



Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo

Modelo Talento Emprendedor

Antología Módulo I

Plan de Vida

Junio 2017



Directorio

Dra. Concepción Gómez Juárez

Directora General

Mtro. Juan Arturo Vega Torres

Director Académico

Mtro. Patricio Ávila Rojas

Subdirector de Investigación y Posgrado

Academia de Emprendedores

Lic. Jaqueline Moreno Castillo

Mtra. Ma. Teresa Sarabia Alonso

Mtra. Sandra Ilse Vázquez Cedeño

Mtro. Antonio Barreda Mendoza

Mtra. Laura Elena Santos Díaz

CONTENIDO

1. Plan de Vida y Proyecto de vida	5
1.1 Integración	5
1.2 Modelo Talento Emprendedor	6
1.3 Necesidad de Emprender, automirada, descubriendo mi personalidad	7
1.4 Importancia de construir un plan de Vida.....	9
1.5 Línea de vida.....	10
1.6 Mi diagnóstico personal	11
2. Atrévete a soñar	13
2.1 Inspiración y motivación	13
2.2 Mitos y realidades del Emprendedor	15
2.3 Atrévete a soñar	17
3. Trazando mí camino	19
3.1 Rescatando mis valores, valores institucionales	19
3.2 Mi FODA.....	22
3.3 Plan de vuelo.....	24
4. Habilidades Gerenciales.....	27
4.1 Definición e importancia de las habilidades gerenciales	27
4.2 Liderazgo.....	28
4.3 Trabajo en Equipo	32
4.4 Asertividad	34
¿Qué es la asertividad?.....	34
5. Megatendencias	41
5.1 Pensando por la derecha	41
5.2 Conociendo mi entorno (Técnica SCAMPER)	41
5.3 Todo cambia, nada es...(Megatendencias)	44
5.4 Técnica Compartiendo mi experiencia	46
6. Creando e innovando	47
6.1 La idea más brillante	47

6.1.1 Votación de Ideas.....	48
6.2 Creatividad.....	49
Bibliografía.....	50

1. Plan de Vida y Proyecto de vida.

1.1 Integración

Las técnicas y dinámicas de grupos son una importante herramienta de trabajo con personas, que ha sido utilizada en distintos campos como el educativo, laboral, clínico y de la salud, político, comunitario, entre otros.

De acuerdo con Verdugo (2002), "con la implementación de técnicas y dinámicas de grupos las áreas que con mayor frecuencia se estimulan son la comunicación, cohesión, integración, relaciones humanas, creatividad, habilidades sociales, estrategias de aprendizaje y liderazgo". Igualmente, existe una gran variedad de grupos de la población donde se utiliza esta herramienta de trabajo, su uso depende en gran medida del campo así como el objetivo a cumplir con su aplicación.

Pero, ¿qué son las técnicas de grupo?, a continuación se presentan las concepciones de diversos autores para definir este concepto:

- Espada (2007): "Las técnicas de grupo son medios útiles en el proceso de comunicación, crecimiento y maduración de los integrantes de un grupo. Son un recurso que ayuda a obtener unas metas educativas determinadas".
- Zarzar (2000): Una técnica grupal es "un procedimiento o conjunto de pasos, ya probados y sistematizados, y orientados o encaminados a conseguir un objetivo particular".
- Cirigliano (1995): "Las técnicas de grupo, son procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo".
- Cavidies (1991): "Las técnicas de grupo son un medio cuya finalidad es crear dinamismo hacia la comunidad. Es dar productividad a los encuentros de personas que se reúnen para realizar una tarea determinada en un tiempo dado, su metodología es la de aprender haciendo".

Los procesos de interacción grupal requieren de ambientes flexibles, lúdicos y reflexivos que permitan un aprendizaje agradable, lo que se puede facilitar a través de la dinámica de grupos.

Objetivo: Conocimiento de los participantes, por medio de un ejercicio de creatividad, exploración individual y de socialización de los resultados.

1.2 Modelo Talento Emprendedor

Talento emprendedor

Objetivo general

Fomentar en el estudiante del TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO la cultura emprendedora e impulsar la generación de empresarios independientes, intraemprendedores y emprendedores sociales.

Misión

Desarrollar el capital humano emprendedor que propicie la transformación sustentable de su entorno inmediato a través de la innovación.

Visión

Ser un modelo funcional que contribuya con el ecosistema emprendedor nacional, aportando el talento innovador de los jóvenes del TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO.

El Modelo Talento Emprendedor del TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO está integrado por 3 fases a desarrollarse en modalidad presencial; la primera, que es de introspección, tiene la intención de concientizar al participante de sus habilidades, capacidades, actitudes y valores, además de motivarlo a emprender consciente de su entorno. La segunda Fase es formativa, en su transitar el participante tendrá acceso a técnicas y herramientas para despertar la creatividad, además de las nuevas metodologías para la creación de Modelos de Negocio basados en la innovación; y la tercera Fase es vivencial, pues está integrada con la participación en conferencias con actores clave del ecosistema emprendedor, y alberga además un reto de la elaboración de un Pitch de la innovación a emprender y que llevará al estudiante a aplicar los aprendizajes de las fases anteriores.

Aplicación en el ITESA

En el Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo se lleva a cabo el curso Modelo Talento Emprendedor en los primeros semestres, el cual ayuda a desarrollar la creatividad e innovación del participante, de la misma manera vincula al emprendedor con elementos del ecosistema emprendedor para detonar el modelo de negocios a través de actividades de networking, coworking además brinda la oportunidad de seguir desarrollando la idea de negocio mediante varios eventos de innovación tecnológica o la incubación.

1.3 Necesidad de Empezar, autodescubriendo, descubriendo mi personalidad

¿Qué es empezar?

Empezar es tener iniciativa, proponerse un objetivo y trabajar consecuentemente utilizando una serie de habilidades, así como los recursos disponibles hasta cumplirlo.

Para empezar con éxito cualquier proyecto resultan necesarias algunas competencias y características en la persona que impulsa las acciones tales como: Visión, Persistencia, Tomar Riesgos Calculados, Identificar Oportunidades, Redes de Apoyo, Cumplimiento, Calidad, Confianza en sí mismo, entre otras.

Existen varios tipos de emprendimientos, o proyectos que pueden adelantar personas que estén desarrollando su actitud emprendedora:

1. Unidades productivas de diversa índole como nuevas compañías anónimas o cooperativas.
2. Proyectos sociales como fundaciones o sociedades sin fines de lucro que busquen dar solución a algún problema que tenga la sociedad.
3. Programas de mejoras en empresas ya existentes en diversas áreas como la gerencial, de diseño de productos o servicios, de mercadeo, de procesos, entre otras.
4. Actividades que contribuyan con el progreso desde organizaciones públicas, o privadas de uso público, de diversas naturalezas tales como: instituciones educativas, organizaciones de la salud, gobernaciones, alcaldías, ministerios, entre otros.

¿Qué importancia tienen los emprendedores?

Los emprendedores son promotores de progreso, agentes de cambio social que de una u otra manera contribuyen con el desarrollo. La sociedad venezolana, así como tantas otras, está necesitada de personas con características emprendedoras para diversificar la producción de bienes y servicios, para fomentar la agricultura, para lograr el desarrollo de nuevas tecnologías, el mejoramiento de las organizaciones existentes (públicas y privadas), entre otros.

Desarrollando nuevas empresas contribuyen con el aumento y diversificación de la producción del país, con la creación de empleos, con la soberanía nacional (disminución de las importaciones), entre tantos beneficios que tiene la promoción de empresarios responsables desde el punto de vista social y ambiental.

Al trabajar en empresas ya existentes, los intraemprendedores, en este caso, contribuyen con su productividad, con la calidad de sus productos o servicios, con la eficiencia de sus procesos. A cualquier país le conviene que sus empresas sean competitivas; esa competitividad es directamente proporcional a la actitud emprendedora que posea el talento humano que en las organizaciones labore.

