

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC.**



ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DIPLOMADO: DESARROLLO DE HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN
DE PROYECTOS.**

LEIDY VIVIANA GOMEZ ESPITIA.

2203733.

BOGOTA D.C 2020.

CONTENIDO.

- ✓ **Portada.**
- ✓ **Índice**
- ✓ **Introducción.**
- ✓ **Tesis**
- ✓ **Desarrollo.**
- ✓ **Conclusión**
- ✓ **Bibliografía.**

INTRODUCCION.

En el presente escrito podremos evidenciar las características más relevantes que se deben tener en cuenta a la hora de gestionar los diferentes tipos de proyectos, por medio de esto podremos evidenciar los riesgos importantes que se deben mitigar durante el proceso, podremos realizar un análisis en las metodologías vistas durante el diplomado de habilidades gerenciales, a su vez podremos identificar los diferentes beneficios que proporciona cada una de las metodologías tratadas y los puntos que pueden ser tomados de estas en una economía como Colombia.

El diplomado presentado nos ha permitido evidenciar una cultura y por consiguiente una perspectiva diferente del concepto de gerencia de proyectos, está claro que para todos existe un concepto básico general y una teoría que consiste en planear, hacer, ejecutar, y evaluar; pero este proceso nos lleva un poco más allá del análisis básico, teniendo en cuenta que a la hora de gerencia un proyecto no solo podemos evaluar la economía en la que nos movemos o el ámbito empresarial en el cual este se desarrolla, adicionalmente debemos tomar ciertas consideraciones, tales como, a que cultura nos vamos a dirigir, que tipo de personas vamos a tratar y que tipo de conocimientos emplea cada uno. Como punto adicional del proceso es necesario como gerentes, ya sea de proyectos o de una corporación completa, identificar otras cualidades que no son explicadas en los libros o en las hojas de vida de nuestros asociados, tales como sus habilidades blandas, su forma de liderazgo, la cultura de la cual proviene, o lo que piensa con respecto a un tema, nos permite identificar a qué tipo de público está siendo dirigido nuestro trabajo y cuáles pueden ser los puntos de enfoque importantes.

ABSTRACT

In this paper we will be able to show the most relevant characteristics that must be taken into account when managing different types of projects, through this we can show the important risks that must be mitigated during the process, we can make an analysis in the methodologies seen during the diploma of management skills, in turn we can identify the different benefits provided by each of the methodologies discussed and the points that can be taken from these in an economy like Colombia.

The diploma presented has allowed us to evidence a culture and therefore a different perspective of the concept of project management, it is clear that for everyone there is a basic general concept and theory that consists of planning, doing, executing, and evaluating, but this process takes us a little beyond the basic analysis, because when managing a project we can not only evaluate the economy in which we move or the business environment in which it develops, additionally we must take certain considerations, such as, what culture we are going to address, what kind of people we are going to treat and what kind of knowledge uses each one. As an additional point in the process, it is necessary as managers, either of projects or of an entire corporation, to identify other qualities that are not explained in the books or in the resumes of our associates, such as their soft skills, their way of leadership, the culture from which they come, or what they think about a topic, allows us to identify what type of public our work is being directed to and what the important points of focus may be.

TESIS

El diplomado presentado, nos ha permitido conocer ámbitos nuevos de aplicación de las diferentes metodologías de gerencia que existen en la actualidad y nos ha brindado la opción de ver nuevos ámbitos de aplicación en nuestro país, adicionalmente nos abre la posibilidad de emplearla en la idea de negocio con la que cuenta cada uno de los participantes del mismo, hemos aprendido ámbitos importantes dentro de la gerencia tales como la inteligencia emocional y como esta debe ser manejada en las empresas, desde ámbitos simples como el trato a nuestro prójimo, el análisis de sus sentimientos según su edad, el análisis de su comportamiento y desarrollo en el contexto empresarial, otros como la generación en la cual ha crecido; también se tiene en cuenta ámbitos más importantes en el contexto empresarial tales como una propuesta de negocio, una negociación empresarial o un proceso donde se busca un gana-gana y no un propósito egoísta.

GERENCIAR NO CONSTA SOLO EN TOMAR LAS DECISIONES CORRECTAS.

En la actualidad, en los procesos de alta gerencia no se puede tener en cuenta solo aspectos empresariales y económicos como se ha manejado a lo largo de todos los tiempos, es importante manejar un conjunto de habilidades que nos permitan una gestión más efectiva y optima en las organizaciones.

