



GUÍA PARA FOMENTAR EL EMPLEO EN CANTABRIA EN EDAD ESCOLAR **TALENTO EMPRENDEDOR**



UATAE
CANTABRIA



GOBIERNO
de
CANTABRIA
CONSEJERÍA DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



cantabria
años de autonomía



AÑO JUBILAR
LEBANIEGO
2023·2024

GUÍA PARA FOMENTAR EL EMPLEO EN CANTABRIA EN EDAD ESCOLAR, TALENTO EMPRENDEDOR

1. ¿QUÉ ES EL TALENTO? CONCEPTO DE TALENTO EMPRENDEDOR

2. ¿CÓMO SE DESARROLLA EL TALENTO EMPRENDEDOR?

El debate entre innatismo y aprendizaje

El aprendizaje y los modelos de aprendizaje

Desarrollar el talento no es proporcionar información

Desarrollando el talento

De la pasión al compromiso

Buscando ayuda

1. ¿QUÉ ES EL TALENTO? CONCEPTO DE TALENTO EMPRENDEDOR

“Iniesta tiene un gran talento”, “Fernando Alonso tiene un talentazo”...

Estas opiniones las escuchamos y leemos frecuentemente en los distintos medios de comunicación. Son empleadas para describir las capacidades y destrezas de nuestros deportistas.

El talento se ha convertido en un mantra utilizado a la hora de evaluar y de plantear aspectos de las características/rasgos individuales vinculados al entorno laboral y profesional.

¿Qué es el talento?

Se podría definir **como aptitud, como la capacidad para desempeñar o ejercer una actividad, como manifestación de la inteligencia emocional y como aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea de forma exitosa.**

¿Qué es el talento emprendedor? ¿De qué elementos se conforma?

Empecemos por identificar los **elementos que deben integrar el modelo del talento emprendedor.** El primer factor es que la persona posea y haya desarrollado el talento emprendedor. Debe **disfrutar de crear cosas**, de realizar proyectos e iniciativas. Debe **sentir un elemento lúdico**, una pasión tanto por el diseño de una idea, de un concepto, de una posibilidad, como –y esto es especialmente significativo- del disfrute durante el recorrido para alcanzarla. Apasionarse por el camino que ha de transitar hasta alcanzar lo que pretende.

Factor de la pasión (emoción) como un elemento esencial del talento. Pero esta emoción no está ligada únicamente al emprendimiento como factor de disfrute. Los intereses, las esferas

en las que una persona se encuentra realizada, las actividades que le “llenan” y revierte en satisfacción, son elementos esenciales para poder desplegar las energías esenciales de cara a poner en marcha una iniciativa emprendedora. En otras palabras, debes disfrutar haciendo lo que te gusta, y que lo que te guste suponga un emprendimiento del cual disfrutes. Con estos dos ingredientes podemos contar con una situación de partida muy favorable para el desarrollo del talento emprendedor.

El término “lúdico” ya que debe existir diversión. Distinto es que emprender sea un juego. No. Me refiero a vivir el proceso como algo para disfrutar. Disfrutar de las experiencias, de los aprendizajes y de los logros. Y como sabemos, en todo juego existen momentos en los que se logran resultados exitosos, y momentos en los que se comenten errores. **Lo lúdico comienza cuando logramos aprender de estos errores.**

La motivación es la energía, la fuerza que nos guía y nos dota de la capacidad de acción. Porque **emprender es acción**. Es actuar. Y esta acción se encuentra dirigida por un tipo específico de inteligencia que se encuentra proyectada hacia la resolución de problemas. Una inteligencia que integra la vertiente emocional, el conjunto de conocimientos y habilidades de las que disponemos, y **un compromiso** de logro hacia las metas que nos proponemos.