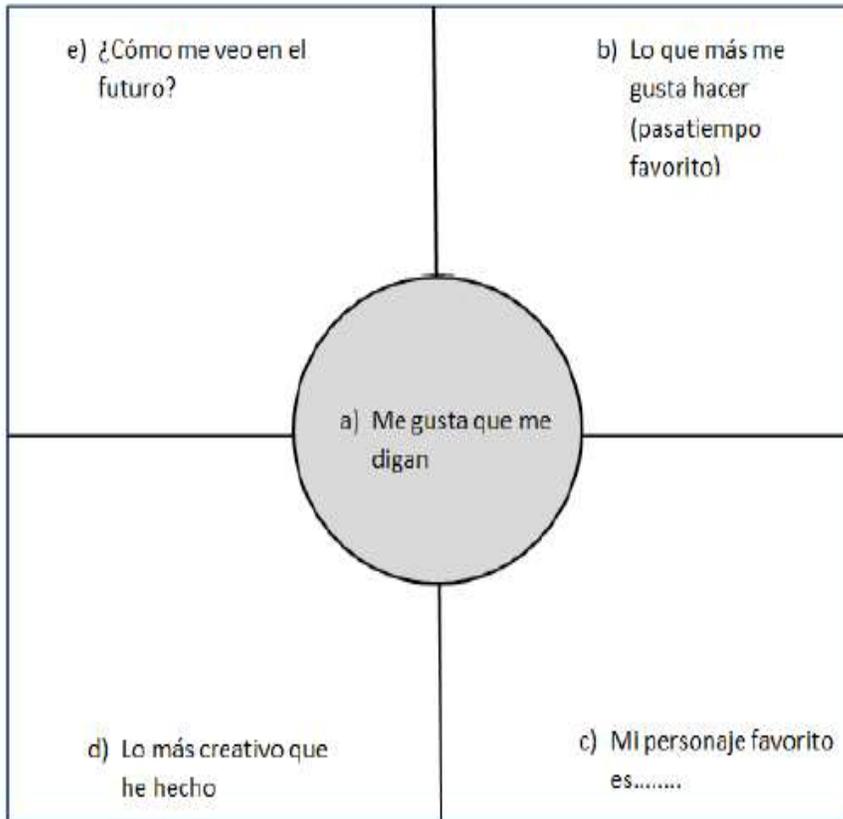
Lo mismo ocurre en organizaciones con objetivos diferentes a la producción de bienes y servicios. En todo organismo en el que haya ineficiencia, excesiva burocracia, donde la ley del mínimo esfuerzo sea la premisa, son necesarios emprendedores íntegros, personas altamente motivadas a la solución de la gran cantidad de problemas existentes (estructurales y coyunturales).

Particularmente el desarrollo de emprendedores empresariales es muy importante para muchos autores y redundante en beneficios de tipo económico y social para los países. En el informe de las Naciones Unidas de 2004, se explica que para lograr el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio (entre otros, la eliminación de la pobreza y la marginalidad en el mundo) se deben promover las iniciativas locales de negocios, creando empleo y riqueza nacional

AUTOMIRADA

Dicha actividad está programada para que los alumnos del modelo logran descubrir aquellas cualidades que los hacen ser únicos, que los caracterizan y diferencian del resto, cualidades que, muchas veces, no son conscientes de tener.

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		 <p>TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p> <p>talento EMPRENDEDOR TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p> <p>Innovando tus ideas</p>
	Fase I. Descubriéndome	
	Bloque 01. Luces, cámara ...	
Formato: FI-B01-f01. Automirada		



Descubriendo mi personalidad

1.4 Importancia de construir un plan de Vida

Un plan de vida supone la enumeración de los objetivos que una persona quiere lograr a lo largo de su vida y una guía que propone cómo alcanzarlos. Este plan puede incluir metas personales, profesionales, económicas y espirituales.

El plan de vida incluye objetivos a largo plazo: el sujeto puede pensar dónde le gustaría estar dentro de cinco o diez años, y a partir de esa idea, comenzar a desarrollar el plan. En este sentido, el plan de vida también es un plan de acción, con pasos a seguir y plazos, una estructura que permite encausar las acciones hacia las metas que una persona desea cumplir en sus años de existencia.

Al igual que cualquier plan, éste tiene que ser analizado de manera periódica, de modo tal que la persona pueda advertir si se acerca al cumplimiento de sus objetivos o no. En caso de que las acciones realizadas no rindan sus frutos, el individuo está en condiciones de rectificarlas o de proponer nuevos caminos.

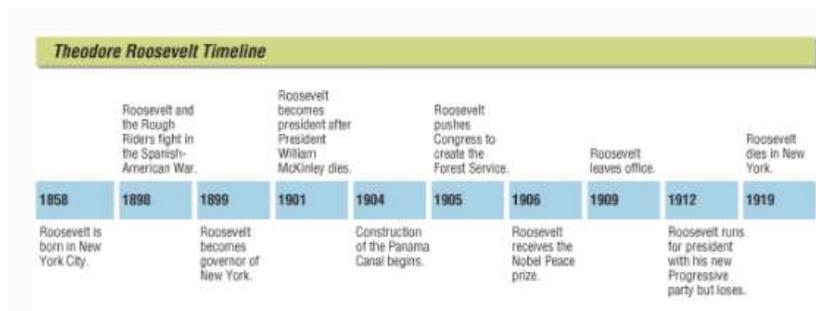
Una clara diferencia con planes de otras naturalezas, sin embargo, es que generalmente no se plasma en un documento, sino que se trata de un conjunto de ideas e imágenes que nos acompañan durante gran parte de la vida, y que no necesariamente compartimos con otras personas. Por otro lado, es esperable que si nos relacionamos con otros individuos, si entablamos amistades y mantenemos un lazo estrecho con algunos de nuestros familiares, muchos de ellos conozcan parte de nuestro plan.

1.5 Línea de vida

La línea de vida es un esquema o tabla temporal donde se disponen los momentos más importantes de la propia biografía, los eventos vitales más relevantes: el nacimiento, la escuela, el nacimiento de hermanos, algún episodio traumático o también algún muy buen recuerdo, cambios de escuela, de trabajo, de vivienda, la boda, los hijos, las muertes de seres queridos... No hay que confundirla con la Historia de Vida, pues a pesar de incluir información equivalente, en ese caso se trata de una narración y no un esquema.

Para la línea de vida no hay pautas concretas, cada cual valora la importancia de sus propios recuerdos, y es libre de poner aquellos que piense que más influyeron a lo largo de su vida.

Ejemplo 1.



1.6 Mi diagnóstico personal

Para diseñar un buen plan de vida, necesitas ante todo conocerte a ti mismo, sin embargo, este conocimiento debe ser completo y basado en una reflexión profunda sobre aspectos importantes de tu vida. No se puede hablar de una buena planeación si no existe un autoconocimiento de las capacidades y debilidades propias.

Podemos definir al Autoconcepto como la percepción que tiene cada persona de sí misma. En términos específicos, son sus actitudes, sentimientos y conocimientos respecto a sus capacidades, habilidades, apariencia y aceptabilidad social.

El inicio de la formación del autoconcepto también tiene que ver con la percepción que tienen los demás de uno mismo, siendo ellos un espejo en el cual nos reflejamos, nos descubrimos, nos estructuramos y nos reconocemos.

Para establecer este concepto es necesario estar consciente de los diferentes roles que desempeñamos y su importancia.

El autoconcepto se integra por:

Autoimagen.- que se refiere a la manera en que uno se describe a sí mismo, el tipo de persona que uno piensa que es, le guste o no.

Autoestima.- es el grado en el cual la persona se agrada y acepta o aprueba a sí misma, y qué tan valiosa se considera.

El sí mismo ideal.- es el tipo de persona que se desearía ser.

Como mencioné, cuando diseñamos nuestro plan de vida y carrera, ponemos en juego nuestro futuro, por lo tanto, no podemos programar actividades sin un pleno conocimiento de las capacidades y debilidades que integran nuestra personalidad.

¿En dónde has estado?

Describe brevemente la situación de tu vida, incluyendo tu pasado, tomando en cuenta forma, estilo y calidad de vida en los siguientes aspectos:

a) Personal:

b) Familiar:

c) Profesional (laboral o escolar):

d) Social:

2. Atrévete a soñar

2.1 Inspiración y motivación

Inspiración

La inspiración puede definirse como el estímulo o lucidez repentina que siente una persona y que favorece la creatividad, la búsqueda de soluciones a un problema, la concepción de ideas que permiten emprender un proyecto, etc.

La motivación

Los psicólogos definen la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento.

La motivación es el hecho de activar y orientar la conducta, la fuerza que está detrás de nuestra ansia por la comida, por la intimidad sexual, y nuestro deseo de lograr alcanzarlas.

Algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación óptima.

Para alcanzar una meta, las personas han de tener suficiente activación y energía, un objetivo claro y la capacidad y disposición de emplear su energía durante un período de tiempo lo suficientemente largo para poder alcanzar su meta.

