



Los Agentes del Proyecto Emprendedor

¿Con qué agentes debo contar para que mi proyecto funcione?

Puede ser que tu proyecto sea colectivo, pero incluso si eres el unico promotor, no vive aislado. Depende e influye sobre otros agentes interrelacionados, con unos intereses y necesidades que tendrás que gestionar, implicando tambien algunos trámites legales

Las claves



¿Quién está implicado? los Stakeholders y su participación

¿Cómo participamos los socios según la forma jurídica?

¿Qué personas componen mi equipo? ¿Cómo los organizo?

Puestos, funciones, título, competencias, selección y contratación

- **Salario y condiciones** (Convenio, PRL, Seg. Social, Plan de Igualdad)
- **Si los socios trabajan (RETA), Obligaciones legales y fiscales**
- **Estructura organizativa:** áreas y niveles jerárquicos.



Liderazgo Ético y Sostenible

Poner la vida y las personas y en el Centro

STAKEHOLDERS

Agente que participan, influyen o se ven afectados por el proyecto.



Su Participacion es diversa

- **Activa**, en la inversión, planificación y gestión,
- **Consultiva**, dando sugerencias,
- **Informativa** de su avance sin participar,
- **Pasiva** sin involucrarse en su desarrollo

Las claves para obtener su apoyo sin conflictos

- Identificar a los stakeholders, su influencia e interés.
- Comprender sus necesidades
- Comunicarse de manera efectiva,
- Gestionar sus intereses y expectativas

Los Socios y la Forma Jurídica



¿Que debes analizar antes?

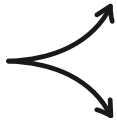
¿Cómo te registras legalmente?

- ¿Puedes afrontar el capital mínimo y los costes de constitución?
- ¿Es mejor IRPF o el Impuesto de Sociedades?
- ¿Prefieres el RETA o el Régimen General de la Seguridad Social?
- ¿Puedes afrontar el papeleo de constitución y gestión?
- ¿Cuántos socios? ¿Con qué Responsabilidad e Implicación?



**Persona Física
Empresa Individual**

Responsabilidad ilimitada



Autónomo y Trabajador autónomo dependiente (TRADE)

Comunidad de bienes

**Persona jurídica
(sociedad)**

Responsabilidad limitada



Mercantil

Civiles

Capitalista

Personalista: Sociedad Comandataria y S.Colectiva

S.Anonima

Separa inversión (mín. 60.000€) y gestión
Importa el capital (acciones) no la persona

S. Limitada

Aportan capital (mín.3000€) y gestionan

S. de interés social:

Cooperativas

Socios trabajadores

S. Laboral

Socios trabajadore + capitalista y puede participar la Administración Pública

AGENTES DE APOYO A LA INNOVACION Y EMPRENDIMIENTO

IPYME, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, Cámara de Comercio y ICEX, cofinanciados con fondos europeos,



INNOEMPRESA coordina y financia proyectos estratégicos con potencial

INTERCONECTA STEP: I+D en tecnologías clave (digital, limpia y biotecnología).

Misiones Ciencia e Innovación, colaboración de empresas y organismos de investigación.

NEOTEC: lleva la investigación universitaria a iniciativas de base tecnológica en crecimiento

ATRAE: atraer la investigación internacional de impacto social, climático, IA o espacial.

Kit Digital, servicios de transición digital y nuevas tecnologías para pymes y autónomos



Investiga y busca tus puntos de asesoramiento

Ayuntamientos: incubadoras de empresa, que asesoran y ofrecen suelo a pequeños negocios

Tu comunidad Autónoma: Ej. Agencia de Innovación y Desarrollo de Andalucía (IDEA), Andalucía emprende y CADE (Centro Atención al Desarrollo empresarial) asesoran y facilita trámites

Agentes Internos. La organización.

- reunir elementos materiales y humanos,
- definir puestos, tareas y responsabilidad
- reglas y autoridad y coordinación.



Organización Informal

Relaciones espontáneas personales, no previstas por la dirección, invisible, inconsciente, inestable, con reglas y comunicación informales y un líder sin autoridad oficial.