El compromiso no lo debemos entender como algo surgido del entorno, de la situación en la que se genera y desenvuelve la iniciativa emprendedora. El compromiso ha de ser un contrato interno, en el que la parte involucrada, la persona emprendedora, de manera doble, responde con acciones ante una demanda expuesta por sí misma. Y en esta firma de contrato la persona ha de ser, en la medida de lo posible, lo más libre posible para poder estipular las condiciones que ordenan su contrato personal.

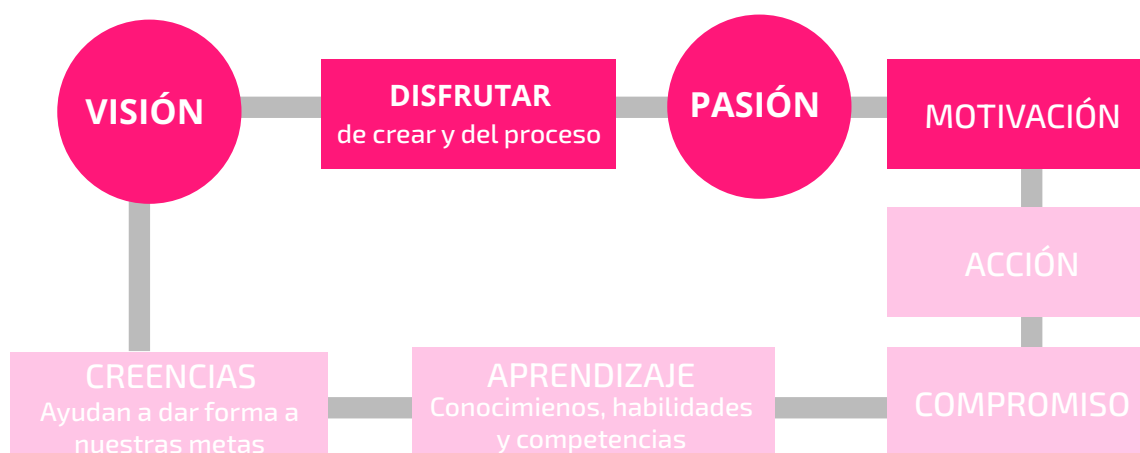
Las habilidades se encuentran integradas en la persona como hábitos de conducta, como pautas de acción sistematizadas y convertidas, modelos que se repiten no de manera consciente. Se

convierten en competencias personales, sociales y profesionales. Es decir, deben estar guiadas bajo la premisa de saber hacer algo y querer hacer algo.

Tenemos que identificar nuestra pretensión, nuestra **visión**. Aquello para lo cual desplegamos nuestras capacidades. Nuestras metas. Y este querer hacer algo implica creer en alcanzarlo. El conjunto de nuestras **creencias abren o cierran las posibilidades** de actuar sobre el mundo, sobre el entorno en el que finalmente se van a concretar nuestras metas. Ayudan a dar forma a nuestra idea y la manera en la que vamos a poner en marcha esta idea. Debemos integrar **creencias potenciadoras** que permitan activar el conjunto de los resortes anteriormente citados. Este conjunto de creencias son los filtros bajo los cuales “vemos” y “comprendemos” el mundo que nos rodea. El mundo en el que emprendemos.

Y de esta manera llegamos al punto clave: **¿este conjunto de factores se tienen de manera innata, o los podemos desarrollar?** Pues la respuesta es que **se aprenden**. Hay que ponerse a ello. Hay que actuar, experimentar y aprender.

En definitiva, podemos sintetizar el concepto de Talento emprendedor en el siguiente esquema:



2. ¿CÓMO SE DESARROLLA EL TALENTO EMPRENDEDOR?

La práctica, el trabajo, el desempeño de acciones, supone el fundamento desde el que se articula el desarrollo de los talentos. Talento emprendedor, o cualquier otro tipo de talento vinculado con nuestra realidad profesional y/o personal.