Tipos de motivación

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Podríamos hablar de dos tipos de motivación:

- Primaria
- Secundaria

Los motivos primarios: nos ayudan a satisfacer necesidades básicas, tales como la alimentación, bebida, calor y alojamiento.

- Estas necesidades han de satisfacerse para asegurar la supervivencia y no pueden ser alteradas fácilmente mediante el ejercicio de la voluntad.

– Algunas de ellas son cíclicas (comer y dormir) y la intensidad con la que se sientan aumenta y disminuye de un modo más o menos regular.

La motivación secundaria: son adquiridos o aprendidos y las necesidades que satisfacen pueden o no, estar indirectamente relacionados con los motivos primarios. Algunos de ellos podrían ser:

- Amistad.
- Libertad.
- Honor.
- Poder.
- Riqueza.
- Fama.
- Amor.
- Etc...

Pocos se lanzan al mar del emprendimiento, pues se piensa que está lleno de riesgos y obstáculos que serán difíciles de superar; que hay una alta probabilidad de fracaso y que por ejemplo, un empleo estable brinda una mayor seguridad.

El propósito es motivar al participante a iniciar su proceso emprendedor, ayudarle a salir de su zona de confort, para entrar en la zona de aprendizaje, sin caer en la zona de pánico. La lucha entre la tensión emocional (que lo empuja a su zona de confort) y la tensión creativa (que lo lleva hacia la zona mágica) es constante y ardua, pero para que la creatividad triunfe, la motivación debe superar a los miedos. El objetivo es alcanzar la zona mágica, en la cual ocurren cosas maravillosas, es la zona de los grandes retos y donde los sueños se cumplen.

2.2 Mitos y realidades del Emprendedor

MITOS.-

Persona, cosa o hecho muy importante que entra a formar parte de la historia o se convierte en modelo a imitar.

Forman parte del sistema de creencias de una cultura o una comunidad, la cual los considera historias verdaderas.

El conocimiento popular a veces no es muy sabio. Los prejuicios sobre los emprendedores abundan. Dichos como "es fácil crear una empresa" o "el éxito solo depende de la suerte" son frecuentes en las conversaciones. Aquí te entregamos una lista de algunos de los mitos más frecuentes, y los derribamos con la ayuda de algunos expertos como Scott Shane, autor del libro "Ilusiones del espíritu emprendedor; los costosos mitos con los que emprendedores, inversionistas y formuladores de políticas se rigen".

Actividad No.

 ¿Qué aprendí de esta plática? _____

<u>Mitos</u>	<u>Realidades</u>
<ul style="list-style-type: none">• Los emprendedores nacen, NO se hacen• Todo lo que necesito es una gran idea• Necesito ser rico para lanzarme a emprender• Un empleo es más seguro, no me conviene ser un emprendedor• Todo lo que necesito es suerte• En nuestro país NO es posible ser un emprendedor exitoso	

VS

Los emprendedores nacen, no se hacen

Más que una excusa, un mito. En la actualidad, las escuelas de negocios están difuminadas por todo el mundo y los libros de autoaprendizaje para alcanzar el éxito abundan en las librerías. Es innegable que se necesitan algunas condiciones físicas

y mentales básicas, como buena salud, disposición al trabajo e inteligencia. Pero el empresario también debe aprender a serlo, no hay forma que el niño nazca sabiendo todo y es estadísticamente comprobable que tampoco es necesario ser descendiente de empresarios para serlo.

La creación de una empresa es fácil

En realidad no es así y la mayoría de personas que inician el proceso de comenzar una nueva empresa fracasan. Siete años después de iniciar el proceso de establecer una empresa, sólo la tercera parte tienen un flujo de caja positivo mayor que los salarios y gastos de los propietarios por más de tres meses consecutivos.

Se necesita mucho dinero para financiar un nuevo negocio

No es cierto. La típica puesta en marcha solo requiere alrededor de 25 mil dólares. Exitosos empresarios que no creen en el mito diseñan sus empresas para operar con poco dinero en efectivo. Ellos financian o alquilan en lugar de pagar de contado, pagan comisiones en lugar de sueldos.

Los bancos no prestan dinero a las empresas nuevas

Otro mito. Los datos de la reserva federal muestran que el 16% de toda la financiación proporcionada por el sector financiero corresponde empresas con dos años o menos de creadas y este valor es más alto que las típicas fuentes a las que todo el mundo habla de ir: amigos, familia, ángeles, capitalistas de riesgo, inversores estratégicos u organismos gubernamentales.

La mayoría de los emprendedores comienzan negocios en industrias atractivas

Tristemente, la verdad es justo lo contrario. La correlación entre el número de emprendedores que comienzan negocios en una industria y el número de compañías que fracasan en el sector es de 0.77. Esto quiere decir que la mayor parte de los nuevos empresarios escogen industrias donde son propensos a fallar.

El crecimiento de la nueva empresa depende más del talento del emprendedor que del tipo de negocio elegido

La industria donde se elija iniciar tiene un enorme efecto en las probabilidades de crecimiento. En los últimos 20 años una empresa del sector informático tuvo 840 veces más posibilidades de crecimiento rápido que una empresa del sector hotelero. No existe ningún descubrimiento acerca del efecto del talento del emprendedor que tenga similar magnitud en el crecimiento de las nuevas empresas.

La mayoría de los emprendedores son exitosos en financiamiento

El emprendimiento crea gran cantidad de riqueza, pero se distribuye de manera desigual. El promedio de beneficios de un emprendedor es de 39 mil dólares por año. El típico emprendedor gana menos de lo que obtendría trabajando como empleado. Solo el 10% logra una remuneración mayor. Muchas empresas alcanzan el crecimiento de ventas que los inversionistas. De las 590 mil empresas que se fundan cada año en EE.UU. solo el 1.6% logran ventas por más de 5 millones en los primeros 6 años, el 0,08% alcanzan los 50 millones de expectativa de los ángeles sofisticados y solo el 0,03%, 200 empresas, alcanzan los 100 millones en ventas que es la cifra que los capitalistas de riesgo buscan.

La suerte lo es todo

Si bien la suerte puede ayudar, no es determinante. En realidad, más que suerte un buen emprendedor necesita la actitud adecuada para capitalizar las oportunidades. A muchas se les ha pasado una buena oportunidad y no la vieron o no la aprovecharon. El que tiene suerte, es porque tiene la capacidad para aprovecharla.

2.3 Atrévete a soñar

Todos tenemos un cerebro, y el sistema operativo con el que funciona (lo que llamamos personalidad) es “actualizable”.

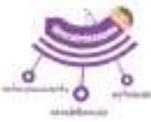
O como le gusta decir a Matti Hemmi, autor del video viral «¿Te atreves a soñar?» la innovación empieza “entre las orejas”.

