



Etapa Cero

Como gestionar el nacimiento de un equipo de trabajo

María José Urrutia es diseñadora y en 2012 se transformó en la fundadora y directora de Etapa Cero, un programa de capacitación para emprendedores dependiente de la Asociación de Emprendedores de Chile (ASECH), iniciativa que entrega conocimientos clave para sobrevivir en los negocios, y también sirve de instancia colaborativa para la resolución de problemas reales. A un año de su fundación el programa ha capacitado a más de 500 personas y ha debido reformular sus estructuras de trabajo por el acelerado crecimiento. Una de las áreas con más modificaciones es la de Recursos Humanos, por la necesidad de contratar más personal. Para el equipo de Etapa Cero el diseño de cargos, funciones y perfil de empleados ha sido un gran desafío debido a la naturaleza dinámica del trabajo requerido, en donde se necesitan habilidades y competencias específicas, difíciles de encontrar en el mercado.

“Uno de los propósitos del proyecto es descentralizar la formación de emprendedores, por lo que han decidido diseñar un programa de capacitación para profesores en regiones, con el objetivo que ellos se hagan cargo de la misión del programa en provincia”.

¿En qué consiste Etapa Cero?

María José Urrutia, Magíster en Diseño para la Innovación, ha incorporado la creatividad en su trabajo diario como un factor esencial para conseguir éxito en los negocios. Etapa Cero fue su proyecto de tesis, y gracias al trabajo en conjunto con la Asociación de Emprendedores de Chile logró llevarlo a la práctica y hacerlo una realidad.

Etapa Cero es un programa de capacitación para emprendedores con una duración de siete semanas,

donde cada módulo de aprendizaje lo realiza un emprendedor de éxito comprobado y perteneciente a la ASECH. Dentro de los objetivos se cuenta compartir experiencias en la resolución de problemas de negocios, además de la formación de redes de apoyo entre las empresas, tanto las nuevas como las antiguas.

En la primera capacitación el equipo directivo externalizó las clases, encargándoselas a terceros; ahora, tras una capacitación en metodología de la enseñanza a emprendedores de la primera generación, son los ex alumnos quienes les transmiten experiencias y contenidos a los nuevos, fortaleciendo así las redes de apoyo.

Un aspecto característico de Etapa Cero es que el programa está en constante movimiento, evaluando y cambiando procesos de acuerdo a la experiencia adquirida y las necesidades expresadas por los participantes. Este espíritu de superación constante ha permitido expandir el programa a las regiones de Valparaíso y O'Higgins, logrando llegar a más de 500 emprendedores a septiembre de 2013.

La regionalización y la llegada a liceos técnicos

Uno de los propósitos del proyecto es descentralizar la formación de emprendedores, por lo que se decidió diseñar un programa de capacitación para profesores en regiones, con el objetivo de que ellos se hagan cargo de la misión del programa en provincias. Cabe mencionar que desde Santiago se apoyará con material e-learning (Videos y presentaciones Power Point).

Además, en Etapa Cero se está elaborando un plan piloto para implementar el proyecto en liceos técnicos y universidades de la Región Metropolitana, para incentivar desde temprana edad el espíritu emprendedor. La realización de modelos formativos de emprendimiento en colegios se planificará mediante el patrocinio de empresas, dineros que a la vez serán gestionados por el propio equipo.

Los recursos humanos

Uno de los principales desafíos del programa es la diferenciación, ya que cursos de apoyo a emprendedores existen y en una cantidad no menor, por lo que deben resaltar sus ventajas. Una de ellas, quizás la más importante, es que son parte de la ASECH, lo que les significa acceso a la red más grande de emprendedores:

10 mil socios, los que finalmente se transforman en su público objetivo.

En términos organizacionales se han presentado varias dificultades, sobre todo en la definición de perfiles y estructura laboral. Uno de los principales requisitos para trabajar en el proyecto es contar con una personalidad adaptable a los cambios y tomar constantemente decisiones en un espacio de tiempo reducido. Estas cualidades son muy difíciles de medir a través de las plataformas online de búsqueda de trabajo,, por lo que deben idear estrategias diferentes, ya que en dos meses se han 'equivocado' con tres personas, debiendo despedirlas en menos de un mes. Entonces, María José se pregunta: ¿cómo reclutar personal que se adapte a la dinámica naturaleza de la organización?