



EL ARTE DE SABER ELEGIR SOCIOS EN PROCESOS DE EMPRENDIMIENTO

Grupo  Blc

F.JAVIER CANTERA HERRERO
Presidente de Grupo Blc
Twitter: #CANTERALEONARDO
Noviembre 2018
www.javiercantera.com

1. Emprender: Aprender y desaprender continuo
2. Necesidad de tener un socio
 - ✓ Que tipos de socios
 - ✓ Criterios de elección de socios
3. Gestión de expectativas y aprendizaje en común
4. Sabes preguntar a tu socio ya a ti mismo
5. Sesgos cognitivos de Daniel Kahneman y el trabajo con socios
6. Desarrollo de la relación entre los socios
 - ✓ Creación de la sociedad económica
 - ✓ Desarrollo vitales y sociedad económica
 - ✓ Desapego y evolución del negocio
 - ✓ Criterios de elección de socios
7. Conclusión: ¿ser socio o tener socios? Involucración y cambio

❑ Uso masivo del concepto de EMPRENDEDOR

Investigación M. Keith Chen en UCLA (2013) Economía conductual

Lenguas con un tiempo futuro fuerte y las que tenía un tiempo futuro débil

Lenguas con tiempo futuro fuerte → comportamiento activo

No es lo mismo emprendedor que empresario (visión social)

❑ No se puede EMPRENDER sin APRENDER

Concepto de Aprendizaje activo → LEARNING BY DOING

Aprender aceptando el error: gestión del fracaso

Fracasar es un acto de aprendizaje continuo pero con gestión social

❑ Y no se puede APRENDER continuamente para EMPRENDER sin DESAPRENDER

Emprender implica estar continuamente desaprendiendo

Estar abierto a nuevas ideas pero quitando los viejos clichés: No versan ideas en viejos clichés

Vértigo social de ser pioneros y no comprendidos (visión social)

¿Y si no estamos solos?

EMPRENDER ↔ APRENDER ↔ DESAPRENDER

GESTIÓN DE LA PRESIÓN SOCIAL

SITUACIÓN DE SOCIOS DIFERENTES

PIONEROS

- ✓ IDEAS NUEVAS
- ✓ Sin mercado inicial
- ✓ Conceptualización
- ✓ Conquistadores
- ✓ EVANGELIZAR.

COLONIZADORES

- ✓ IDEAS A DESARROLLAR
- ✓ Mercados incipientes
- ✓ Aplicabilidad
- ✓ Colonos
- ✓ MEZCLAR

ADAPTADORES

- ✓ IDEAS A TRANSFERIR
- ✓ Otros mercados existentes
- ✓ Adaptabilidad
- ✓ Ferrocarril
- ✓ INDUSTRIALIZAR



JOHN CAGE

No puedo entender porque la gente se asusta con las nuevas ideas. Yo tengo miedo de las viejas ideas

PREGUNTAS HABITUALES Emprendedores

Estudio FUNDACIÓN Personas y Empresas (2018). Análisis de preguntas sobre 250 Start-ups en Madrid

Barcelona

Análisis de 67 preguntas-tipo

En relación a los socios (10 sobre socios)

1. ¿Qué necesito de un socio?
2. ¿Cuál es la situación financiera de un socio?
3. ¿Cuáles son sus expectativas de riesgo?
4. ¿Su compromiso con el negocio es tan fuerte como el trabajo?
5. ¿Hay algo en la vida personal de tu socio que podría quitarle del negocio?
6. ¿Qué haría en una situación difícil?
7. ¿Qué preguntas nos hacemos?
8. ¿Cuál es la reputación del socio potencial en la comunidad?
9. ¿Esta dispuesto a poner todo por escrito?
10. ¿Realmente necesito un socio?



5 DILEMAS DE SOCIOS



COMPARTIR CAPITAL



COMPARTIR GANANCIAS



SOCIO NATURAL



SOCIO ACCIDENTAL



SOCIO FORMALES



SOCIOS INFORMALES



SOCIO CON SALIDA



SOCIOS SIN SALIDA



SOCIOS PROFESIONALES



SOCIOS AMIGO



PARADOJA DEL 50/50



CRITERIOS DE ELECCIÓN DE SOCIOS

1. Criterio del socio como comprendedor:

Una persona que me comprenda y me haga avanzar

SOCIO-COACH

2. Criterio del socio como complementario

Una persona que le guste lo que a mi no me gusta

SOCIO-YIN YANG

3. Criterio del socio como cuestionador

Una persona que me rebata y genere discusiones creativas

SOCIO-FEEDBACK

4. Criterio del socio como modulador

Una persona que mitigue mis ideas y me haga pensar

SOCIO-MEDIADOR



Selección de socios:
(4 variables psicológicas)
Modelo
CANTERA Y PÉREZ (2016)