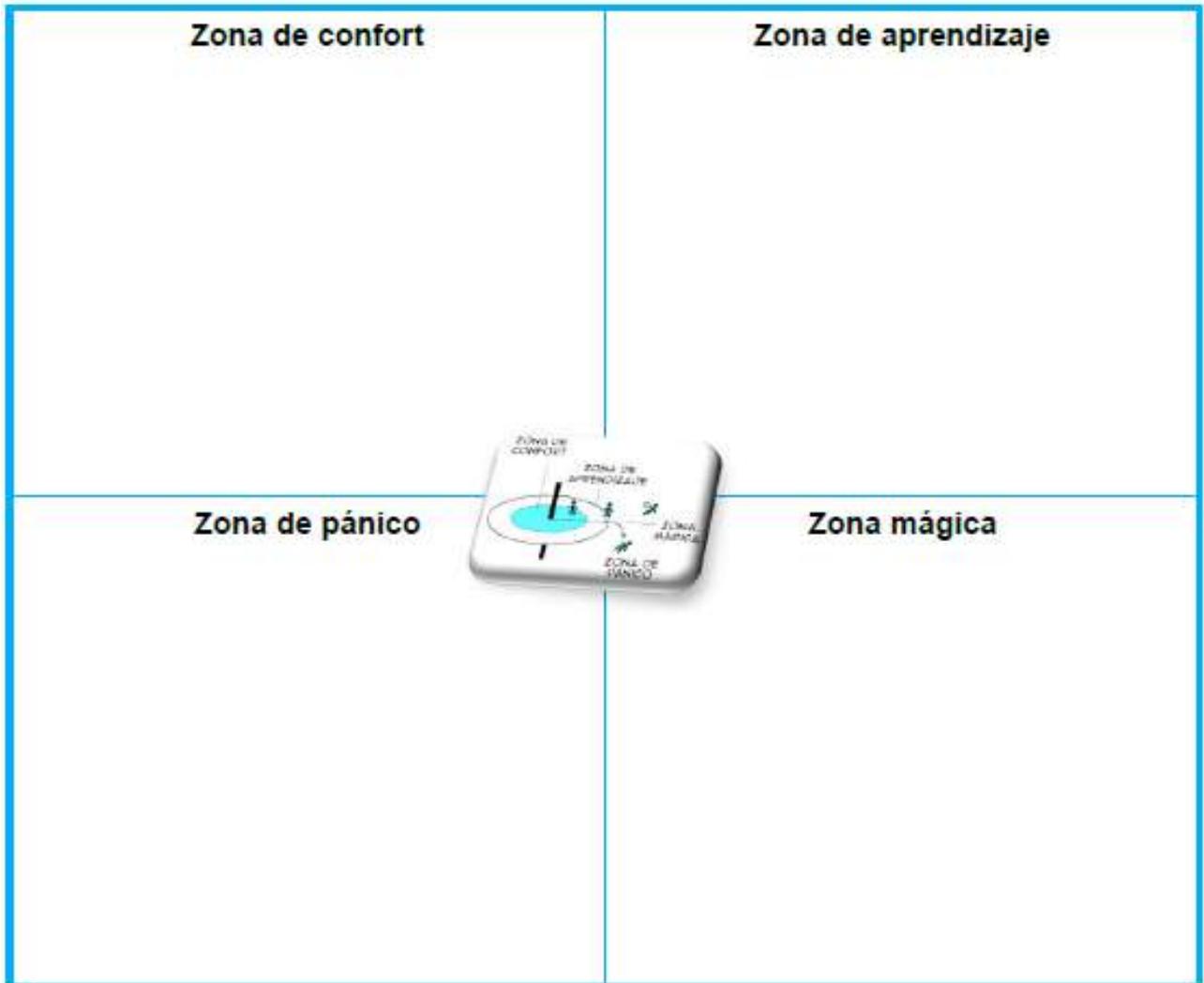
“¿Te atreves a soñar?” es un video que gira en torno a perseguir los sueños mediante la pérdida del miedo al ridículo o al error, y defendiendo que la personalidad puede modificarse.

Ponte cómodo, disfruta y descubre las 4 zonas que se mencionan en el video:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Actividad No.

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		 <p>talento EMPRENDEDOR TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p> <p>Innovando tus ideas</p>
	Fase I. Descubriéndome	
	Bloque 02. ¡Acción! ... Atrévete a soñar	
Formato: FI-B02-f02. Mis cuatro zonas		



3. Trazando mí camino

3.1 Rescatando mis valores, valores institucionales

La base para mejorar la calidad de vida se encuentra en un cambio en el entendimiento que tenemos acerca de nosotros mismos, en la percepción profunda de nuestro ser interior y el impacto que eso produce en nuestro entorno.

Con fuerza de voluntad se genera una disciplina que nos permite trasladar a la práctica nuestros principios y, nuestra visión se convierte en acción y nuestras palabras en realidades.

Cuando hablamos y tratamos el tema de valores hemos de tener presente que son esas cualidades innatas o naturales e inherentes a nuestro ser, los valores originales y universales como: Paz, Amor, Felicidad, Verdad, Fuerza Interna y, otros como la Justicia, Libertad, Honestidad, el Orden, la Responsabilidad, que son aquéllos que vamos adquiriendo a lo largo de la vida, como resultado de la Educación, conocimientos, de las experiencias, de los hábitos, memorias, de la cultura, creencias, de las habilidades o destrezas, etc.

Los valores

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Pero los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

Al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita asumimos aceptarlos y ponerlos en práctica. Es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros.

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

Los valores Institucionales

Innovación

Creamos oportunidades y estamos dispuestos a romper paradigmas. Somos emprendedores, generamos ideas, las hacemos realidad y asumimos los riesgos necesarios. Apoyamos a las personas que generan cambios, que aprenden de sus errores y hacen que las cosas sucedan.

Visión global

Somos ciudadanos con una cultura global. Competimos globalmente y nos actualizamos para ir a la vanguardia. Fomentamos la diversidad y el aprecio por otras culturas.

Trabajo en equipo

Fomentamos y reconocemos el trabajo colaborativo y multidisciplinario. Eliminamos barreras que nos impiden trabajar en equipo. Buscamos el éxito colectivo por encima del individual.

Sentido humano

Ponemos siempre en primer lugar a las personas. Cuidamos y respetamos la integridad y la dignidad de las personas y somos solidarios. Participamos solidariamente en la solución de los problemas del país y de las comunidades más desprotegidas.

Integridad

Manejamos en forma austera y honesta los recursos de la Institución. Expresamos libremente nuestras ideas y denunciemos las conductas no éticas. Somos congruentes y nos conducimos con la verdad.

¿Qué valores has identificado en personas exitosas con un impacto positivo en su entorno?

Actividad No.

Indicar en cada parte del árbol los valores con los que se identifican, de acuerdo a lo siguiente:

- Raíces.- Los valores que les inculcaron en la infancia.
- Tronco.- Los valores que reconocen en cada uno actualmente.
- Ramas.- Los valores que han logrado tener con mayor esfuerzo.
- Frutos.- Los valores que desean tener.
- Frutos caídos.- Los valores que han dejado de practicar.

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		
	Fase I. Descubriéndome	
	Bloque 03. Trazando mi camino	
Formato: FI-B03-f01.Mi árbol de valores		

3.2 Mi FODA

Un FODA

FODA es una matriz que permite hacer un análisis de sí misma. El mismo análisis que es utilizado por las empresas, no obstante, este análisis personal permitirá a la persona conocerse a sí misma y plantearse estrategias que sean adecuadas a sus metas.

Esto puede ser un poco complicado ya que se requiere sinceridad y mucho conocimiento certero de uno mismo, sus metas, errores, tareas, tener una buena percepción de si, también se puede definir como nos gustaría ser, puede que el autor sea derribado, de esta manera se comprenderá que es lo que se quiere y qué hacer para mejorar.

FODA PERSONAL

Es una herramienta que permite identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una empresa, pero también, de uno mismo.

Se podrá saber si uno:

EN LAS FORTALEZAS (Capacidad o recurso para alcanzar los objetivos y concretar los planes)

Pone empeño en las actividades que uno mismo se propone.

Si se es responsable.

Amigable, empático y tolerante.

Si uno ve las cosas buenas de la vida y es positivo ante ella.

En su trabajo da todo de sí para mejorar o emprender en ella.

Se le hace fácil liderar.

OPORTUNIDADES (Condiciones del entorno que pueden aprovechar para avanzar)

Obtiene apoyo de la familia y amigos.

El país favorece su crecimiento personal y profesional.

Accesos a nuevas tecnologías.

DEBILIDADES (Falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines)

Se retrae o es fácil para distraerse.

No pensar bien las cosas antes de hacerlas.

Indeciso, no tomar decisiones rápidamente.

Egoísta.

No saberse comunicar con los demás.
No ser arriesgado.

AMENAZAS (Factores del entorno que nos pueden afectar y requieren de un análisis)

Calles inseguras.
Políticas con incertidumbres.
Problemas políticos.
Política inestable.
Problemas entre países.

Los errores, diferencias, fracasos, deficiencias, y emprendimientos, son descubrimientos que son el común denominador de cada ser humano; de hecho, son explicados y resaltados por el análisis FODA, cosas de ti que probablemente no sabías que existían o podías hacer, con esta matriz se podrá identificar y dar un giro a tu vida.

Actividad No.

<p>TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p>			
	Fase I. Descubriéndome		
	Bloque 03. Trazando mi camino		
	Formato: FI-B03-f02. MI diagnóstico personal		
FORTALEZAS		DEBILIDADES	
OPORTUNIDADES		AMENAZAS	

3.3 Plan de vuelo

“Ya sabes quién eres y qué quieres, entonces es momento de saber a dónde vas”

Actividad No.

Requisitar los formatos en relación a:

- ¿Cómo deseo mi vida en relación con cada área?
- ¿Qué necesidades tengo que cubrir para lograr estos objetivos?
- ¿En qué fecha me propongo lograrlos?