El trabajo es la base del éxito, y el talento se fundamenta en el trabajo, en la puesta en marcha de una práctica intensa y permanente. Esta conclusión permite identificar dos recursos que potencian el talento emprendedor:

- 1. Sabiendo que el trabajo, la experiencia de hacer, es la base del desarrollo de potencialidades y de la adquisición de competencias, supone que aprendiendo a hacer, podremos adquirir capacidades, habilidades y competencias profesionales y emprendedoras.
- 2. Cuando integramos dentro de nuestro esquema de creencias personales el paradigma de que la experiencia y la acción nos lleva a alcanzar las capacidades, esto supone un activador, un motor. Este debate nos interesa como emprendedores para dar respuesta a una simple pregunta: el emprendedor ¿nace o se hace?. El emprendedor se hace. Se cocina de manera lenta y permanente.

Aunque esto no obvia el hecho de que cada persona nace con un conjunto de capacidades, de aptitudes innatas determinadas por su carga genética. Ahora bien, estos recursos innatos no presuponen saber hacer. Identifican potencialidad, facilidad en el despliegue de las acciones y conductas para las que se encuentra dotado.

El debate entre innatismo y aprendizaje

Este debate nos interesa como emprendedores para dar respuesta a una simple pregunta: el emprendedor ¿nace o se hace?

El emprendedor se hace. Se cocina de manera lenta y permanente. Aunque esto no obvia el hecho de que **cada persona nace con un conjunto de capacidades, de aptitudes innatas determinadas por su carga genética.** Ahora bien, estos **recursos innatos no presuponen saber hacer.** Identifican potencialidad, facilidad en el despliegue de las acciones y conductas para las que se encuentra dotado.

Tendremos personas que poseerán unas aptitudes excelentes para los negocios que deberán desarrollar a través de la acción, y también tendremos emprendedores que van a aprender a ser emprendedores sobre bases aptitudinales no tan dotadas. Pero en definitiva, el factor diferencial será su **proyección hacia el aprendizaje y la adquisición de las competencias y cualidades emprendedoras.**

Pero, atención, una idea esencial a tener en cuenta es cómo el reparto de las cartas no determina, pero sí condiciona, las acciones y procesos de aprendizaje que vayamos a desarrollar. Efectivamente, de acuerdo con cuáles sean mis capacidades potenciales innatas y cuáles aquellas que no obtengan una carga dotacional fabulosa, mi proceso de desarrollo y aprendizaje será diferencial en cuanto a los esfuerzos que deba acometer.

El aprendizaje y los modelos de aprendizaje

Cuando aprendemos determinados contenidos, los tenemos almacenados en nuestro interior. Cuando desplegamos estos conocimientos a través de la acción, cambia la percepción que tenemos de nosotros mismos. Cambia el modo en el que los demás nos perciben y nos definen.

Este cambio tiene un efecto potenciador de la iniciativa y el movimiento de cada persona.

En cuanto a los tipos de aprendizaje, podemos distinguir entre los siguientes:

- **Aprendizaje por condicionamiento clásico.** Desarrollado a través de las aportaciones de Pavlov, se ordena en torno a un proceso en el que un estímulo que normalmente no producía ninguna reacción, en una situación dada, se relaciona con otro estímulo y éste sí produce una respuesta.
- **Aprendizaje por condicionamiento operante o instrumental.** Los máximos exponentes de este modelo son Skinner y Thorndike. Skinner sostiene que la persona que aprende tiene un papel mucho más preponderante que lo planteado por Pavlov. Para este autor, la persona emite una conducta (no siendo un acto reflejo de acuerdo con el estímulo) de una manera voluntaria (de acuerdo al condicionamiento operante), y, por lo tanto, la probabilidad de que se mantenga dicha conducta depende de los resultados/consecuencias de esa conducta. Thorndike, por su parte, elabora la ley del efecto, en la que expone cómo la relación entre estímulo- respuesta “se imprime cuando un placer resulta del acto y se erradica cuando no es así”
- **Teoría del aprendizaje social, o por modelos.** El máximo representante de esta propuesta es Albert Bandura. Éste, junto con otros psicólogos, sostiene que el aprendizaje humano se encuentra dirigido hacia la adquisición de una conducta social y moral. Define el aprendizaje social como “la conducta aprendida en situaciones interpersonales y ligada a las necesidades

que requieren para su satisfacción la mediación de otras personas”2. Potencia el denominado aprendizaje observacional, es decir, el que se adquiere a través de la observación de otra persona. Funciona como “modelo”. La sola exposición al Modelo sirve para que se dé el aprendizaje.