- ✓ ESTILOS DE APRENDIZAJE
- ✓ MOMENTOS VITALES
- ✓ PERCEPCIÓN SOCIO-ECONÓMICA
- ✓ ESTILOS DE DIRECCIÓN



6 Problemáticas habituales de gestión de socio

Una relación de socios debe saber gestionar:

- ✓ Expectativas: Clasificarse desde el principio: **DAFO PERSONAL**
- ✓ Propósito en la vida: ¿Qué quiere ser de mayor?. **IKIGAI**
- ✓ Aprendizaje en común: Debates continuos de la marcha de la empresa y perspectiva nueva para aprender. **METODOLOGÍA AGILE**
- ✓ Resolución de conflictos: saber enfrentarse a los conflictos inevitables. **METODOLOGÍA CANNON (UNIVERSIDAD HARVARD)**
- ✓ Gestión emocional: Enfrentarse a situaciones de desgaste emocional. **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
- ✓ Gestión del desapego: Enfrentarse, si ocurre, a la separación. **VISUALIZACIÓN**



TEDDY ROOSEVELT

**“Haced lo que podáis, con lo que tengáis,
donde estéis”**

Preguntas entre socios

- ✓ “Es que si tu fueras” Preguntas “granadas”
- ✓ Planteamiento abierto entre respuestas. TERAPIA DE PAREJAS
 - ✓ Técnica del ESPEJO : Mírate lo que dices
 - ✓ Técnica del PROCESAMIENTO EQUILIBRADO DE LA INFORMACIÓN
No te fíes de una sola fuente
 - ✓ Técnica del CONTACTO VISUAL: No dejes de mirarse a los ojos
- ✓ Los socios es una relación que evoluciona y siempre hay que tener en cuenta el cambio personal
 - ✓ Parejas de los socios
 - ✓ Personas incorporadas al proyecto
 - ✓ Premios externos: Imagen y Comunicación
 - ✓ Roles no queridos pero asumidos
- ✓ Dinámicas de relación:
 - ✓ Bucle de apego: continuo reforzamiento
 - ✓ Bucle de desapego: Aceptación y ser consciente



8 SESGO COGNITIVOS DE DANIEL KAHNEMAN

1. EL SESGO DE LA SUPERVIVENCIA

Sobrevaloramos las tácticas de los supervivientes

2. EL SESGO DEL RESULTADO

Las explicaciones de los procesos están sesgadas por el éxito

3. EL SESGO DE AVERSIÓN A LA PÉRDIDA

Preferías evitar las pérdidas sobre la adquisición de ganancias

4. EL SESGO DE LA DISPONIBILIDAD

Aquello que pensamos es lo más importante y frecuente

5. EL SESGO DE LA CONFIANZA

Los éxitos se deben a mi inteligencia y los fracasos se debe a la mala suerte

6. EL SESGO DE LA REGRESIÓN A LA MEDIA

Los grandes resultados como los malos tiende a la media

7. EL SESGO DE LA CONFIRMACIÓN

Tendencia a buscar y ver información que confirme nuestras creencias

8. EL SESGO DE COMPROMISO

Tendencia a usar una pérdida como excusa para aumentar esa pérdida

DESARROLLO DE LA RELACIÓN ENTRE LOS SOCIOS



PICO

- ✓ Máxima confianza
- ✓ Alto compromiso



IMPORTANCIA DE LOS
COMIENZOS

VALLE

- ✓ Confianza media
- ✓ Compromiso bajo



MOTIVACIÓN EN
ÉPOCAS DE NO ÉXITO

RECUPERACIÓN

- ✓ Alta confianza
- ✓ Compromiso medio



Dotar de significado a la
relación (en el éxito y en el

ANÁLISIS EVOLUTIVO DE LA RELACIÓN DE SOCIOS

COMIENZOS



Todo es comenzar a ser venturosos.

Miguel de Cervantes

- ✓ Empezar bien
- ✓ Volver a saber empezar otra vez
- ✓ Empezar juntos

- ✓ PODEROSO ELEMENTO
- ✓ Síndrome "EL GARAJE"
- ✓ COMIENZOS ACCIDENTADOS

MITADES

Teoría del EQUILIBRIO PUNTUADO DE LA EVOLUCIÓN

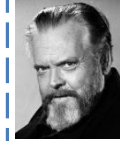
Eldredge y Guuld (1972)

La evolución no es un ascenso suave (gradualismo) sino una mezcla de periodos de estabilidad anodinas. Y rápidas de explosiones de cambio.

- ✓ Ser consciente del
- ✓ Estar despiertos
- ✓ Ir solo "un poco por detrás"

- ✓ Saber ser RESILIENTE
- ✓ Síndrome "Abandono por Aburrimiento"
- ✓ Gestionar la cotidianidad

FINALES



Tener un final feliz depende, naturalmente de donde detengas tu historia.