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO			
	Fase I. Descubriéndome		
	Bloque 03. Trazando mi camino		
	Formato: FI-B03-f03.Trazando mi camino		
Hoja 1 de 3			
Relación	He sido...	Soy...	Puedo...
Aspecto Material			
Aspecto Físico			
Aspecto afectivo			
Aspecto Intelectual			
Necesito...	Debo...	Deseo...	Voy a...
-			

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		
	Fase I. Descubriéndome	
	Bloque 03. Trazando mi camino	
Formato: FI-B03-f03.Trazando mi camino		

Hoja 2 de 3

OBJETIVOS Y NECESIDADES			
Conmigo mismo:		Con mi familia:	
Objetivo:	Fecha: _____	Objetivo:	Fecha: _____
1. _____		1. _____	
2. _____		2. _____	
3. _____		3. _____	
Necesidades:		Necesidades:	
1. _____		1. _____	
2. _____		2. _____	
3. _____		3. _____	

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		 talento EMPREDEDOR TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO Innovando sus ideas
	Fase I. Descubriéndome	
	Bloque 03. Trazando mi camino	
Formato: FI-B03-f03.Trazando mi camino		

Hoja 3 de 3

<p>Con mi trabajo:</p> <p>Objetivo: _____ Fecha: _____</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>Necesidades:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>	<p>Con el mundo:</p> <p>Objetivo: _____ Fecha: _____</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>Necesidades:</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p>
--	--

4. Habilidades Gerenciales

4.1 Definición e importancia de las habilidades gerenciales

El conjunto de técnicas específicas para poder administrar eficientemente al personal. Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración y liderazgo en el rol de gerente o director de una organización.

Entre estas habilidades se encuentran:

- Manejo y administración de recursos humanos
- Gestión de tiempo
- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Gestión de proyectos
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Dependiendo del nivel gerencial, se vuelven más o menos importantes tres grandes grupos de habilidades gerenciales que debe dominar un gerente para ser exitoso:

Habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Habilidades humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con las personas. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

Habilidades conceptuales: Se trata de la formulación de ideas, entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc.

4. 2Liderazgo

Conceptos

Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de cualquier otra colectividad.

El Diccionario de Ciencias de la Conducta proporciona otra definición de liderazgo: “conjunto de cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.

Existen otras definiciones como: “El liderazgo es un esfuerzo de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas”.

Una definición más elaborada dice: “El liderazgo es el proceso de influir en otras personas y apoyarlas para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes.

Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, motivar e impulsar a un grupo para el desempeño de una acción orientada a un objetivo”.

Existen tres formas genéricas para definir al liderazgo:

- a) La **teoría de rasgos**, que se basa en el análisis de rasgos de la personalidad que son comunes a los líderes. Algunas de estas características son: responsabilidad, conocimientos, seguridad, mayor nivel de actividad y participación social, mejor adaptación al ambiente, valores claros y creatividad, entre otros.
- b) La **teoría de las funciones**, que enfatiza en la realización de acciones necesarias y la adaptabilidad a situaciones cambiantes.
- c) El **liderazgo como posición**; se dice que una persona es líder si mantiene un estatus particular dentro de la organización, aún cuando éste se pudiera haber alcanzado por diferentes formas: elección oficial de la organización, por alguna autoridad superior; por sucesión o por asumir el control del grupo.

Bajo este enfoque el líder puede influir en el grupo por su posición o por su capacidad para ejercer el control.

También podemos definir al liderazgo como cualquier acción encaminada a influenciar e impactar la conducta de otras personas; es una actitud personal orientada al desarrollo de una función social con el propósito de dirigir e inspirar los

asuntos y actividades de otros seres humanos, para lograr la realización de metas colectivas.

Estilos de liderazgo

- **Liderazgo directivo:** Orienta a los empleados sobre qué debería hacerse y cómo debería hacerse, programando el trabajo y manteniendo los estándares de rendimiento.
- **Liderazgo de apoyo:** Se preocupa por el bienestar y las necesidades de los empleados, mostrándose amigable y asequible a todos y tratando a los trabajadores como iguales.
- **Liderazgo participativo:** Consulta a los empleados y toma en consideración sus ideas al adoptar decisiones.
- **Liderazgo centrado en el logro:** Estimula al personal a lograr el máximo rendimiento, estableciendo objetivos estimulantes, realzando la excelencia y demostrando confianza en las capacidades de sus empleados.

¿Cómo se llega a ser líder?

- Se requiere un pensamiento estratégico. La función más importante y trascendente de un dirigente es visualizar el futuro, estar alerta a los cambios externos, investigar y comprender las tendencias. La estrategia y la manera de organizarse es el primer paso.
- “Pasar del pensamiento a la ejecución”, es la fuerza de cambiar el entorno la que nos lleva a influir en los demás y, por tanto, ejercer el liderazgo.
- Por último, hay que inspirar e involucrar a otros, motivando, organizando y trabajando en equipo para sumar esfuerzos y multiplicar resultados.

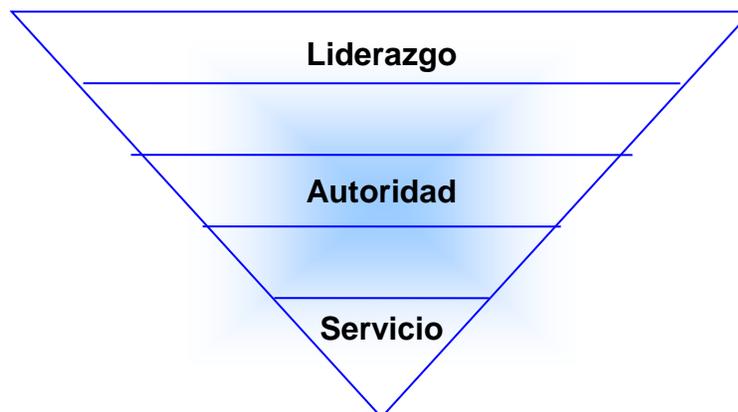
Para que una organización tenga éxito debe contar con líderes. Los gerentes que están en el proceso de transición hacia “líderes grupales” no sólo requieren cambiar en forma significativa sus actitudes sino que también deben modificar sustantivamente la función que desempeñan. Se convertirán en facilitadores de trabajo en equipos. Un líder de equipo logra que los individuos trabajen coherentemente en proyectos definidos con marcos de tiempo predeterminados.

El líder reconoce tres áreas de resultados igualmente importantes:

1. TAREAS. Se trata de lograr resultados específicos, en la cantidad, con la calidad y la oportunidad requeridas. El reto actual es asegurar una mayor productividad y calidad.
2. PERSONAS. Donde se requiere ocuparse de los individuos a su cargo para asegurar su capacitación, motivación y progreso. El reto actual es una mayor preparación, involucrarse más y responsabilizarse.
3. GRUPOS. Donde debe asegurarse su integración y desarrollo, así como un clima de comunicación y colaboración. El reto actual es conseguir una mayor participación y trabajo en equipo.

Nuevo paradigma de Hunter

MODELO DE LIDERAZGO



Según este modelo de la pirámide invertida, el liderazgo que perdura en el tiempo debe construirse sobre la autoridad.

La **autoridad** se fundamenta en el **servicio**; para que la gente se comprometa debemos satisfacer sus necesidades; gracias a ese servicio se puede lograr la influencia, porque nos esforzamos en **amar**, entendiendo al amor como la aceptación y el apoyo para el desarrollo humano de los demás.

Para lograr lo anterior necesitamos una **voluntad** férrea. Esta voluntad la podemos comparar con la visión y la estrategia, porque implica reinventarse a uno mismo, imaginar y tener una meta clara, así como un plan de acción efectivo.

El papel del liderazgo es servir

- **La gran paradoja: “Si quieres liderar tienes que servir”**
- ¿Qué significa servir en el caso del líder?

Significa identificar y satisfacer las necesidades legítimas de su grupo y facilitar los recursos para el logro de objetivos comunes.

4.3 Trabajo en Equipo

En las Organizaciones modernas, la mayoría de las personas trabaja en equipo, que el individuo obtenga resultados satisfactorios depende de lo bien que él y las personas con las que trabaja puedan coordinar sus esfuerzos.

El punto de partida para desarrollar el trabajo en equipo es que todos sus miembros comprendan tanto la dinámica de dicho trabajo como las dimensiones básicas a la luz de las cuales se puede medir el rendimiento del grupo.

Cuando los participantes comprenden el concepto del trabajo en equipo realmente excelente, pueden valerse de esta comprensión para mejorar su propio desempeño.