- **Aprendizaje por Insight.** Este modelo se basa en una perspectiva del aprendizaje como proceso cognoscitivo. El aprendizaje por insight se define bajo un modelo de reestructuración perceptual de los elementos que componen un problema. En este modelo la regla es la solución repentina. Además, se repite la respuesta la siguiente vez que se enfrenta ante la misma situación. Esta solución, el individuo puede repetirla en escenario y situaciones similares en las que la respuesta pueda ser trasladada con facilidad. Para este tipo de aprendizaje, el lenguaje se convierte en un elemento esencial.

Rompiendo el área de confort

Como venimos comentando, el **aprendizaje supone finalmente acción**. Hacer cosas. Por lo tanto, el proceso para el desarrollo del talento emprendedor implica que debemos gestar un plan de acción que suponga un aprendizaje permanente que nos permita adquirir unas habilidades que finalmente se traducirán en unos patrones de acción, unos hábitos.

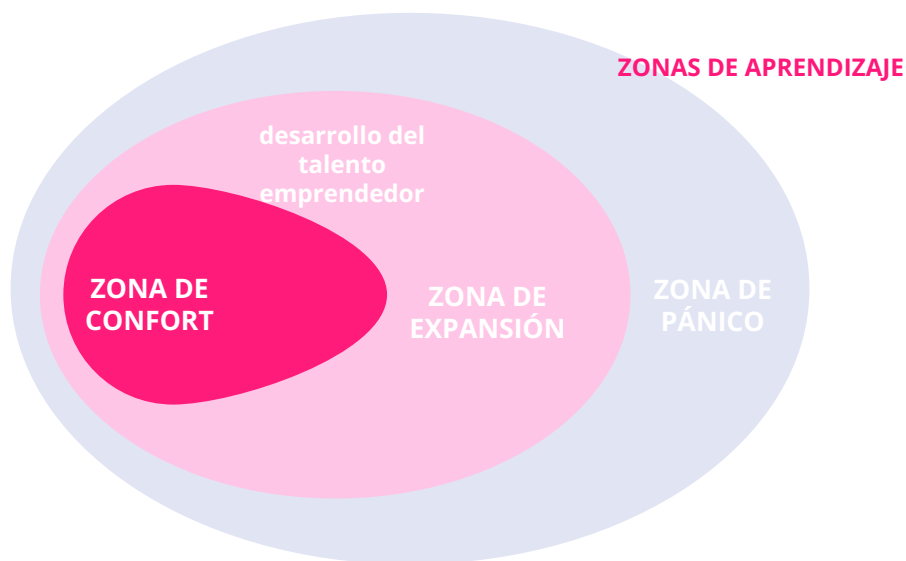
La acción supone rebasar y superar aquello que sabemos, el conjunto de destrezas que ya sabemos hacer y que, con mucha probabilidad, las ejecutamos con un alto nivel de competencia y efectividad. **El talento se desarrolla rompiendo los límites de aquello que ya hacemos bien.**

Esta ruptura de la zona en la que nos sentimos “a gusto”, en la que

evaluamos que mostramos un desempeño óptimo, es el escenario en donde se produce el proceso de expansión de nuestras capacidades, habilidades y competencias. A esta zona es la que denominamos **zona de confort**.

Debemos ser conscientes de la existencia de esta zona de confort, así como de que un proceso de desarrollo personal o profesional implica ruptura, rebasar las líneas en las que se encuentra intrincada esta zona personal.