Organización formal

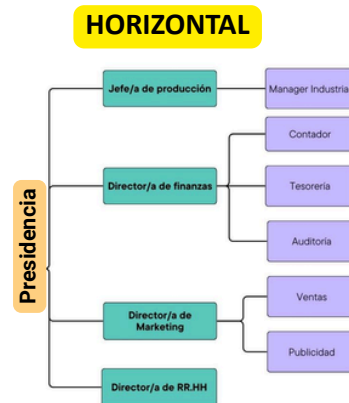
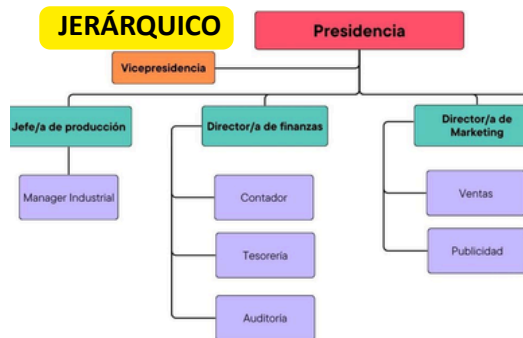
Oficial, definida por la autoridad) reconocida por sus miembros y estable, coordinada por normas y comunicación formal. -

Cultura: valores, ideas, hábitos, símbolos, formas de pensar actuar, hablar y vestir que la definen.

Imagen: visión que se percibe dentro y fuera, espontánea o planificada mejorando la motivación y su proyección pública (la mejor publicidad)

ORGANIGRAMA representación gráfica:

funciones, responsabilidad, autoridad redes de comunicación
horizontal (mismo nivel jerárquico) y vertical (rangos diferentes)



MODELOS ORGANIZATIVOS



COMITÉ:

Trabajo democrático

Más conocimiento, motivación y cooperación, pero las decisiones llevan tiempo y a veces se hacen más por compromiso que calidad



Elimina tareas innecesarias en cada actividad interna exterior, ahorrando tiempo y gastos

MATRICIAL: dos o más jefes:



Jefe de un departamento.

Director de proyecto (especialista)

Eficaz en tareas complejas
Conflicto entre los 2 jefes si no esta clara su función

EN TRÉBOL

Núcleo trabajadores permanentes

Externalizado a subcontratas

El tallo: La alta dirección

Más complejo y flexible, para adaptarse al cambio

Temporales

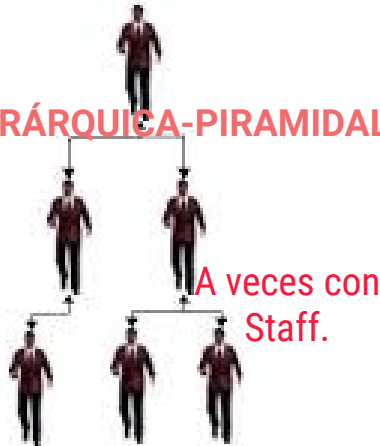
Autoservicio



En red o en estrella (descentralizada)



JERÁRQUICA-PIRAMIDAL



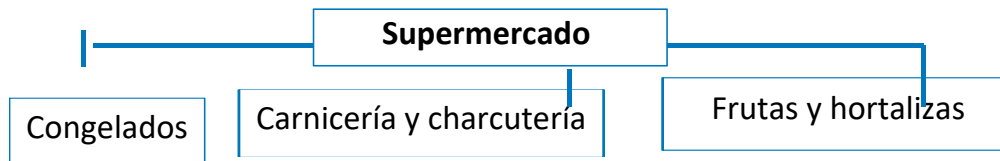
A veces con Staff.

Unidad de mando, disciplina, .
Sencilla, sin conflicto de poder, pero es rigida y frustra