Los criterios para la eficaz formación de equipos son:

- Hay que atacar problemas reales.
- Las aptitudes de participación eficaz son indispensables para asegurar el buen éxito.
- No se debe crear dependencia permanente de una fuente externa.
- Consejos sotto voce, técnicas y modas aumentan el riesgo siempre presente de autoengaño.
- El esfuerzo debe ser activo y participante. Poco es el compromiso que se logra con programas pasivos que se ejecutan en las personas afectadas y no por medio de ellas
- Tiene que haber una orientación de los resultados. La satisfacción no es duradera si no hay productividad.
- El contenido y el proceso tienen que integrarse. Sin contenido, el proceso se convierte en un fin en si mismo y es ilusorio.

Un sentido de objetividad debe prevalecer sobre la revisión introspectiva de los problemas

Si una persona tarda una hora en realizar una tarea, ¿cuánto tardarían dos? La respuesta matemática sería: "30 minutos". Pero cuando se trabaja en equipo, los esfuerzos de los miembros se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados.

Esta forma de trabajar, en la que todos los participantes son responsables de las metas, es la más asertiva para cualquier tipo de organización. Esto no sólo porque es más fácil cumplir con los objetivos; sino también porque es la mejor manera de retener talento y fomentar un clima laboral envidiable. Por ejemplo, Richard

Branson, creador del imperio Virgin, siempre habla de “nosotros” en sus posts y comunicados; como gran líder sabe que dos cabezas piensan mejor que una

No importa el giro ni el tamaño de tu empresa, puedes implementar esta estrategia exitosamente. A continuación te compartimos algunos consejos para dejar de operar en grupos o por individuos y empezar a crear equipos que funcionen como una orquesta:

1. Construye confianza. La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente
2. Establece objetivos comunes. Para que tus empleados trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello, es importante que comuniques la misión de la empresa de manera uniforme y que definas cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla
3. Crea un sentido de pertenencia. Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Define qué identifica a tus equipos, fija valores y haz que cada miembro esté conciente de su impacto en el equipo
4. Involucra a tu gente en las decisiones. Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, impulsa la generación de ideas, abre tu mente y motiva a cada empleado a compartir su opinión. Si tienes esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia.
5. Haz que haya un entendimiento entre las partes. Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre tus trabajadores, realiza ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.
6. Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo. Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No fomentes la mentalidad de “éste no es mi problema”; haz que los problemas y los aciertos sean compartidos
7. Impulsa la comunicación. La única manera de que todos los miembros trabajen como una orquesta es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan. Están dispuestos a cambiar de opinión y a crear estrategias en conjunto.
8. Aprovecha la diversidad. Un equipo de trabajo homogéneo puede operar con eficiencia pero sin mucha innovación. Al momento de crear tus equipos procura que

haya personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores y un compromiso con la empresa

9. Celebra los éxitos grupales. Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúne a todos los implicados y agrádeceles su trabajo. Procura destacar el papel de cada uno, pero celebrar el resultado grupal

10. Sé un líder. Todo equipo de trabajo necesita un líder que guíe y reúna los esfuerzos individuales. No te “laves las manos” y sé parte del equipo. Como líder tendrás que llegar a consensos y tomar decisiones, con base en las ideas y opiniones de tu equipo.

4.4 Asertividad

¿Qué es la asertividad?

La asertividad es una forma de comunicación que consiste en **defender tus derechos, expresar tus opiniones y realizar sugerencias** de forma honesta, sin caer en la agresividad o la pasividad, respetando a los demás pero sobretodo respetando tus propias necesidades.

Debido a diversos factores, para muchas personas es fácil hablar de sus ideas o pensamientos; pero presentan serias dificultades para expresar sus sentimientos y emociones, e incluso para identificarlos.

Esta dificultad para manifestar los estados afectivos causa inseguridad y lesiona las relaciones interpersonales, dificultando la capacidad para dirigir y trabajar en equipo.

La conducta asertiva te brinda la posibilidad de ser auténtico; de luchar por lo que quieres, sin que esto te provoque ansiedad, porque no lesionas los intereses de los demás; te permite expresar de forma sincera tus pensamientos y ejercitar tus derechos sin que por ello reduzcas el valor de los otros.

Características de la asertividad:

- 1) Comunicar las ideas de manera efectiva.
- 2) Mantener la integridad; es decir, ser congruente entre aquello que se piensa, se hace y se siente.
- 3) Defender los derechos.

Las personas tenemos de manera general tres estilos de comunicación:

- 1) Pasiva
- 2) Asertiva (Proactiva)
- 3) Agresiva

Ejercicio No.

A continuación te invitamos a contestar el siguiente cuestionario de autoevaluación

Inventario de asertividad

Anota dentro del paréntesis el número que consideres más adecuado, de acuerdo con la siguiente clave:

<p>(0) = Falso (1) = A veces</p>

Recuerda: El primer paso para el cambio es la honestidad.

No.	Situación	A	B	C
1.	Ordinariamente se me ocurren las ideas cuando ha pasado ya la oportunidad de expresarlas.	()		
2.	En general, cuando me relaciono con los demás, lo hago con tranquilidad, sin tratar de defenderme.		()	
3.	Para actuar no me gusta pensar las cosas dos veces. Actúo aunque después alguien se vea perjudicado.			()
4.	Soy suficientemente flexible como para encontrar la actitud adecuada en cualquier circunstancia.		()	
5.	Logro mis metas muchas veces a expensas de otras personas.			()
6.	Me cuesta trabajo comunicar a los demás lo que siento y pienso.	()		
7.	Me gusta elegir por los demás.			()

8.	Me agrada dirigir la conversación y suelo tener la última palabra.			()
9.	Antes de actuar tengo el cuidado para no dañar a otros, ni a mí mismo.		()	
10.	Me gusta tener relaciones interpersonales con todo tipo de personas.		()	
11.	Fácilmente me someto a lo que otros quieren o mandan.	()		
12.	Padezco problemas de salud por la tensión o ansiedad que me produce el trato con los demás.	()		
13.	Generalmente tengo fricciones y problemas con las personas con que trato.			()
14.	Me siento seguro ordinariamente.		()	
15.	Soy extremadamente sensible cuando alguien me critica.			()
16.	Me cuesta mucho trabajo hacer algo que aunque deba hacerlo pueda molestar a alguien.	()		
17.	Suelo pedir permiso aún para hacer cosas que no requieren autorización.	()		
18.	Ordinariamente me siento rechazado por los demás.			()
19.	Suelo expresar con naturalidad y espontaneidad mis sentimientos y emociones.		()	
20.	Ordinariamente me siento capaz en lo que hago.		()	
21.	() Casados: Tengo un cónyuge sumiso e hijos obedientes. () Solteros: Mis parientes cercanos son sumisos y obedientes.			()
22.	Rara vez logro lo que me propongo	()		
23.	Cuando sin querer, hago algo inapropiado o que moleste a otros, me siento mal y con ansiedad.	()		

24.	Generalmente soy buscado y admirado por los demás, debido a mi seguridad y tranquilidad.		()	
25.	Siento que valgo mucho como persona.		()	
26.	Mis amigos y familiares consideran que tengo mal carácter			()
27.	Creo que la mayoría de la gente es tonta			()
28.	Ordinariamente elijo por mí mismo como vivir mi vida, tomando en cuenta a los demás.		()	
29.	Prefiero huir de los problemas, antes que resolverlos.	()		
30.	No permito que el afecto y el cariño tomen parte en mis decisiones			()
31.	Me gusta trabajar solo porque las demás personas son lentas o flojas.			()
32.	Siempre he hecho lo que mis padres u otras personas importantes en mi vida me han dicho que haga.	()		
33.	Ordinariamente alcanzo mis objetivos, habiendo yo decidido cómo llegar a ellos.		()	
34.	Creo que no tengo ideas propias de gran trascendencia y por tanto busco la guía de otros.	()		
35.	Me siento una persona tranquila y feliz.		()	
36.	Cuando hago o discuto algo, regularmente busco ganar.			()
37.	Si en alguna reunión hay algo que me molesta, por respeto a los demás prefiero no decirlo.	()		
38.	Me gusta aceptar la realidad, aunque sea conflictiva.		()	
39.	Por lo regular no me molesta cuando otros pretenden buscarme ventaja, si son felices así, mejor los dejo.	()		

Calificación: Haz la suma y escribe los resultados en seguida:

TOTAL COLUMNA A =

TOTAL COLUMNA B =

TOTAL COLUMNA C =

Resultados. El mayor puntaje en las columnas indica:

A = Conducta Pasiva B = Conducta Asertiva C = Conducta Agresiva.

