

PLAN DE EMPRENDIMIENTO PRIMERO Y SEGUNDO PERIODO

1 PERIODO: CONSULTA Y ELABORA UN MAPA CONCEPTUAL DE LOS SIGUIENTES TEMAS :

- -Todo lo que soy.
- - Ley 1014 de enero 26 de 2006.
- - Características de un emprendedor.
- -Condiciones facilitadoras del desarrollo.
- Administrar la vida de manera efectiva.
- Vocabulario de emprendimiento. ELABORARLO MINIMO CON QUINCE PALABRAS DE EMPRENDIMIENTO Y LOEGO HAGA UNA SOPA DE LETRAS.

BIOGRAFIAS DE: Herb Kelleher, Sam Walton, Elon Musk,

COMPETENCIAS INTERPERSONALES E INTELECTUALES

LIDERAZGO

TALLER 8

Características complementarias del líder

Trabajador: el líder debe mostrar una gran dedicación al trabajo, debe predicar con el ejemplo, trabajar duro, que el grupo vea que está volcado con la empresa.

Uno no puede exigir a sus empleados mayor dedicación si no predica con el ejemplo.

Pero el líder debe ser capaz de llevar una vida equilibrada, de compaginar su actividad profesional con su faceta personal, familiar, social, etc.

El líder debe demostrar a sus empleados que es perfectamente compatible una gran dedicación profesional con una rica vida privada.

El entusiasmo, la energía, la ilusión que exige el liderazgo sólo se consigue con una vida intensa, entretenida, variada.

El líder es una persona que sabe disfrutar de los placeres de la vida.

Perseverante: las metas que fija el líder son difíciles de alcanzar y tan sólo con un esfuerzo sostenido se pueden lograr.

Los obstáculos serán numerosos y en ocasiones pueden flaquear las fuerzas. Tan sólo la perseverancia (una auténtica obsesión por alcanzar los objetivos) permitirá triunfar en el empeño.

Flexible: las circunstancias son cambiantes, lo que hoy vale puede que no valga mañana, los colaboradores tienen sus propios criterios y en ocasiones pueden ser más acertados que los del líder.

El líder que se atrinchera en sus posiciones está llamado al fracaso, además daría una muestra de soberbia que le llevaría a perder la simpatía del grupo.

Un auténtico líder no teme que por cambiar su punto de vista o por aceptar la opinión de un subordinado esté dando muestras de debilidad. Todo lo contrario, proyectaría una imagen de persona abierta, dialogante, flexible, pragmática, que contribuiría a aumentar su prestigio entre los colaboradores.

Autodominio: el líder es el referente del equipo, debe ser capaz de controlar sus emociones, especialmente en los momentos delicados; no puede mostrar su abatimiento ante un suceso negativo (si él cae, la organización se derrumba).

El líder tiene que ser una persona fuerte, capaz de mostrar serenidad e infundir tranquilidad en los momentos más difíciles.

El líder determina en gran medida el estado de ánimo de la organización.

Si el líder se muestra optimista, animado, con energía, la plantilla se contagiara de este estado. Si por el contrario, se muestra pesimista, desanimado, preocupado (y lo manifiesta), el ánimo de la organización se hundirá.

Prudente: aunque el líder sea una persona que asume riesgos, no por ello deja de ser prudente.

Es el último responsable de la empresa; el bienestar de muchas familias depende de él, por lo que no se puede permitir el lujo de actuar de manera irresponsable.

El líder conoce los puntos fuertes y las debilidades de su organización, respeta a sus adversarios, asume riesgos controlados tras un análisis riguroso

El líder tiene que luchar contra el endiosamiento, entendido como un exceso de autosuficiencia que le puede llevar a perder la prudencia.

Realista: el líder está siempre con los pies en el suelo, sabe compaginar su visión del largo plazo con el día a día, conoce las dificultades que conllevan sus objetivos, el esfuerzo que exige a los empleados. También conoce sus propias limitaciones.

Justo: el líder debe ser (y parecer) una persona justa, tanto en la exigencia como en el reconocimiento, y debe preocuparse porque la organización así lo perciba.

No puede dar lugar a agravios comparativos.