Orson Welles

- ✓ Cerrar ciclo
- ✓ Búsqueda de un significado
- ✓ Gestionar el desapego

- ✓ Hipótesis del gradiente objetivo
- ✓ Investigaciones CLARK HULL con ratas (más actividad llegar a la meta)
- ✓ SÍNDROME "Nueveañeros"
- ✓ Gestionar el final para dar significado histórico

GESTIÓN DE SOCIOS

LIDERAZGO AUTÉNTICO

WALUMBWA et al (2008)

4

Dimensiones de líder auténtico

CONCIENCIA DE SÍ MISMO (Self Awareness)

El líder conoce su impacto como líder y sus fortalezas y debilidades



TRANSPARENCIA EN LAS RELACIONES (Relational Transparency)

El líder se muestra tal y como es. Comparte su pensamiento y emociones



MORAL INTERNALIZADA (Internalized Moral Perspectives)

El líder autorregula su conducta en función de sus valores y su conducta es consecuente con sus valores

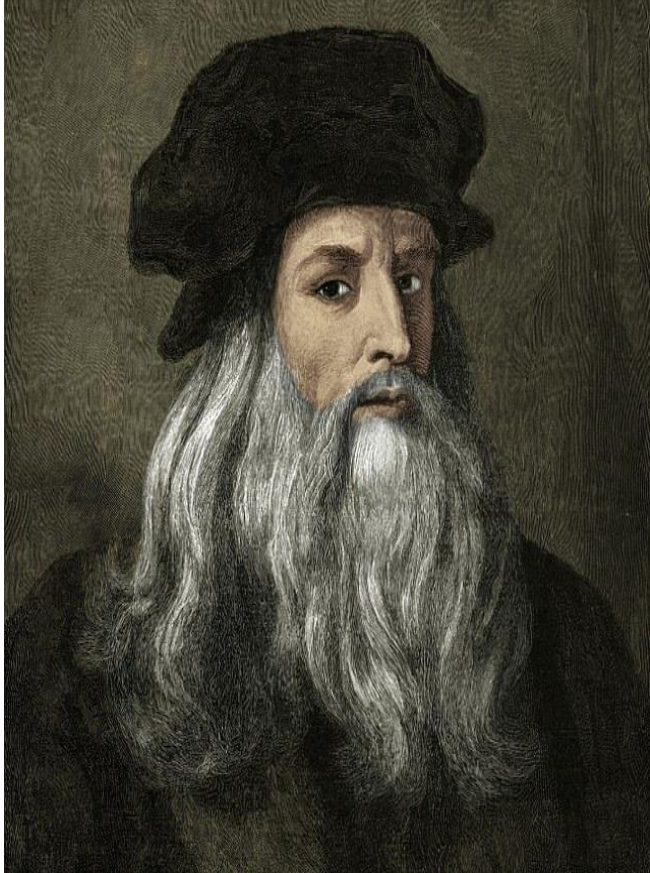


PROCESAMIENTO EQUILIBRADO (Balanced Processing)

El líder analiza la información relevante antes de tomar una decisión y solicita otros puntos de vista



Líder es un directivo con equilibrio personal orientado al cambio, con una visión positiva de él y de la vida, centrado en lo emocional para adaptarse a la situación.



Tres píldoras leonardinas

- 1.- Quién de verdad sabe de qué hablas, no encuentra razones para levantar la voz
- 2.- Los que se enamoran de la práctica sin la teoría son como los pilotos sin timón ni brújula, que nunca podrán saber a donde van.
- 3.- Así como una jornada bien empleada produce un dulce sueño, así una vida bien usada causa una dulce muerte.

HISTORIA DEL POBRE BURRO (Leyenda Urbana)



- ✓ Feria de Ganado de Palencia
- ✓ Dos paisanos compra/venta un burro. Le compra uno a otro por 100 pesetas.
- ✓ Entrega el animal al día siguiente.
- ✓ Lo siento, pero el burro se ha muerto. ¿Devuelve el dinero?
- ✓ Ya me lo he gastado.
- ✓ Pues devuélveme el burro.
- ✓ El primo lo que hizo fue rifar el burro aunque sabia que estaba muerto.
- ✓ Un mes después vuelve a la feria de ganado.
- ✓ ¿Qué paso con el burro?
- ✓ Vendí 500 papeletas a 5 ptas. Y gane 2.495 pesetas.
- ✓ No sería 2.500 pesetas ¿Y nadie se quejó?
- ✓ Solo el ganador de la rifa. Y le devolví sus 5 pesetas.

JAVIER CANTERA

jcantera@grupoblc.com

 915550146

Twitter: @CANTERALEONARDO

Blog: www.javiercantera.es