Para emprender, inevitablemente hay que romper la barrera del confort, ya que implica enfrentarnos ante situaciones y escenarios en los que deberemos desplegar nuevas formas de acción y operar en nuestro entorno, de cara a alcanzar los objetivos que perseguimos.



Cuando desarrollamos el talento, cuando aprendemos, lo que estamos realizando, en definitiva, es la ampliación de nuestro margen de acción. Es un proceso que implica un crecimiento de la zona de confort. Somos más capaces. Pero la zona de expansión siempre se mantiene. No se encuentra fijada o establecida a priori. Hablamos, por lo tanto, de un mecanismo que opera de manera permanente. Identificamos una acción de mejora continua.

Pero para poder actuar en el ámbito de la zona de expansión del talento, es necesario aceptar que hay cuestiones que no sabemos, que nos falta por adquirir determinados conocimientos. Trabajar desde la humildad de la persona, desde el reconocimiento de un no saber, es el punto de partida óptimo para un buen desarrollo del talento. Desde la declaración del “NOSÉ” pueden actuar los profesionales facilitadores para el desarrollo del talento. Del talento emprendedor

Desarrollar el talento no es proporcionar información

La información no es el nivel del conocimiento. El conocimiento es el conjunto de saberes y habilidades que utilizamos para resolver algo, para lograr adaptarnos a las circunstancias que nos rodean. Por lo tanto, la información debe responder muy nítidamente a la persona para responder a la pregunta ¿para qué me sirve?, ¿qué problema me resuelve?

Por lo tanto, diferenciamos los distintos conceptos que se encuentran ligados al conocimiento. No es lo mismo información, que conocimiento.

- **Información.** Supone algo con significado. El ser humano puede interpretarlo. La actividad de interpretar es subjetiva y, por lo tanto, la información es subjetiva. Desde este nivel extrapolamos cómo cada persona crea su propio mundo.
- **Conocimiento.** Permite utilizar la información con el objetivo de adoptar las decisiones necesarias para producir resultados que generan un aprendizaje que permita continuar con la adquisición de mayor conocimiento. Se trata de una definición que se encuentra ligada al desarrollo del talento como algo acumulativo, y abre el camino para continuar con el proceso de desarrollo del talento. En definitiva, el conocimiento fomenta la adquisición de nuevos conocimientos.

Desarrollando el talento

El talento **crece con la práctica**. Con la práctica intensa de los conocimientos que hemos adquirido, con la práctica de las habilidades que sabemos que debemos desplegar, etc.

Necesitamos una práctica intensa de la misma.

Por lo tanto, previamente al desarrollo de la práctica, debemos identificar ¿qué queremos hacer? y ¿para qué queremos desarrollarlo?

¿Qué queremos hacer? implica **determinar los objetivos y las metas que nos marcamos**, sabiendo qué finalidad se encuentra detrás del logro de la meta definida.

En el caso del proceso para el desarrollo del talento emprendedor, podemos marcarnos distintas metas. Veamos algunos ejemplos:

- Mejorar la capacidad y habilidades comerciales
- Diseñar el plan de empresa
- Realizar un proceso de selección de personal
- Saber negociar líneas de financiación con los bancos
- Etc.

3 Reglas generales que nos permiten abordar el proceso de desarrollo del talento.

Regla 1: Agrupar

Nos guiamos bajo la formulación de una sencilla pregunta: ¿Cómo se hace eso?, ¿cómo logramos vender o negociar? Esta pregunta nos permite tener una imagen o visión del proceso, de la situación en su totalidad. Alcanzamos a tener una película, una fotografía de

la acción, del objetivo perseguido.

Esta imagen puede ser compleja en su definición, en su descripción. Este factor es un punto clave, esencial y crítico de cara a activarnos y motivarnos para la puesta en marcha, para el proceso de desarrollo del aprendizaje. Cuando nos plantamos ante la pretensión de alcanzar un objetivo y éste es complejo, surge la duda y el potencial temor de no lograr la meta que nos proponemos.

