la que se depende es la vinculada con la situación en fricción. Ya que las personas que son las dependientes se sienten menospreciadas y humilladas, ya que saben que el jefe tiene "la sartén por el mango" y no se puede hacer mucho al respecto.

Es por eso que el tipo de información y educación que sobre las relaciones interpersonales o humanas tenga el director es un factor clave en el ambiente laboral de la empresa, puesto que de esta forma los empleados rendirán mejor en su trabajo.

Se debe tener tacto al dirigirse a las personas que se tienen a cargo. Se deben pedir las cosas al empleado de "buena manera" de este modo él responderá mejor que si le gritamos o se lo decimos con enojo.

Ya sea por sabiduría o intuición, este tipo de habilidades ayudan a los ejecutivos a ver lo que otros no pueden. Estas cualidades son las que separan a verdaderos ejecutivos de los miles de administradores.

Si dos personas estuvieron trabajando al mismo nivel pero no se llevaban bien y a una de ellas la ascienden no es ético seguir guardando esos malos pensamientos sobre la otra persona ya que ahora son diferentes una tiene un puesto mayor y debe empezar desde cero con los demás, es decir no debe de haber viejas fricciones pues obviamente ahora se tiene el sartén por el mango y la otra persona no.

El director debe actualizar sus conocimientos constantemente, así mismo debe permitir que sus empleados lo hagan también, por medio de diplomados, cursos de comunicación interpersonal, de superación personal; de esta forma se logrará un crecimiento personal y profesional, que redituará y se proyectará en su trabajo dentro de la empresa.

Así como el jefe debe de exigir a los empleados así debe estar consciente de las limitaciones de tiempo y habilidades de los mismos, la flexibilidad es una característica que un buen director debe tener, debe saber cuando "jalar" y cuando "soltar" un poco.

El saber escuchar es una habilidad que todo buen director debe tener. Las personas se quedan conformes ya que saben que son escuchadas, y que si la

respuesta es una negativa confían en el director, y saben que la negativa es por que no conviene al negocio ese proyecto, por que no va a aportar nada a la estrategia de la empresa o por que tal vez falta pulir un poco más el proyecto presentado y no por que simplemente no son los favoritos del director.

### 9.3.5. Trabajo en equipo

Un equipo se define como un grupo de personas que hacen algo juntas, aún cuando las actividades que realicen y el fin que persigan sean muy diversas, lo que forma el equipo es el hecho de hacer las cosas juntos.

Para realizar un adecuado trabajo en equipo, es necesario saber que éste exige responsabilidad y confianza en cada uno de sus miembros, y que éste debe estar integrado por gente creativa, bien disciplinada y que persiga las mismas metas, además, que si se quiere que el equipo sea ganador, es necesario que todos sus miembros, participen en el proceso de toma de decisiones.

Las empresarias necesitan saber trabajar en equipo ya que esto les permite realizar mejor sus funciones, obtener mejores resultados y tomar decisiones más acertadas debido que los diversos puntos de vista del equipo enriquecen la visión y dan una perspectiva más amplia de la tarea a realizar.

### 9.3.6. Evaluación de las Habilidades

Primeramente para lograr que la empresa trabaje exitosamente debe existir una meta organizacional, debe existir un lugar común al que se quiere llegar en conjunto, ya sea en el ámbito organizacional o departamental. A este punto se le llama “visión”, saber a donde se quiere llegar y una empresaria debe tener esta habilidad bien clara, saber cuales son los objetivos de la empresa, de ahí se obtienen las estrategias a seguir y los planes de acción que se llevarán a cabo por parte de la empresa. Formular el futuro implica un minucioso examen de la organización frente a sus clientes, los organismos reguladores, su propia cultura y sobre todo compararse con lo que es la empresa hoy y aquello que desea ser en el tiempo, realizar un análisis de Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades hacia el futuro para ir un paso adelante que la competencia.

Ahora cuando ya una empresaria tiene claro que es lo que quiere llegar a ser o donde quiere llegar a estar es conveniente que a todo su equipo o a toda su empresa les agrade ese fin, por lo que necesita tener habilidades de persuasión y comunicación, tener una buena imagen pública para que los empleados se pongan la camiseta y lo apoyen ya que a su vez se sabrán apoyados por el jefe de la empresa, saben que si fallan esta persona sabrá entender.

Cuando la empresa tiene esa buena imagen, las personas que la rodean le tienen confianza y la siguen. Se considera como comprensiva, por lo mismo le tienen confianza. El empresari@ debe crear confianza siendo honesto y justo. Si los empleados no confían en la cabeza del departamento o de la organización no habrá resultados.

Saber ser un líder reconociendo los logros así como asumir los fracasos también es importante. Empujar las acciones, no aprobar las inmovilidades. Premiar los éxitos y los comportamientos deseados psicológica y financieramente. Todos estos últimos pasos son parte de la motivación y así ir creando una buena relación pública entre los altos mandos con los operarios. El que los empleados o miembros de un equipo sepan las metas, sepan como evaluarse los motiva a hacer su trabajo. Saber lo que se puede o no esperar y lo que tiene o no que hacer.