No es suficiente tomar la decisión correcta, si desea que esta sea aplicada con éxito, ya que es necesario asegurarse de que la decisión que estamos comunicando sea interpretada y llevada a cabo correctamente. Cuanto más grande sea la decisión, más riguroso tiene que ser en proceso de comunicación de esta y la forma de ser transmitida, con el fin de que sea entendida de manera correcta la finalidad que se tiene con la decisión y las razones que llevaron a su conclusión.

El presente documento cuenta como objetivo, proporcionar una visión más amplia de la importancia de las habilidades humanas en el éxito de la gestión de proyectos y la aparente falta de énfasis en este aspecto en el contexto actual empresarial, teniendo en cuenta que en la cultura actual hemos sido enseñados a generar un mayor énfasis en habilidades gerenciales en los contextos económicos y contables; dejando como segundo plano aspectos relevantes como las habilidades gerenciales, tales como la organización y la comunicación asertiva; siendo estas , unas de las más importantes para el buen desarrollo de cualquier proyecto y la relación entre cada uno de los integrantes del equipo.

La discusión se centra en los diferentes puntos de vista de muchos autores notables con respecto a las habilidades humanas o "blandas" que son necesarias en la gestión de proyectos, teniendo en cuenta no solo aspectos como el plan de proyecto, la línea base, recursos económicos y prospectiva estimada; sino tomando bajo consideración aspectos más humanos, como la transmisión de información, los diferentes tipos de negociación y el manejo del tiempo.

En este contexto se revisará, el grado en que la literatura sobre gestión de proyectos y la educación universitaria equipa a los potenciales gerentes y coordinadores en el área de las habilidades humanas, a su vez permiten un fortalecimiento en habilidades blandas necesarias para dicho cargo.

Buscamos evidenciar la necesidad de mantener un equilibrio entre las habilidades duras y blandas dentro de la educación en gestión de proyectos en la actualidad, y como estas simultáneamente brindan un valor agregado al gerenciamiento de proyectos y al desarrollo de este.

Se concluirá que los ciudadanos de esta disciplina deben reconocer la importancia de incorporar aspectos de mayores destrezas humanas en sus programas educativos con el fin de brindar mayores herramientas a los futuros gerentes y brindar un mayor conocimiento en aspectos de la vida cotidiana del

área de Gerencia; los cuales no pueden ser solucionados por medio de la teoría que suministran las ciencias exactas.

Inicialmente tenemos en cuenta diferentes artículos explicados durante el diplomado, los cuales nos da a conocer la importancia de la aplicación de las habilidades y los diferentes contextos empresariales en los cuales puede ser implementadas dichas habilidades, tales como:

(Covey, 1989)

Pensar en ganar/ganar nos permite desarrollar una mentalidad de abundancia material y espiritual, pues nos cuestiona la premisa de que la vida es un «juego de suma cero» donde para que yo gane alguien tiene que perder. Cuando establecemos el balance entre nuestros objetivos y los objetivos de los demás podemos lograr el bien común. Cuando nuestra determinación se balancea con la consideración para con los demás, estamos sentando las bases para la convivencia y la equidad entre los seres humanos.

Buscar comprender primero y después ser comprendido es la esencia del respeto a los demás. La necesidad que tenemos de ser entendidos es uno de los sentimientos más intensos de todos los seres humanos. Este hábito es la clave de las relaciones humanas efectivas y posibilita llegar a acuerdos de tipo ganar/ganar.

Sinergizar es el resultado de cultivar la habilidad y la actitud de valorar la diversidad. La síntesis de ideas divergentes produce ideas mejores y superiores a las ideas individuales. El logro de trabajo en equipo y la innovación son el resultado de este hábito.

Afilarse es usar la capacidad que tenemos para renovar nos física, mental y espiritualmente. Es lo que nos permite establecer un balance entre todas las dimensiones de nuestro ser, a fin de ser efectivos en los diferentes papeles (roles) que desempeñamos en nuestras vidas.

Las personas con hábitos de efectividad se convierten en las piedras angulares que permiten la formación de unas organizaciones altamente efectivas. Por tal motivo que el desarrollo de estos hábitos considerados básicos para el nivel personal, constituyen una base muy importante y sólida para la efectividad organizacional de una compañía o proyecto.