¿Qué hacer? En este momento debemos diseccionar. **Deconstruir el objetivo** (proceso de aprendizaje) en unidades más pequeñas. Más aprehensibles. En definitiva, más controlables y por lo tanto, susceptibles de ser adquiridas con mayor facilidad. Así, el proceso sigue este esquema:

VISUALIZAR EL OBJETIVO

El proceso o conocimiento como un todo.
En su globalidad

DIVIDIR

La idea es la de fraccionar el objetivo en pequeños componentes. Cada uno de estos componentes debe permitirnos tener nuestro objetivo compartimentado en pequeños apartados, cada uno de los cuales podremos mearlos de cara a desarrollar finalmente nuestra habilidad.

ADECUAR TIEMPOS

Utilizamos el tiempo como elemento favorecedor de la adquisición de la habilidad. Aceleraremos o frenaremos la velocidad de la realización de la acción de cara a su asimilación en el espectro de conocimientos o habilidades de la persona.

Pongamos un ejemplo práctico que nos permita “ver” el proceso propuesto. Pensemos en una habilidad del emprendedor como es la realización de una “presentación de un producto ante un potencial cliente”.

Lo primero es alcanzar una imagen integral e integradora de lo que supone realizar la presentación de un producto. Vamos a describirla.

La presentación de un producto implica tener concertada una cita con el potencial cliente, con una duración mínima que nos permita comunicar todo aquello que sea necesario sobre las potencialidades de nuestro producto. Cerrar agendas. Hay que saber realizar esta conversación vía telefónica o por otro medio. Saber utilizar estos medios y utilizar nuestras habilidades de comunicación de forma adecuada.

Debemos dotarnos de los recursos y materiales impresos o no impresos, documentos, etc. que nos permitan apoyar la comunicación sobre el producto que vayamos a realizar. Hay que crear estos documentos y materiales. Presentaciones en powerpoint, etc. Hay que saber confeccionarlos o saber a quién pedirselos para que nos lo desarrolle. Sobre estos materiales llevaremos a cabo nuestra comunicación y traslado de mensaje. O bien, aprender a utilizar la tecnología que podemos llegar a utilizar como soporte de la presentación.

Hay que preparar nuestro discurso. Hay que saber escuchar las necesidades, comentarios o aportaciones que nos vaya a plantear nuestro potencial cliente. Por lo tanto, tenemos que saber dialogar. Debemos establecer un marco de comunicación que permita cerrar acuerdos. Tenemos que saber generar confianza a través de la comunicación.

Si tenemos miedo a hablar en público, debemos generar estrategias de superación del miedo. Debemos aprender a superar este miedo para que no suponga la imposibilidad de comercializar nuestros

productos.

Con esta descripción, imagen del proceso ligado a la presentación de un producto, podemos llegar a identificar los elementos que la componen:

- 1. Saber concertar encuentros con clientes.
- 2. Elaborar y saber utilizar los materiales de apoyo para la presentación
- de productos.
- 3. Saber construir y exponer un discurso pertinente de cara a la presentación de un producto y alcanzar una venta.
- 4. Aprender a superar el miedo a hablar en público.

Ya tenemos las “secciones” que implican el desarrollo de la capacidad, de la competencia para la presentación de un producto. Comenzamos el trabajo pues, la experiencia, la práctica. De manera secuencial proponemos empezar a practicar con el saber concertar encuentros. Para poder adquirir esta habilidad, de nuevo, podemos volver a tener nuestra imagen completadel proceso y posteriormente diseccionar en los factores que definen el proceso para su logro.

Este modelo permite hacer comprensible y asimilable el itinerario de aprendizaje. Identificaremos elementos en los que tendremos experiencia previa, o bien competencias o habilidades ya adquiridas, bien del entorno profesional, bien de otras esferas de nuestra experiencia personal.