Análisis Cualitativo.

<p style="text-align: center;">A</p> <p style="text-align: center;">Conducta Pasiva</p>	<p style="text-align: center;">B</p> <p style="text-align: center;">Conducta Asertiva</p>	<p style="text-align: center;">C</p> <p style="text-align: center;">Conducta Agresiva</p>
<p style="text-align: center;"><u>Implica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Violar los derechos propios. ➤ Dejar de manifestar pensamientos, sentimientos y creencias. ➤ Expresarse con disculpas innecesarias. ➤ Pasar inadvertido. ➤ Evitar solucionar los problemas. ➤ Tener miedo excesivo a la crítica. ➤ Conducta ansiosa, por sentimientos de culpa. 	<p style="text-align: center;"><u>Implica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Manifestar y hacer valer los derechos personales. ➤ Expresar los pensamientos, sentimientos y creencias, sin lesionar a los demás. ➤ Comunicarse en forma sincera, directa y oportuna. ➤ Ser tomado en cuenta por los demás. ➤ Asumir las consecuencias de los actos y solucionar los problemas creativamente. ➤ Aceptar la crítica y buscar retroalimentación. ➤ Conducta relajada. 	<p style="text-align: center;"><u>Implica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Violar los derechos ajenos. ➤ Pretender imponer los propios pensamientos, sentimientos y creencias. ➤ Expresarse agresivamente, con poca sinceridad y de manera inoportuna. ➤ Ignorar a las personas y lo que dicen. ➤ Responsabilizar a los demás de los errores y evadir responsabilidades. ➤ Rechazar la crítica. ➤ Conducta ansiosa, por la necesidad de dominar y degradar a los demás.

La comparación entre los patrones de conducta sumisos, agresivos y asertivos permite analizar los beneficios personales, profesionales y organizacionales que reporta la conducta asertiva.

Conducta pasiva:

Es una clara manifestación de baja autoestima, que lesiona los intereses de la persona. Esto se debe a que no existe la capacidad para identificar los propios deseos y necesidades; o bien, por considerar que son menos valiosos que los de los demás.

La dificultad para manifestar los sentimientos negativos (o inaceptables) está condicionada en gran medida por el aprendizaje social, en donde se premia la represión de los deseos; sin embargo como estos afectos forman una parte vital de la personalidad, tienen que emerger en algún momento, y en situaciones conflictivas pueden surgir de manera violenta.

Las personas pasivas experimentan un temor excesivo ante la crítica, por lo que evitan proponer soluciones a los problemas y por tanto limitan su creatividad.

Sin duda este comportamiento se convierte en un círculo negativo, disminuyendo paulatinamente la autoestima y la productividad.

Conducta asertiva:

Es característica de una personalidad equilibrada. Los individuos asertivos son capaces de manifestar y hacer valer sus derechos, sin lesionar los intereses de los demás. Esta es un comportamiento que caracteriza a los emprendedores exitosos.

La asertividad implica una comunicación directa, honesta y congruente; es decir, un estado de coherencia entre lo que se piensa, se siente y se hace.

Asertividad significa autorespeto, confianza en sí mismo, asumir la vida con madurez y responsabilidad.

Las personas asertivas son flexibles, por lo que disfrutan los cambios y el desarrollo personal, por ello son capaces de tolerar la frustración y la incertidumbre que caracteriza al mundo empresarial. Asumen su propia valía, independientemente de la crítica; sin embargo conocen sus limitaciones y buscan la manera de superarlas.

La asertividad propicia un ambiente de colaboración y estimula la creatividad; favoreciendo la expresión de las ideas y las emociones, en un ambiente relajado.

Conducta agresiva:

Se observa cuando la gente lesiona los derechos de los demás, buscando imponer los criterios personales, por lo que se rompe la comunicación. Es la manifestación de sentimientos de angustia y desconfianza, que buscan compensarse a través de la violencia o el sarcasmo.

Como existe un gran temor a la crítica las personas agresivas evitan manifestar sus sentimientos y sus ideas (que pudieran ser creativas), dando lugar a la improductividad.

Al igual que la pasividad, la agresividad es la manifestación de una baja autoestima, que dificulta el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

5. Megatendencias

5.1 Pensando por la derecha

Se sabe que los dos hemisferios del cerebro están implicados en diferentes tipos de actividades. El hemisferio izquierdo más activo en los diestros, especializado principalmente en los procesos relativos a la inducción, la deducción y el lenguaje, mientras que el hemisferio derecho nos proporciona facultades de la visión y la memoria visual, el sentido espacial, la apreciación de la forma, el color y la creatividad.

La capacidad creadora puede considerarse como pensamiento lateral o divergente y es la capacidad de pensar de forma original e innovadora; se sale de las pautas aceptadas y logra encontrar distintas soluciones a un problema, incluso cambiando los planteamientos del problema.

5.2 Conociendo mi entorno (Técnica SCAMPER)

SCAMPER es una técnica para la generación de ideas creativas que se utiliza principalmente para mejorar un producto, servicio o proceso existente. Es muy útil para abrir la mente a nuevas formas y poder enfocar toda la capacidad creativa, cubriendo varios puntos que a veces se pasan por alto.

La técnica requiere que primero se identifique lo que se quiere mejorar, luego se comienza a buscar ideas apoyados en preguntas que derivan de las acciones que plantea la técnica:

- Sustituir
- Combinar
- Adaptar
- Modificar
- Poner en otros usos
- Eliminar
- Reformar
-

Ejemplos de preguntas posibles:

¿Qué puedes sustituir para bajar costos?

¿Qué no puedes sustituir?

¿Qué elemento puedes sustituir para eliminar la complejidad del sistema?

¿Qué puedes combinar con factor externo?

¿Qué combinación de elementos generaría una reducción de costos?

¿Cómo lo puedes adaptar para agregar otra función?

¿Qué puedes adaptar para qué esté disponible a una mayor cantidad de personas? Modificando ¿Qué atributo puedes disminuir la necesidad de un recurso?

¿Qué puede ser modificado para reducir costos de mantenimiento?

¿Qué otro uso se le puede dar?

¿Con cuál otro uso el objeto sería comercialmente apto para un mayor número de personas?

¿Qué función puede ser eliminada?

¿Si eliminas un atributo como el color, el costo disminuye?

¿Puedes hacerlo más grande /más pequeño?

¿Puedes hacerlo más ligero/más pesado?

¿Cómo la cambiarías para que ocupe menos espacio físico?

¿Si reordenas algunos pasos el proceso tendría menores posibilidades de fallos?

Sustituir. ¿Qué puede ser sustituido en el producto o servicio para disminuir costos? (componentes, materiales, personas).

¿Qué pasa si cambiamos la plataforma de ventas?

Combinar. ¿Con qué otros elementos puede combinar el producto para maximizar o mejorar su uso? Mezclar e integrar partes, productos, servicios.

¿Podemos combinar nuestro servicio con el de otra empresa para aportar valor?

Adaptar. ¿De qué otros productos, tecnologías, etc., se pueden adaptar características para mejorar el producto? ¿Cómo podemos adaptar nuestro servicio para que llegue a más personas?

Modificar/Magnificar. ¿Se puede magnificar su tamaño, cambiar formas, cambiar materiales, cambiar color, sonidos, aromas, embalajes, marketing? Modificar atributos.

Proponer para otros usos. ¿Para qué otros usos puede servir el producto? (identificar las oportunidades ocultas del producto, al hacer algunas modificaciones). En qué otros contextos presentar nuestros servicios?

Eliminar. ¿Qué se puede eliminar para simplificar el producto o servicio? ¿Qué aspectos superfluos pueden ser eliminados del producto? ¿Se puede minimizar? ¿Qué actividades se pueden subcontratar?

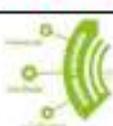
Reordenar/Revertir. ¿Qué se puede hacer de forma totalmente distinta con el producto? Cambiar el orden de sus elementos. ¿Qué pasa si ofrecemos el servicio en diferente orden?

Ejercicio No.

