



# Programa

Emprendimiento gerencial



# Emprendimiento gerencial

Las personas son el mejor resultado.

Tener un rol de responsabilidad, con o sin compañeros directos que le apoyen. La gestión empresarial consiste en hacerlo pensando en el largo plazo y manteniendo el bienestar de las personas. Conoce qué hacen, cómo lo hacen y cómo se organizan. Un rol que podemos definir como “servicio” a los compañeros, que asigna tareas y delega, estimulando a las personas a ser protagonistas de sus resultados, lo que nos convierte en una guía autorizada, con relaciones mantenidas en el tiempo, midiendo, observando para dar retroalimentación proactiva a las personas. , complementario al rol de nuestro manager.

# Gestión empresarial

---

## En breve

El curso trata aspectos del gerencialismo empresarial, enfocándose en varios aspectos clave del rol del gerente. Se analizan las principales responsabilidades, la importancia de definir claramente los resultados, los recursos y personas implicadas, las dinámicas de delegación y trabajo en equipo y, finalmente, la gestión de las relaciones profesionales como herramienta de mejora del desempeño.

Presenta un modelo para el papel del gerente, enfatizando la necesidad de equilibrio entre responsabilidad, gestión de personas, delegación efectiva, medición del desempeño y construcción de relaciones profesionales sólidas. La visión está orientada al crecimiento tanto del gerente individual como del equipo, con un enfoque en la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles.

## Puntos principales

### Responsabilidades y Resultados

**Aceptar la responsabilidad:** un gerente debe aceptar la responsabilidad de lograr un resultado, ya sea que tenga subordinados directos o no. El papel de un gerente requiere pasar de ejecutar directamente a hacer que otros ejecuten. Obtener un resultado pensando en el futuro es fundamental. **Personas, Tiempo, Presupuesto:** Estos son los elementos fundamentales que debe gestionar un directivo.

### Gestión de Personas

**Variabilidad de la gestión:** La gestión de personas es una actividad extremadamente variable. **Análisis del rol del colaborador:** Es esencial comprender qué hacen los colegas, cuáles son los resultados de su rol y cómo sus actividades contribuyen a los objetivos de la empresa. **Importancia del Tiempo Disponible:** Es fundamental evaluar cuánto tiempo deben ocupar las actividades en el rol de colaboradores. Determine, aunque sea aproximadamente, cuánto pueden o deben ocupar el tiempo disponible en el puesto.



# Gestión empresarial

---

## Habilidades del gerente

De las Habilidades Específicas a las Habilidades de Responsabilidad: Un directivo debe incrementar progresivamente sus habilidades de responsabilidad, sin perder las específicas. Evite la trampa del "Primus Inter Pares ". No se deje atrapar en el papel de hacerlo todo usted mismo. Experiencia y Aptitud: La capacidad de asumir responsabilidades viene dada por una combinación de aptitud innata y experiencia. Acepte la fragilidad: reconozca sus debilidades y concéntrese en la excelencia en otras áreas. No creemos que todo se pueda mejorar: en algunos casos es posible, pero en otros somos estructuralmente un poco más frágiles. Aceptar que tienes acciones de bajo rendimiento te permite ser honesto contigo mismo y gestionarlas lo mejor que puedas. Habilidades Clave: Un buen directivo posee: comunicación, escucha, observación, visión, organización y seguimiento.

## Proceso de delegación

Asignación de Tareas: La asignación de tareas debe considerar habilidades, experiencia, limitaciones y plazos. La Responsabilidad Final por el resultado siempre recae en el gerente. Comunicación Transparente: En caso de fracaso, es importante asumir la responsabilidad como grupo. Implicación del Colaborador: El gerente debe preguntar al colaborador cómo piensa realizar la tarea y verificar que las acciones propuestas respeten las reglas y limitaciones. Hace la pregunta más importante: "¿Cómo vas a hacerlo? Responsabilidad Psicológica: Si el colaborador es libre de elegir acciones, se sentirá psicológicamente responsable.

## Dinámica de equipo

Equipos de resultados específicos: las empresas crean equipos dedicados a resultados específicos, como innovación o grandes clientes. Aclarar resultados, habilidades y cronogramas: los líderes de equipo deben aclarar los resultados esperados, las habilidades, la experiencia y los cronogramas necesarios. Reuniones de disponibilidad: Es necesario discutir la disponibilidad de las personas con los responsables de departamento. Equipos Temporales: un equipo nace cuando es necesario lograr un resultado. Una vez conseguido, el equipo ya no tiene razón de existir.



# Gestión empresarial

---

## Medición y feedback

Definir claramente los resultados: Para medir el desempeño es fundamental haber definido previamente los resultados esperados. Medición clara y compartida: La medición debe ser clara, compartida con los colaboradores y debe guiar su trabajo diario. Observación y Análisis: Significa realizar un trabajo de observación, analizar muestras de actividades, comprobar situaciones repetitivas, recoger ejemplos reales y tiempos de ejecución. Retroalimentación periódica: incluye puntos donde se superaron las expectativas, puntos adecuados y puntos de mejora.

## El papel de su gerente

Para entender a su jefe es importante preguntarse qué espera. Es una pregunta que no siempre se aborda, pero creemos que es correcto preguntarse si se encuentra en una posición de responsabilidad. Resultados de funciones y departamentos: incluso para funciones y departamentos, el resultado está determinado por lo que se produce, quién lo utilizará y para qué se utilizará. Definición de Resultados: nuestro gerente tiene la tarea de definir los resultados cuantitativos, su valor y la calidad requerida. Relación entre Roles: La relación entre directivo y directivo es fundamental, con un horizonte de mercado dividido entre una visión micro y macro . Las dos posiciones tienen características complementarias.

## Relaciones Profesionales

Más allá de las relaciones necesarias: Las relaciones profesionales van más allá de las estrictamente necesarias para su función. Estímulos y sugerencias: Las relaciones profesionales pueden proporcionar estímulos y sugerencias. Profesional vs. Personal: Algunas relaciones personales se vuelven profesionales y se agregan nuevas relaciones útiles para el desempeño. Sin embargo, cuando hablamos de relaciones profesionales solo quedan algunas y se suman otras. Son las relaciones las que nos ayudan a desempeñarnos en nuestro trabajo como gerentes. Alcance mejorado: las relaciones sólidas mejoran el alcance a través de redes profesionales de contactos. Establecer contactos con gerentes y líderes de equipo: tener otros gerentes y líderes de equipo en su red profesional le permite estar siempre al tanto de lo que sucede en su entorno de trabajo corporativo.



# Gestión empresarial

	Intermedios	Gerentes
1	<p>Ser responsable: personas, resultados                      La combinación ganadora                      Un esfuerzo concertado                      La visión hacia el futuro                      Actuar en el presente, pensando en el bienestar del mañana</p>	
2	<p>que hacen los colegas                      Resultados de roles                      Actividades para hacer                      Actividades del departamento</p>	
3	<p>No naces en el rol                      Aptitud y habilidades                      Excelencias y fragilidades                      La determinación de las habilidades</p>	
4	<p>Asignación de tareas                      Delegación participativa</p>	
5	<p>Trabajo en equipo                      Ser un líder de equipo</p>	
6	<p>Dar retroalimentación a las personas                      Resultados de medición                      La reunión de <i>feedback</i></p>	
7	<p>La relación con nuestro manager                      Colaboración activa                      Apoyo motivador                      La información correcta</p>	
8		<p>La red de contactos del gestor                      Red personal                      Red profesional                      La dinámica                      Trabajo diario</p>
	Intermedios	Gerentes