El líder debe reconocer los aciertos y fallos de sus colaboradores de manera objetiva, debe ser igual de exigente con todos y ecuánime en las recompensas.

Los empleados entienden y aceptan que se les exija, lo que no tolerarán nunca será la injusticia.

Humano: el líder es una persona cercana, próxima, cálida, comprensible. Esta cualidad es básica para lograr no sólo el respeto del equipo, sino también su aprecio.

El ser una persona exigente y rigurosa, el tener que utilizar en ocasiones su autoridad, no tiene por qué estar reñido con mostrarse de una manera sencilla y natural, preocupado por su gente.

Resulta absurda (y contraproducente) la actitud de muchos altos directivos (que no líderes) de mostrarse altivos, fríos, distantes.

Accesible: el líder tiene que ser una persona accesible para su equipo, tiene que estar disponible para cualquier empleado de la empresa que tenga algo que decirle.

Si quieres que la organización esté contigo, te tienen que conocer, ver que eres uno más de ellos. Si quieres que te aprecien tienes que darle la oportunidad de que te traten.

Un líder distante difícilmente motiva; en el mejor de los casos produce indiferencia y en el peor origina rechazo.

Humilde: la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás. La humildad no es síntoma de debilidad, sino de persona realista, con los pies en la tierra. La humildad ayuda a ganar el respeto del equipo. El líder que va de prepotente dispone a la organización en su contra.

Generoso: la generosidad es fundamental en todo líder. Los empleados han depositado en él su confianza, pero además de interesarles el futuro de la empresa, les preocupa su situación personal.

La relación profesional no deja de ser una transacción en la que el trabajador aporta su trabajo a cambio de un salario, una carrera profesional, un aprendizaje, un reconocimiento, etc.

Si el líder es exagerado en su nivel de exigencia, debe ser igualmente generoso en las retribuciones, reconocimientos y premios

Culto: El líder debe preocuparse por desarrollarse personalmente, por alcanzar un elevado nivel cultural.

El líder tendrá que tratar con numerosas personas, hablar en público, presidir reuniones, atender visitas, etc., y en todo momento debe saber moverse con soltura (es el representante de la empresa). El conocimiento es fuente de ideas, muchas de las cuales podrá aplicar en la gestión de su organización.

Inquieto: el líder es una persona inconformista, que le gusta indagar, aprender de la gente. Esta inquietud le lleva a estar permanentemente investigando nuevas alternativas, a ir por delante del resto. En el mundo actual, una persona conformista termina quedándose obsoleta inmediatamente.

Con sentido del humor: el humor es fundamental en la vida, siendo especialmente útil en los momentos de dificultad.

La gente se identifica con aquellas personas que saben ver el lado divertido de la vida. El líder que abusa de la seriedad y de los formalismos difícilmente consigue generar entusiasmo entre sus empleados.

El líder tiene que tener claro que hay momentos para las formalidades y momentos para cierto desenfado y no por ello va a perder el respeto de su equipo, sino que, todo lo contrario, conseguirá estrechar los lazos con sus colaboradores.

Optimista: el optimismo es contagioso, se expande al resto de la organización. El optimista es una persona que no teme las dificultades, que ve los obstáculos perfectamente superables; esto le lleva a actuar con un nivel de audacia que le permite alcanzar algunas metas que una persona normal ni siquiera se plantearía.

Además, la persona optimista se recupera rápidamente de los fracasos y tiende siempre a mirar hacia adelante.

En buena forma física: el líder tiene que cuidarse, llevar una vida sana, hacer deporte, cuidar su alimentación, descansar. Es la única forma de poder rendir al 100% en el trabajo.

ACTIVIDAD

COPIO EL ANTERIOR TEXTO EN EL CUADERNO Y ENUMERO LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER.

OBSERVO EL SIGUIENTE VIDEO Y REALIZO UN COMENTARIO SOBRE EL

MISMO. <http://www.youtube.com/watch?v=VKda32XqG3s> (LIDER VRS JEFE)

CUALES CARACTERÍSTICAS DE LÍDER POSEEO.

ME CONSIDERO UN LÍDER. PORQUE. POSITIVO O NEGATIVO.