El darle certidumbre al trabajador es una parte importante de la habilidad de liderazgo ya que los trabajadores sabrán que esperar y cuando esperar una revisión. Para lo cual se motiva a los que están a su cargo y les da cierta certidumbre y confianza.

Las recomendaciones que se hacen a los directivos para que sean exitosos apuntan hacia ciertas áreas que concuerdan con lo visto en este trabajo, como lo son:

- Una visión clara del futuro
- Amplio involucramiento de los empleados en el negocio
- La empresa tiene un gran compromiso con empleados y viceversa
- Tienen sistemas de recompensa que están relacionados con desempeño

La emoción de creer que se puede alcanzar la meta no se puede contagiar si no se tiene esa habilidad de persuadir de contagiar el gusto por el trabajo. Y si a lo largo del tiempo no se tiene un esquema bien definido y honesto de transmitir el conocimiento o resultados del proceso en cuestión las personas no volverán a seguir al director.

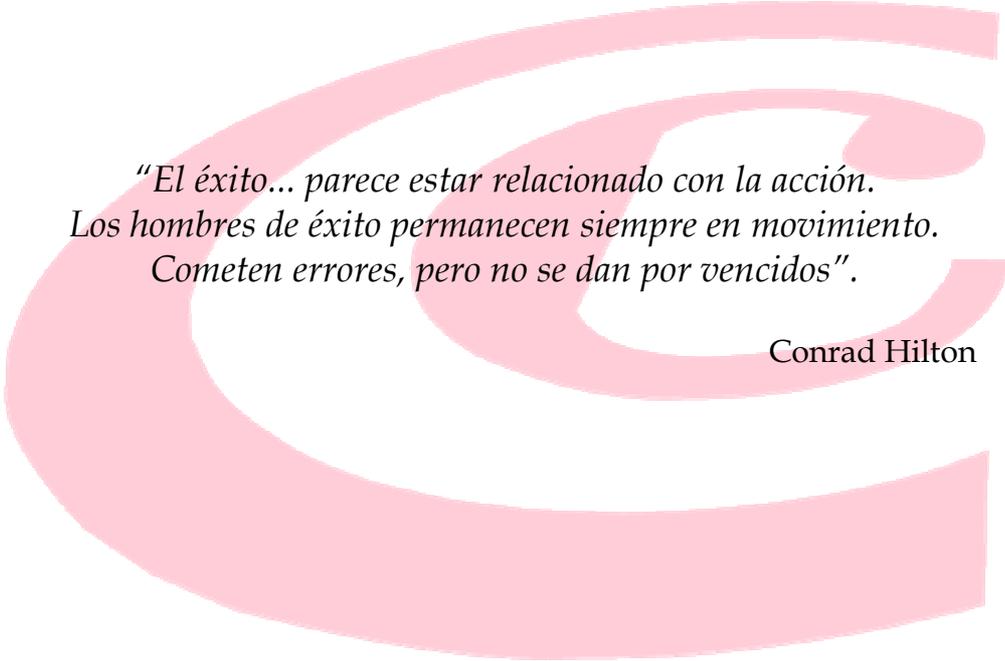
También si se tiene un trato humano y buena imagen con los empleados, se debe tener un sentido de innovación al permitir que los empleados sugieran mejoras, aporten sus ideas para que el desempeño de su trabajo sea satisfactorio.

En cuanto al trabajo en equipo, es una labor que se da en todo momento dentro de las organizaciones. El continuo trabajo en equipo en la escuela fomenta el intercambio de ideas y hace conocer los beneficios y problemas que tiene trabajar bajo este esquema, se considera que la sinergia que se crea en un equipo aumenta la visión de todos sus miembros y enriquece los resultados del grupo aunque no se debe ignorar que puede haber problemas si las personas no poseen el sentido de responsabilidad y confianza que se necesita para llevar a cabo la tarea.

La elección de los miembros del equipo también debe formar parte de las habilidades del administrador ya que si el grupo no está formado por miembros interdisciplinarios la visión total será pobre y no aportará beneficios al resultado final. La habilidad de trabajar en equipo debe desarrollarse en todas las personas ya que la percepción de cada miembro del grupo amplía la posibilidad de éxito para la empresa.

#### RESUMEN

- Confianza en sí mismo e ilusión en su proyecto..
- Saber elegir a sus colaboradores y formar un verdadero equipo.
- Capacidad para dirigir y motivar al personal.
- Disposición para tomar decisiones y asumir riesgos.
- Iniciativa y espíritu innovador.



*“El éxito... parece estar relacionado con la acción.  
Los hombres de éxito permanecen siempre en movimiento.  
Cometen errores, pero no se dan por vencidos”.*

Conrad Hilton