La regla que hemos denominado “Agrupar”, se desarrolla a través de técnicas que nos permitan lograr la adquisición de habilidades y capacidades. Algunas de estas técnicas son las siguientes:

- **1. Absórbelo todo.** Estate atento, mira, escucha y lee todo aquello que se encuentra relacionado con las habilidades de emprendimiento, de la esfera de las empresas, o del tipo de emprendedor/empresario que se encuentra a tu alrededor. Se basa en la tipología del aprendizaje por modelado. La imitación es un poderoso elemento capacitador. Busca posibilidades para poder acceder a una experiencia práctica. Solicita la posibilidad para poder aprender. Habla con empresarios, o con otros emprendedores. Habita espacios en los que se compartan experiencias y formas de hacer como nuevos emprendedores. Los viveros de empresas, los espacios compartidos por emprendedores o empresarios, son un excelente ecosistema para adquirir este tipo de habilidades, conocimientos, capacidades o modelos de desarrollo. Recuerda que el objetivo que persigues es el de tener una imagen, una película personal en la que “veas” cómo se lleva a cabo de manera correcta una determinada acción o gestión.
- **2. Divide cada uno de los aspectos y capacidades que deseas adquirir.** Cuanto más secciones, más aumentará tu capacidad para asimilar y experimentar la acción concreta. Tendrás la opción de practicar de manera más correcta cada uno de los eslabones en los que se compone una capacidad o habilidad. Cuando desempeñes cada acción de manera favorable, une y comienza a actuar de manera integradora cada uno de los aspectos que has experimentado.
- **3. Reducir la velocidad.** Es una idea simple. Realicemos cada una de las acciones de manera lenta. Vamos a ralentizar cada uno de los segmentos en los que se encuentren definidos la secuenciación de acciones. Con la lentitud ponemos mayor atención a lo que realizamos. Nos paramos a conocer, definir y ponderar los elementos de los que se encuentran constituidas

nuestras acciones. En definitiva, es una apelación a la consciencia, a darnos cuenta de lo que está sucediendo, y de cómo ejecutamos las acciones que llevamos a cabo.

Regla 2: Repetir

Acción, acción y más acción. Debemos pasar al terreno de juego, exponernos al desarrollo de la práctica. Es aquí donde podemos lograr una integración de las capacidades en nuestro repertorio de conducta y, por lo tanto, en nuestro desarrollo competencial y del talento.

Regla 3: Aprender a sentirlo

Cuando nos pongamos a realizar el proceso de la tarea debemos prestar atención a nuestros marcadores emocionales. ¿Cómo nos estamos sintiendo?, ¿qué sensaciones son las que nos están guiando en la acción? **Sentir nos hace más conscientes de la tarea misma.** De su grado de evolución y de integración dentro de nuestro esquema de pautas de respuesta y acción.

Tenemos que captar la evolución de nuestras sensaciones desde que comenzamos a realizar una nueva conducta o una nueva acción, hasta que la tenemos plenamente integrada dentro de nuestras capacidades.

La idea de fluir, de dejarse llevar por la capacidad, por el saber hacer, es la sensación que mejor caracteriza el despliegue de las capacidades. Del talento.

El error es uno de los factores esenciales de la práctica dirigida al crecimiento del talento. Hay que estar atentos a los errores que cometemos. **Debemos percibir (y es posible sin lugar a dudas) cuáles son las conductas o las acciones que ejecutamos de manera errónea** o que no alcanzan los mínimos imprescindibles para evaluarlas como correctas. Este es el nudo gordiano del

despliegue de la práctica, es decir, identificar qué tenemos que mejorar para producir a través de la repetición nuevas formas de operar y responder

De la pasión al compromiso

La pasión era un vector esencial en el proceso de activación, de motivación de cara a movilizarlos hacia el logro. Debemos apasionarnos por el objetivo que perseguimos.

Junto con ello, se encuentra la pasión por lo que hacemos. Por la experiencia y la práctica con la que construimos los proyectos, con la que elaboramos el camino hacia la consecución de los resultados programados. Sin esta “pasión”, sin estas sensaciones que acompañan a la del placer, de disfrutar, es difícil que entremos en un bucle virtuoso para el desarrollo del talento.

