

EL EQUIPO

Aunando Criterios

El camino que se recorre durante el proceso de construcción de un emprendimiento por lo general tiene un inicio común: en un principio sólo se encuentra el que originó la idea del emprendimiento, este mismo identifica la oportunidad del negocio, luego desarrolla el concepto, y finalmente en esa instancia, comienza a convocar a otras personas para que se sumen al equipo. Este inicio común no significa que sea el único camino en la construcción del emprendimiento, pero sí se puede considerar el más frecuente.

Así como fue descrito el proceso de constitución del equipo se puede reconocer una ventaja inicial: el hecho de que quien tuvo la idea original (de ahora en más el Líder del proyecto) deba convencer a otros para que se unan al emprendimiento, demuestra el potencial y viabilidad de la idea, ya que si fuera una idea poco probable no podría conformar si quiera un equipo interesado y comprometido con el futuro emprendimiento.

Ya convocados y comprometidos los integrantes del equipo se hace indispensable que desde el comienzo se delimiten algunas cuestiones que servirán para generar una dinámica de trabajo enérgica. A continuación se irán desglosando algunas de estas cuestiones:

Objetivos e intereses personales

En una primera instancia es necesario que los integrantes del equipo dejen en claro (para sí y luego como un acto declaratorio ante el resto de sus compañeros) cuáles son sus objetivos personales, estos necesariamente deben ser establecidos de manera previa a los objetivos del negocio, es decir, el primer requisito que se debe cumplir es el de alinear los objetivos e intereses personales con la misión del emprendimiento, esto dejará al descubierto al menos de manera generalizada, en un primer momento, los alcances y limitaciones de los roles de cada uno dentro de la construcción y posterior puesta en marcha del emprendimiento.

Dentro de lo antes esgrimido es menester contemplar que el inicio de cualquier emprendimiento comprende una inversión importante que tiene que ver con el tiempo que se le dedica al proyecto, a su vez, se debe considerar que en la gran mayoría de los casos no se cuenta con un capital financiero en la etapa germinal, por lo que es de suma importancia comprender los riesgos y sacrificios que implica participar en un emprendimiento en el que en las primeras instancias no se percibirá ganancia monetaria alguna.

En ese momento también se hace imprescindible acordar cuáles son las aspiraciones e intereses personales con respecto al naciente emprendimiento, esto con respecto a qué tipo de empresa quieren construir en tamaño y permanencia.

Lo enunciado en los párrafos que anteceden tiene que ver con un acuerdo preliminar donde, el líder (quien convoca) expone su idea de negocio, su visión del mismo y la razón por la cual deseó generar el emprendimiento; por otra parte los potenciales integrantes adhieren (o no) al proyecto, y es en ese momento es donde deben poner de manifiesto sus objetivos e intereses personales a la vez que definir el standard de

cada uno con respecto al tipo, tamaño y permanencia de la futura empresa. Una vez expuestos los argumentos de cada una de las partes, los mismos se encuentran en condiciones de realizar un acuerdo, esto en pos de adelantarse a los posibles quiebres en las relaciones.

Factores de éxito del equipo emprendedor

La composición del equipo: es necesario determinarla en pos de precisar qué tipo de equipo se desea para construir y llevar a cabo el emprendimiento, así como también es relevante definir las diversas funciones que deberán ser desempeñadas por los futuros integrantes del proyecto, es decir, no sólo en la asignación de los roles a cumplir, sino en la formación y experiencia previa con la que deberán contar.

Está demostrado que los equipos que se encuentran conformados por una heterogeneidad de profesionales o personas que cuenten con experiencia laboral previa en el rubro, suelen ser más innovadores y suelen desarrollar estrategias más claras. Es importante que los integrantes cuenten el conocimiento o en su defecto se interioricen en aspectos tales como:

- La porción del mercado en la que se trabajará.
- Las demandas del sector, las necesidades y por sobre todas las cosas, las “preocupaciones” que tienen los futuros clientes.

Otro de los factores de éxito del equipo tiene que ver con la dinámica del mismo, esto con respecto a la implementación de la idea de negocios. A continuación se detallan los más relevantes:

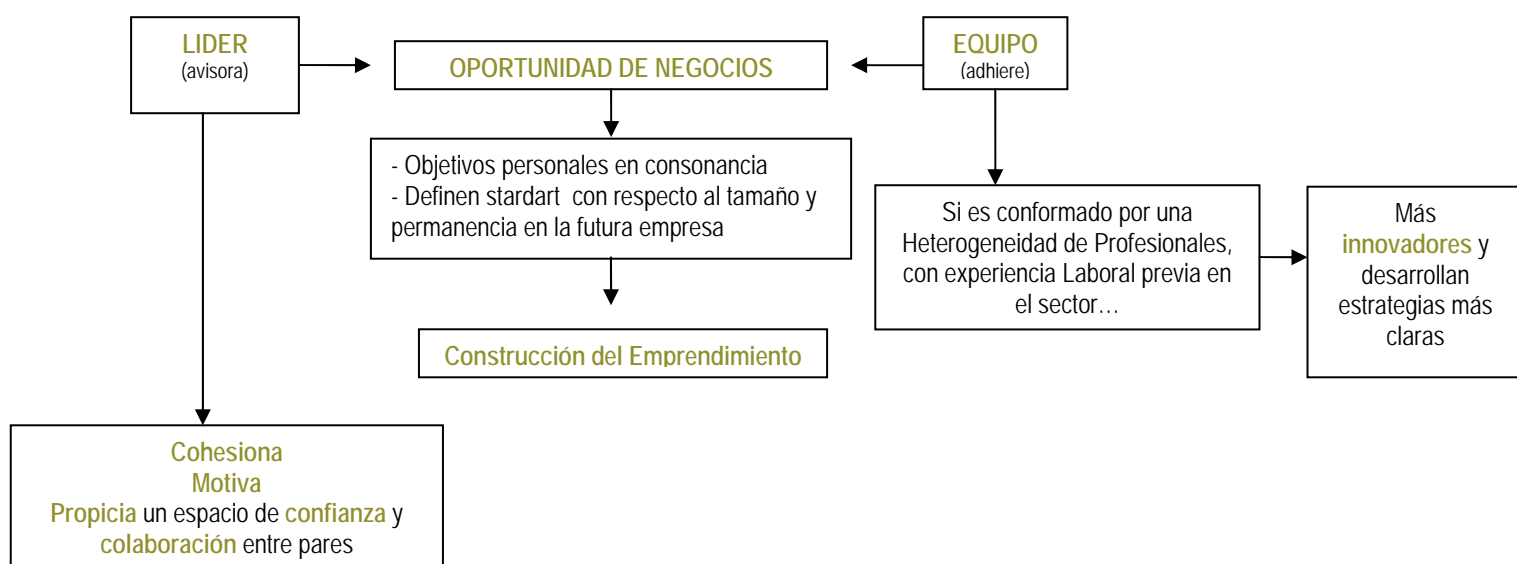
Líder: al interior del equipo, y como ya se esgrimió antes, el Líder tiene por función mantener la cohesión de su equipo, logrando que cada uno de ellos se sienta dueño del proyecto y que se comprometan con el mismo; esto se adquiere si en cada accionar involucra a los integrantes en la conformación del emprendimiento, les transmite motivación, certidumbre, desafíos posibles de alcanzar y por sobre todas las cosas propicia un espacio de confianza y colaboración entre los pares.

Si bien estos aspectos se ven en su nivel teórico de manera simple, llevarlos a la práctica no es tan sencillo. Como se denominó en párrafos anteriores, el inicio de cualquier emprendimiento sufre modificaciones en su forma y estilo (es un período de prueba-error, hasta que el mismo sale al mercado), los integrantes a veces suelen desmotivarse, generalmente esto sucede cuando los factores externos comienzan a incidir fuertemente en las actividades cotidianas, como por ejemplo el aspecto más recurrente: no conseguir el capital inicial para poner en marcha el emprendimiento; o tal vez puede suceder que los integrantes no se encuentren en sintonía entre ellos, pero todos estos obstáculos pueden ser sorteados si la motivación de consumir este emprendimiento es más fuerte que todos los aspectos que antes se describieron. Vale destacar que lo más importante en esta instancia es fortalecer al equipo en todas sus dimensiones, pero por sobre todo apostar a él, sabiendo que cada uno de los que se integró al equipo tiene un compromiso con el proyecto en la actualidad y por sobre todo con el futuro del mismo.

Por otra parte es tarea del líder estructurar los roles y tareas de cada uno de los integrantes y supervisar dichas actividades, esto es de manera tal que se capitalicen las habilidades y talentos por los que cada uno ingresó al emprendimiento.

De la mano de lo antes esgrimido se encuentra el consenso, este es definido como el acuerdo, en este caso, acerca de los objetivos estratégicos, en dicho consenso debe darse como resultante la visión compartida del futuro del emprendimiento. El manejo del nivel de consenso, los acuerdos que de dichos espacios de debate se generen son responsabilidad del Líder, ya que es él quien tuvo la idea original.

El trabajo cotidiano acompañado de un buen nivel de consenso disminuye los potenciales conflictos (ya que todos acuerdan llevar el emprendimiento en tal dirección) fortalece al equipo y colabora con el sentido de pertenencia del mismo.



En síntesis, las recomendaciones para armar el equipo son las siguientes:

- Asociarse: con personas que tengan un perfil acorde a las demandas del proyecto esto contemplando el valor agregado con el cual podrán potenciar al emprendimiento.
- Alinear intereses: dejar en claro alcances y limitaciones personales y con el emprendimiento, establecer los roles y tareas y compartir la visión del emprendimiento y en pos legitimar dichas conversaciones: formalizarlos acuerdos.