Uno de los procesos más importantes que pueden realizarse de manera más consistente, se encuentra basado en procurar o intentar realmente comprender a nuestro interlocutor; no solo en el contexto superficial de escuchar lo que se encuentra manifestando, sino adicional a esto, consiste en tomar el tiempo respectivo para poder comprender la causa raíz y la información que nos está siendo suministrada, ésta es considerada como la clave de todas las comunicaciones asertivas de una organización. Esto conlleva diferentes aspectos positivos, lo cual nos permitirá de manera más objetiva tomar decisiones, teniendo conocimiento claro de toda la información, a su vez nos permite llevar a cabo un mejor proceso de negociación en caso de ser requerido; ya que permite conocer las ideas que maneja nuestro negociador y beneficia la planeación de ideas que permitan una mayor aceptación del proceso de negocio.

Es importante percibir que lo que para alguien puede ser considerado como una misión, para su acompañante puede ser tratado como una minucia. En el momento en que el Gerente realiza el proceso de ponerse en el lugar de sus colaboradores o simplemente el lugar de la persona a la cual será dirigido el comunicado, teniendo en cuenta que lo que es importante para la otra persona debe ser tan importante para nosotros como lo es esa persona; podrá generar un clima de comunicación más sano y a su vez esto ayudará a una mejora en la fluidez de la charla o reunión que se esté llevando a cabo.

En la actualidad se necesita del segundo hábito para reconocer y volver a comprometerse con el valor de esta persona, y del tercer hábito para subordinar nuestros pensamientos a esa prioridad humana. Al reconocer el valor que la persona le asigna a lo que tiene que decir, demostramos que deseamos comprenderlo y de este modo efectuamos una gran fluidez y mejora en la comunicación. Este proceso a su vez nos permite generar lazos más estables con el interlocutor, lo cual permite una comunicación asertiva y sin restricciones de las dos partes.

Otro proceso importante es mantener el nivel de compromiso, mantener un compromiso o una promesa es un depósito de suma importancia; debido a que el hecho de romperlos representa una importante repercusión en el ambiente laboral e interpersonal. De hecho, probablemente no haya desaliento de más peso que hacer una promesa importante y después no cumplirla. Debido a que esto puede generar un alto nivel de desconfianza en el cargo y falta de fiabilidad. La gente tiende a construir sus esperanzas en torno a promesas, en particular en promesas concernientes a su subsistencia básica.

La integridad personal genera confianza y constituye la base de muchos tipos diferentes de Organización, siendo esta la base de la comunicación organizacional. La falta de integridad puede socavar casi cualquier otro esfuerzo tendente a crear grandes cuentas de confianza.

Es posible realizar el compromiso de tratar de comprender a nuestro interlocutor, o recordar las pequeñas cosas, también mantener las promesas, aclarar las situaciones e intentar satisfacer cada una de las expectativas, sin que por ello se constituya ninguna reserva de confianza si las personas actúan con duplicidad interior. La integridad de una persona incluye la veracidad de sus actos y decisiones, pero va mucho más allá de ella.

La veracidad consiste en decir la verdad: en otros términos, en adecuar nuestras palabras a la realidad de cada contexto. La integridad consiste en adecuarla realidad a nuestras palabras; en otros términos, mantener las promesas y satisfacer las expectativas tanto como nos sea posible.

LA GERENCIA NO ES SOLO ESTUDIAR ECONOMIA.

En nuestra cultura actual hemos creado muchos conceptos de gerencia, Sin embargo, hoy en día, una buena parte de nuestras instituciones docentes y programas de formación se centran no solo en el desarrollo de grandes líderes, sino en la formación de directivos eficaces. Los beneficios a corto plazo están siendo considerados como los indicadores más eficientes del éxito, adicionalmente temas como el crecimiento y la viabilidad organizacionales a largo plazo son, considerados simplemente como la forma de obtener un nivel numeroso de ingresos para la organización que se desarrolla.

Para explicar la importancia que tiene que los líderes se centren en su gente tenemos que entrar a analizar las grandes organizaciones del nuestro país, estas se caracterizan por ser convencionales, debido a que provenimos de una cultura conservadora, dichas organizaciones poseen culturas firmes y valores compartidos, entienden la importancia del trabajo en equipo, crean confianza entre sus miembros, mantienen una visión y, lo que es más importante, entienden la importancia que tienen las personas y las relaciones para el éxito de su misión.

Es evidente que la buena gestión no basta para sustentar a una organización a largo plazo. Los elementos de la conducta humana demuestran directamente que existen razones de peso por las que una organización puede prosperar durante un tiempo breve, para luego fracasar: los líderes no han conseguido crear un entorno en el que las personas sean realmente importantes.

Las organizaciones donde las personas comparten valores y son valoradas tienen éxito a largo plazo debido a que su entorno laboral les proporciona un alto nivel de confianza y estabilidad, tanto en los buenos como en los malos momentos.