Por ello, y dentro del escenario que estamos organizando para potenciar el desarrollo del talento emprendedor, cabe parar a hacerse algunas preguntas de cara a acotar nuestro nivel de “carga pasional” sobre nuestro proyecto emprendedor. Desde ellas, podemos empezar a evaluar nuestro grado de compromiso:

- ¿Con qué disfruto?
- ¿Qué me gusta hacer profesionalmente?
- ¿Qué me proporciona satisfacción dentro de lo que hago?
- ¿Me compensa enfrentarme a las dificultades, por lo que hace sentir el trabajo en mi propio proyecto empresarial?

En los manuales de psicología se identifica el tema de la motivación como eje central de la conducta. También podemos encontrar cómo las emociones son calificadas como “el sabor” de las conductas. En

definitiva, es aquello que hace que sean gratificantes las acciones que desarrollamos.

Deben excitarnos, tensionarnos, movernos a la acción. El compromiso hecho con nosotros mismos. Aquello que me obligo a cumplir. Es un contrato con el proyecto y con las tareas que debo realizar para lograr la meta. Se trata de aquello que estoy dispuesto a hacer, y además, supone identificar las cláusulas de las cuestiones por la que no voy a transigir, o bien, por lo que no estoy dispuesto a pasar o experimentar de cara al logro de las metas.

Es por ello que parece esencial clarificar desde la posición que voy a iniciar el proceso de desarrollo del proyecto emprendedor, elementos y realidades como:

- ¿Qué estoy dispuesto a hacer para lograr poner en marcha mi proyecto empresarial?
- ¿Qué no voy a permitir(me) a la hora de lograr mi meta empresarial?
- ¿Qué no estoy dispuesto a hacer?
- ¿Tengo energía suficiente para cumplir con las cláusulas de mi compromiso?
- ¿Qué tiene que pasar para saber que no voy a ser capaz de cumplir mi compromiso?
- ¿Cómo sabré qué está pasando?

Buscando ayuda

Si como emprendedor eres capaz de disponer y de valorar los recursos como suficientes para enfrentarte ante el proceso de puesta en marcha de una empresa, ¡adelante! Tal vez hayas llegado a dicha conclusión después de un proceso racional de análisis, bien de manera intuitiva e inconsciente, o tal vez, con cierto grado de

irreflexión, audacia o cegado por tu idea.

En todo caso, **acude a profesionales que te ayuden** a “poner en valor” y “aterrizar” con tu proyecto emprendedor. Profesionales de la gestión empresarial que te permitan adecuar y ajustar tu idea o proyecto a las posibilidades que se te abren. Además de tener en consideración los plazos y tiempos bajo los cuales conducirás tu plan de acción.

Pero, como hemos estado viendo, lo importante es capacitarse en la base, en el barro desde donde moldear la figura del emprendedor. La base sobre la cual edificarás tu talento emprendedor. Para ello cuentas con la ayuda de profesionales, coaches o mentores que te ayudarán a mejorar tu desempeño.

En este caso, lo primero que puedes hacer es **contar con la ayuda de otros emprendedores y empresarios**. Acude a ellos. Pueden ser, tanto del sector en el que deseas montar tu negocio, como de otra actividad o sector productivo. Puedes utilizarlos como mentores, aprendiendo de ellos, observando su capacidad de organización o gestión. Observando cómo ponen en práctica sus habilidades y capacidades.

Solicita esta ayuda. Pedirla es parte del proceso del desarrollo de tu talento. No aprender de estas figuras, sino solicitar la ayuda misma.



comunicacion@uatae.org
+34 91 517 73 75

General Palanca, 37
28045, Madrid

www.uatae.org



Financiado por la Consejería de Empleo y Políticas Sociales de la Dirección General del Trabajo del Gobierno de Cantabria en el marco de la convocatoria de subvenciones destinadas a actividades de formación, fomento y difusión.