B SERVO EL SIGUIENTE VIDEO Y REALIZO UN COMENTARIO SOBRE EL

MISMO. <http://www.youtube.com/watch?v=VKda32XqG3s> (LIDER VRS JEFE)

CUALES CARACTERÍSTICAS DE LÍDER POSEEO.

ME CONSIDERO UN LÍDER. PORQUE. POSITIVO O NEGATIVO.

2 PERIODO: CONSULTA Y ELABORA UN MAPA CONCEPTUAL DE LOS SIGUIENTES TEMAS :

- Tomar decisiones.
- Vocabulario Conceptos básicos de la empresa.
- El dinero y el presupuesto.
- La empresa.
- Precio, valor y calidad.
- La idea de negocio.
- Visión y misión de una empresa.

ESCRIBE DIEZ PREGUNTAS CON SUS RESPECTIVAS RESPUESTAS SOBRE ESTOS TEMAS..
CONSULTA Y HAGA UN RESUMEN DE LOS PRINCIPALES EMPRENDEDORES DE LA HISTORIA:

- **Steve Jobs.**
- **Bill Gates.** ...
- Fred Smith. ...
- Jeff Bezos. ...
- Larry Page & Sergey Brin. ...
- Howard Schultz. ...
- **Mark Zuckerberg.** ...
- John Mackey.

TOMA DE DECISIONES

La toma de decisiones

La toma de decisiones es uno de los procesos más difíciles a los que se enfrenta el ser humano

Siempre hay que tener en cuenta que cada persona afronta la resolución de problemas de una forma diferente, basada en su experiencia y su historia de reforzamiento. Hay modelos clásicos de cómo se toman las decisiones y existe un esquema básico de resolución de problemas.

Definiciones clásicas de los procesos de toma de decisiones.

Se presentan a continuación algunas definiciones clásicas de los procesos que se dan en la toma de decisiones y que pueden aclarar de forma importante. Dentro de este proceso se dan una serie de conductas que necesitan definición:

Hastie, (2001) plantea una serie de definiciones que sirven perfectamente para aclarar el proceso de toma de decisiones, que es una parte de la resolución de problemas:

1. Decisiones. Son combinaciones de situaciones y conductas que pueden ser descritas en términos de tres componentes esenciales: acciones alternativas, consecuencias y sucesos inciertos.
2. Resultado. Son situaciones describibles públicamente que ocurrirían cuando se llevan a cabo las conductas alternativas que se han generado. Como todas las situaciones son dinámicas y suponen que si se continúa la toma la acción el resultado puede variar.
3. Consecuencias. Son las reacciones evaluativas subjetivas, medidas en términos de bueno o malo, ganancias o pérdidas, asociadas con cada resultado.
4. Incertidumbre. Se refiere a los juicios de quien toma la decisión de la propensión de cada suceso de ocurrir. Se describe con medidas que incluyen probabilidad, confianza, y posibilidad? (likelihood)
5. Preferencias. Son conductas expresivas de elegir, o intenciones de elegir, un curso de acción sobre otros.
6. Tomar una decisión se refiere al proceso entero de elegir un curso de acción.
7. Juicio. Son los componentes del proceso de decisión que se refieren a valorar, estimar, inferir que sucesos ocurrirán y cuáles serán las reacciones evaluativas del que toma la decisión en los resultados que obtenga.

EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

Los pasos en la toma de decisiones tal y como se aplican a la gerencia de recursos individuales son:

1. Reconoce el problema: El proceso de toma de decisiones comienza reconociendo que existe un problema: algo tiene que ser cambiado en la situación actual y hay posibilidades de mejorarla. Generalmente los grandes problemas deben ser sub-divididos en componentes más pequeños y fáciles de manejar.