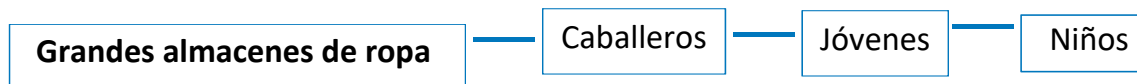
Por proceso de producción



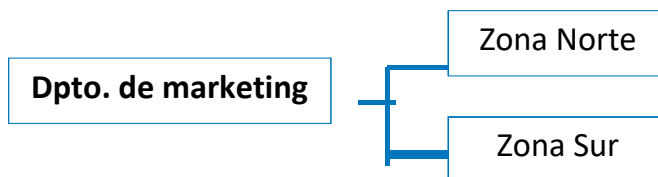
Por productos



Por clientes



Geográfico



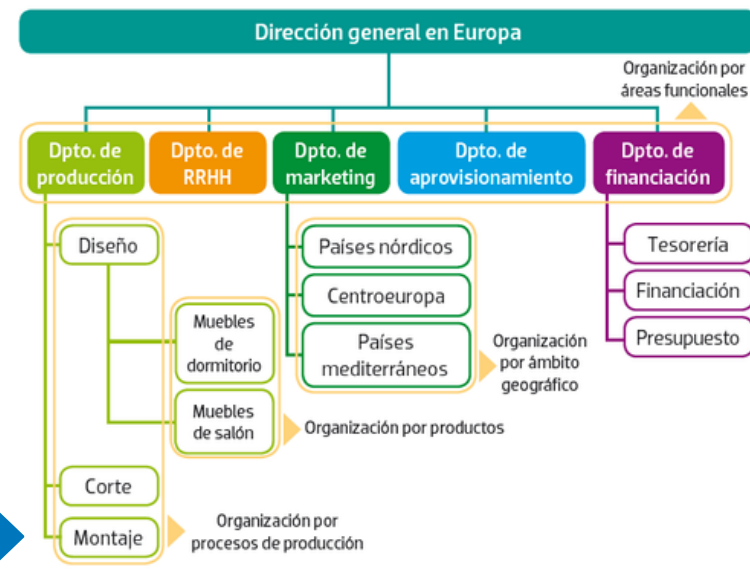
Funcional



Divisional

divisiones autónomas descentralizadas

MIXTA



LA DIRECCION

Dirección Intermedia (DI)

Director de departamento/fábrica

Implementa las políticas y planes de la AD. Necesita *cualidades tácticas -humanas, coordinación*



Alta dirección (AD)

Presidente, asume decisiones estratégicas (objetivos, políticas, planes a largo plazo) Tiene cualidades generales (planificación, organización, anticipación, visión global...

Dirección operativa

Jefe de planta o sección, en contacto directo con los operarios, ejecuta los programas marcados. Necesita competencias técnicas especializadas y sociales para enseñar, dirigir y solucionar conflictos.



De la organización y el liderazgo se ha hablado mucho desde los clásicos....

- **Autoritario:** se impone bajo estricto control y obediencia.
- **Consultivo:** pregunta, trata de convencer, pero se impone.
- **Democrático:** decide el grupo.
- **Laissez faire:** «pasota», por ineptitud, indiferencia u hostilidad

Taylorismo: organización científica

Divide el trabajo en tareas simples se especializa y gana productividad, con una autoridad muy marcada



Fayol: principios

- *Unidad de dirección y de objetivo para todos.*
- *Unidad de mando y jerarquía clara.*
- *Alcance del control adecuado*
- *Delegar autoridad y responsabilidad*
- *Dividir el trabajo, especializar-coordinar.*

La escuela de las Relaciones Humanas cambió la vision del liderazgo

Elton Mayo la producción aumenta al mejorar las condiciones laborales, pero se mantenía al retomarlas. No todo es dinero. Importa la colaboración personal

Douglas McGregor: el modo de organizar y dirigir depende de la visión del líder sobre el empleado: **lider X-Y**

Líder "X" es autoritario
Cree que el empleado no tiene ambición, ni quiere trabajar, ni responsabilidad.

Líder" Y " es democrático:
Cree que el empleado crece con el trabajo, y quiere autonomía, responsabilidad



Otros analizaron la conducta, las relaciones y la situación....

Debe equilibrar trabajo y emoción y adaptarse al contexto

Ser **Dirigente** con empleados nuevos, poco capacitados y motivados

Ser **Delegante** si cuentan con capacidad y motivación

Controlador si está motivado pero necesita que le orienten

Asesor si son capaces pero sin motivación

....Y el líder transformador

BASS hizo un estudio entre ejecutivos concluyó la influencia de algún líder transformador, que les Inspiró y motivó hacia la innovación y el crecimiento del equipo (sin premio-castigo como el líder transaccional)



De qué se habla hoy

Liderazgo Emprendedor, innovador

Identifica oportunidades, innova con soluciones creativas y efectivas de impacto social o ambiental

Son soluciones y cambios sostenibles, duraderos, a largo plazo, no arreglos temporales u obsoletos

Valora la digitalización como medio de eficiencia y comunicación.

Crea vínculos de cooperación entre gobiernos, empresas ONGs y ciudadanos

Impacta positivamente en los demás por inteligencia emocional (resonante).

Flexible o resiliente para adaptarse a los cambios y la complejidad del entorno y reponerse de la adversidad

Liderazgo Ético y Sostenible

Inclusivo, respeta la diversidad y equidad, desde la selección de personal y su integración

Centrado en el bienestar humano, la comunicación y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Ético, justo, honesto Integro y transparente

Colaborativo, comparte las decisiones y reparte responsabilidad, confiando en sus empleados

Equitativo, con un reparto justo de beneficio

Transforma e innova, añade valor, no especula

Sostenible: valora el impacto social y ambiental y promueve prácticas responsables.