El liderazgo genuinamente humano protege a una organización de las rivalidades internas que pueden destruir una cultura organizacional y la comodidad y confianza de los asociados. Cuando hemos de protegernos los unos de los otros florece la cultura cooperativa y positiva en el seno empresarial, avanzamos juntos y como resultado, la organización se fortalece.

Teniendo en cuenta un artículo tomado del libro, los líderes comen al final:

(Sinek, Los líderes comen al final, 2015)

“Un estudio profundo de las organizaciones con un rendimiento alto, aquellas en las que las personas se sienten a gusto cuando van a trabajar, revela algo increíble. Su cultura tiene una semejanza impresionante con las condiciones en las que el animal humano fue diseñado para funcionar. Al funcionar en un mundo hostil, competitivo, en el que cada grupo perseguía unos recursos finitos, los sistemas que nos ayudaron a sobrevivir y a medrar como especie también ayudan a las organizaciones a hacer lo mismo. No existen teorías elaboradas sobre administración, y la cuestión no es contratar a los equipos ideales. Es una mera cuestión de biología y de antropología. Si se satisfacen determinadas condiciones y las personas dentro de una organización se sienten seguras con

sus compañeros, cooperarán para alcanzar cosas que ninguno de ellos podría haber conseguido a solas. El resultado es que su organización destacará frente a su competencia.”

Este escrito tiene como objetivo ayudarnos a comprender por qué hacemos lo que hacemos en nuestras organizaciones y las razones que pueden mover la parte interna de la organización. Casi todos los sistemas presentes en nuestro cuerpo han evolucionado para ayudarnos a encontrar alimentos, conservar la vida y reproducir la especie. Sin embargo, para buena parte del mundo, y sin duda en el mundo desarrollado, encontrar comida y evitar los peligros no son actividades que nos ocupen todo el día.

Ya no somos cazadores y recolectores, al menos no en el sentido cavernícola. En nuestro mundo moderno, desarrollar nuestra carrera profesional e intentar hallar la felicidad y la plenitud son las definiciones del éxito.

Pero los sistemas que llevamos dentro que dirigen nuestra conducta y nuestras decisiones siguen funcionando como lo hicieron hace decenas de miles de años. Nuestras mentes primitivas siguen percibiendo el mundo que nos rodea dividiéndolo en amenazas para nuestro bienestar y en oportunidades para hallar seguridad.

Si comprendemos cómo funcionan estos sistemas, estaremos mejor preparados para alcanzar nuestras metas. Al mismo tiempo, los grupos en los que trabajamos aumentarán su capacidad de tener éxito y de progresar.

Sin embargo, tristemente, en nuestro mundo moderno, dados los sistemas que hemos desarrollado para gestionar nuestras compañías, el número de organizaciones que inspiran a los empleados a comprometerse de verdad con su trabajo es una minoría.

CONCLUSIONES.

Los líderes de organizaciones que crean un entorno laboral más idóneo para el modo en que estamos diseñados no sacrifican la excelencia ni el rendimiento simplemente por poner a las personas por encima de todo. Al contrario. Estas organizaciones se encuentran entre las más estables, innovadoras y de mayor rendimiento de su ramo. Lamentablemente, lo más normal es que los líderes de las compañías consideren a sus empleados el medio con el que inflar sus beneficios. Los líderes de las mejores organizaciones.

Es necesario e importante considerar que el dinero está subordinado a las personas y no al revés es fundamental para crear una cultura en la que la gente, de forma natural, colabore para fomentar el rendimiento. Además, la capacidad de inducir a las personas, mediante su crecimiento, a hacer lo que haga falta es lo que crea un éxito estable y duradero.

Lo que hace grande a las personas no es un genio que da instrucciones desde lo alto. Son las grandes personas las que hacen que el que está en lo alto parezca un genio.

Es necesario creer en la posibilidad de que exista un mundo en el que la mayoría de los líderes empresariales confía en sus empleados, y en el que la mayoría de los trabajadores confía en sus líderes. No puedo ser un idealista si esas compañías existen de verdad.

BIBLIOGRFIA.

- ✓ https://urano.blob.core.windows.net/share/i_avance/039000336/avance.pdf.
- ✓ <http://www.derevistas.com/contenido/nota/12114/5-claves-para-comunicar-exitosamente-las-decisiones-importantes>
- ✓ <http://www.thoughtleadersllc.com/2016/02/5-keys-for-successfully-communicating-big-decisions/>
- ✓ <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09649420110395728>
- ✓ https://urano.blob.core.windows.net/share/i_avance/039000336/avance.pdf