Instrucciones para desarrollar la actividad:

Identificar las oportunidades de mejora de cualquier objeto que esté a su alrededor, de acuerdo con los siguientes conceptos:

- Sustituir. ¿Qué puede ser sustituido en el objeto?
- Combinar. ¿Con qué otros elementos puede combinar el objeto?
- Adaptar. ¿De qué otros objetos, tecnologías, etc., se pueden adaptar características para mejorar el objeto?
- Modificar/Magnificar. ¿Se puede magnificar su tamaño, cambiar formas, cambiar materiales?
- Proponer para otros usos. ¿Para qué otros usos puede servir el objeto?
- Eliminar. ¿Qué aspectos superfluos pueden ser eliminados del objeto?
- Reordenar/Revertir. ¿Qué se puede hacer de forma totalmente distinta con el objeto?

TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		
	Fase II. Creando e Innovando	
	Bloque 04a. Pensando por la derecha	
	Formato: FII-B04a-f01. SCAMPER	

Nombre del producto/servicio: _____		Nombre:
de los participantes: _____		Fecha: _____
SCAMPER		
Acción	Descripción específica	
Sustituir		
Combinar		
Adaptar		
Modificar/Magnificar		
Proponer otros usos		
Eliminar		
Reordenar		

5.3 Todo cambia, nada es...(Megatendencias)

En la época actual, el cambio es continuo, impredecible y acelerado. Los jóvenes se están desarrollando con grandes cambios sociales, económicos, tecnológicos y políticos entre otras áreas, que constituyen su entorno y que tendrán implicaciones para su comunidad, economía y medio ambiente.

Existen organismos y analistas que proyectan lo que nos depara este mundo globalizado y realizan pronósticos sobre las megatendencias que influirán en el futuro próximo.

Ambos aspectos: ENTORNO y MEGATENDENCIAS son indispensables para orientar a los emprendedores en la búsqueda de oportunidades para generar nuevas ideas

Ejercicio No.

Instrucciones para desarrollar la actividad:

- ✓ Identificar las necesidades o problemáticas de su entorno local, resaltando la importancia de llevar a cabo un análisis exhaustivo y reflexivo, mediante observación, entrevistas, etc.
- ✓ Proponer solución a la necesidad o problemática que detectaron, mediante una presentación visual en un medio electrónico elaborado con algún programa de software tal como: PowerPoint, Prezi, Keynote, SlideShare, entre otros).
- ✓ La presentación debe responder a las preguntas:
 - ¿Qué observaste?
 - ¿Qué necesidad o problemática en particular encontraste?
 - ¿Cuál es tu propuesta de solución?
- ✓ Requisitar el formato



TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO		
	Fase II. Creando e Innovando	
	Bloque 04b. Todo cambia, nada es	
	Formato: FII-B04b-f01. Megatendencias	

Es evidente que desde mediados del siglo XX, se han generado cambios importantes a nivel social, cultural, tecnológico y económico con una aceleración impresionante, además de que estos cambios han impactado a nivel global a los países, organizaciones y sociedad en general.

La complejidad del entorno, la magnitud y la velocidad de tales cambios, obliga a realizar continuos análisis e identificar los elementos más relevantes para determinar las condiciones globales y regionales, y así aprovechar nuevas oportunidades de emprendimiento.

Las megatendencias son corrientes mundiales que ocurren precisamente por estos cambios en las diferentes naciones y que de alguna manera describen las características futuras y el rumbo de la humanidad. Ante la globalización, las tendencias económicas, tecnológicas, políticas, sociales, educativas y de seguridad, generan movimientos y nuevas formas de resolver problemas.

Cada equipo realizará una investigación de las tendencias y megatendencias tanto en México como en el mundo y su área de impacto, como resultado de su investigación, deberán elaborar un video. El video se muestra a todo el grupo en la próxima sesión (Bloque 5 de la Fase II)

Entregable:

- Un video por equipo sobre la investigación de megatendencias con duración de 2 a 5 minutos. Es importante especificar que el video debe ser original, realizado por los participantes y que deberá subirse a una plataforma, red social o bien, entregarlo en un CD, memoria USB, etc.

Formato y Fecha de entrega:

____/____/____ Se sube o entrega en _____
dd mm aa

Responde las siguientes preguntas para realizar el video

¿Qué tendencias observaste?: _____

¿Cuál te llamó más la atención?: _____

¿Por qué?: _____

¿De qué manera las megatendencias apoyan la solución de la problemática social detectada? _____

5.4 Técnica Compartiendo mi experiencia

El ser actor y no únicamente espectador de una situación o actividad diferente a la que comúnmente se realiza, nos presenta perspectivas y áreas de oportunidad quizá inimaginables, las cuales pueden convertirse en un parteaguas en nuestro quehacer inmediato o futuro, además de reforzar nuestros valores

Ejercicio No.

Instrucciones para desarrollar la actividad:

Proyección del vídeo de análisis del entorno en donde detectaron una problemática o necesidad y proponen una solución.

6. Creando e innovando

6.1 La idea más brillante

Ante este mundo que es abrazado por una sociedad tan cambiante, para los seres humanos resulta una necesidad muy importante ser capaz de aprender a resolver problemas y llegar a ser creativos; lo cual es demandado por el mismo núcleo social.

Lo anterior tiene una finalidad muy clara y es crear mentes abiertas, críticas y sensibles a los problemas, y aunque a muchos les parezca imposible es preciso decir que solamente las mentes creativas serán capaces de adaptarse a la realidad existente. Con esta actividad los participantes detectan áreas de oportunidad en los diferentes sectores y plantean propuestas de solución logrando contribuir en el mejoramiento de las condiciones de su entorno.

Ejercicio No.

Instrucciones para desarrollar la actividad:

Describir el problema y buscar sus posibles soluciones.

<p>TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p>		
	<p>Fase II. Creando e Innovando</p>	
	<p>Bloque 06. La idea más brillante</p>	
<p>Formato: FII-B06-f01.La idea más brillante</p>		<p>Invencibles Ideas</p>
<p>Hoja 1 de 2</p>		
<p>Problema:</p>		
<p>Soluciones</p>		

6.1.1 Votación de Ideas

Una buena idea de negocio se basa en las necesidades de su clientes. Si un negocio ofrece un buen producto pero nadie lo necesita, el negocio será un fracaso. Se pueden extraer ideas de negocios de todas partes, pero éstas deben estar de acuerdo con lo que los clientes desean y pueden pagar.

Las personas que podrían estar interesadas en comprar un producto o servicio se definen como el “mercado posible para dicho producto”.

Toda buena idea de negocio está basada en el conocimiento de los deseos del mercado. El mercado varía de lugar según quiénes viven en el área, de cómo viven y en qué gastan su dinero. Cuando usted conoce las necesidades e intereses de las personas, puede encontrar muchas ideas de negocios que podrían resultar de éxito.

Ejercicio No.

Instrucciones para desarrollar la actividad:

Analiza con los integrantes de tu equipo las distintas ideas de negocio

<p>TALENTO EMPRENDEDOR DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO</p>		
<p>Fase II. Creando e Innovando</p>		
<p>Bloque 06. La idea más brillante</p>		
<p>Formato:FII-B06-f01.La idea más brillante</p>		

Hoja 1 de 2

Idea	Muy interesante y brillante (4)	Interesante (3)	Poco Interesante (2)	No me interesa (1)

6.2 Creatividad

El ingenio, la imaginación, la intuición, la curiosidad, la constancia, la inspiración son aspectos asociados íntimamente al ejercicio de la creatividad.

La creatividad es una herramienta que activa el proceso innovador por medio de la generación y desarrollo de ideas en el entorno empresarial. A la vez, la creatividad es una facultad inherente de las personas, que se puede desarrollar de manera colectiva, y cuya utilización constituye una oportunidad para la mejora de la competitividad de cualquier organismo.

En un entorno cambiante como el actual en el que la capacidad de competir de las empresas responde cada vez más a intangibles como la innovación y el conocimiento, la creatividad se está erigiendo como un elemento de vital importancia para asegurar la competitividad de las regiones y las empresas de toda índole.

El talento creativo en las empresas se convierte en un elemento clave, y las empresas innovadoras van a tratar de introducir innovaciones a partir de las propuestas de sus trabajadores. No se equivoca el hombre que ensaya distintos caminos para alcanzar sus metas, se equivoca aquel que por temor a equivocarse no actúa.

“No pretendamos que las cosas cambien si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que puede sucederle a personas y países porque la crisis trae progresos”. Albert Einstein

Bibliografía

- Manual del Facilitador v 1.0, Modelo Talento Emprendedor del Tecnológico Nacional de México. 2015.
- Manual de Plan de Vida y Carrera Empresarial, Centro de Incubación de Empresas de Base Tecnológica del Instituto Politécnico Nacional, 2012.