2. Analiza el problema: Una vez que el problema ha sido identificado, se hace necesario el estudio cuidadoso del mismo con la finalidad de encontrar lo que lo está causando. Para esto es necesario ser lo mas específico posible.
3. Considera tus metas: Considera la o las metas que desees alcanzar. Las metas que escoges están influenciadas por los valores que tienes – lo que es importante para ti. Tener conciencia de tus valores y de las prioridades que éstos mueven te ayudará a ver más claramente lo que realmente desees. Con frecuencia, las decisiones que se toman sin incorporar este aspecto no son puestas en acción pues aunque son las que convienen, no son las que se desean.
4. Busca alternativas: Piensa y busca tantas alternativas prácticas como sea posible. En la mayoría de los casos no es factible explorar todas las posibilidades debido al factor tiempo y costo. Sin embargo, busca mas alternativas o posibilidades que las obvias o las habituales. Si la decisión es muy importante – en términos humanos o financieros – será de mucho mas valor invertir mas tiempo y esfuerzo en buscar una solución o en hacer una escogencia.
5. Analiza los recursos que requiere cada curso de acción alternativo. ¿Cuánto tiempo, dinero, destrezas, energía u otros recursos necesarios poseo para llevar a cabo la decisión? ¿Alguna de las alternativas requiere de menos recursos? Debes comparar también los beneficios esperados de tu selección. No siempre tiene sentido escoger el producto mas barato o la actividad de mas bajo costo si los resultados también van a ser de baja calidad.
6. Selecciona la mejor alternativa: Después de ver cuidadosamente cada alternativa, selecciona la mejor. Ten en mente los valores que son importantes para ti, las metas para las cuales estas trabajando y los recursos con los que tienes que trabajar. Es posible que ninguna de las opciones aparentemente disponibles sea aceptable. Si no hay una alternativa satisfactoria ninguna que pueda ser la mejor entonces quizá puedas crear una nueva alternativa por compromiso o por combinación de algunas de las ideas que tengas. Ocasionalmente se debe tomar la decisión de posponer la acción con la finalidad de buscar más información, pero no deseches una opción porque ésta no sea la respuesta perfecta.
7. Pon tu decisión en acción: La toma de decisiones no termina con la selección de la mejor alternativa. Debes poner tu decisión en acción. Usualmente las personas llevan a cabo las acciones necesarias para ejecutar su decisión. Otras veces, sin embargo, hay que generar la acción de un grupo. Si todos los involucrados en la ejecución estuvieron involucrados en la toma de la decisión, estarán más dispuestos a ayudar a su implementación.
8. Muchas de las decisiones, quizá la mayoría, no resuelven directamente un problema sino que te ponen en la posición de tener que tomar decisiones adicionales que te acercan a tu meta. Una decisión central implica una serie de decisiones adicionales. Esto es lo que se llama decisiones en cadena. Es lo que comúnmente se conoce como "una cosa lleva a la otra". Cada decisión es directamente dependiente de una escogencia anterior.
9. Acepta la responsabilidad: Después que tomas una decisión, necesitas aceptar la responsabilidad y las consecuencias de haberla tomado. Debes estar dispuesto a vivir con ella o tomar otra decisión para cambiar la dirección tomada. La mayoría de las decisiones se toman sin tener toda la información que quisieras tener, o sin los recursos que realmente necesitas. No temas tomar decisiones por el solo hecho de tener que revisarlas después, pues la revisión es parte del proceso. Todas las decisiones tienen que ser revisadas.
10. Evalúa los resultados: El producto o resultado de tu decisión debe ser evaluado regularmente para determinar su efectividad.
11. Usa hábitos para reducir el tiempo en el proceso de toma de decisiones. Por ejemplo, no necesitas pasar mucho tiempo decidiendo que goma de mascar comprar. Muchas de las decisiones de compra y algunas de las decisiones gerenciales pueden ser hechas como rutina hasta que la situación cambia.

ACTIVIDADES DEL TALLER

1. A QUE HACE REFERENCIA LA TOMA DE DECISIONES.
2. QUE ES TOMAR UNA DECISION.
3. QUE ES EL RESULTADO.
4. QUE SON LAS CONSECUENCIAS
5. QUE ES LA INSERTIDUMBRE
6. QUE ES LA S PREFERENCIAS.

7. QUE ES TOMAR UNA DECISION.
8. QUE ES JUICIO,
9. CUAL ES EL PROCESO QUE DEBO DE TENER EN CUENTA CUANDO TOMO UNA DECISION.
10. A CONTINUACION LEO LOS SIGUIENTES DILEMAS Y TOMO UNA DECISIÓN DEL MISMO TENIENDO EN CUENTA LOS CONCEPTOS VISTOS EN EL TALLER.