

Mejorando las habilidades De emprendedores sociales

MANUAL INTERACTIVO DE AUTOAPRENDIZAJE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Proyecto ISSE

El Proyecto ISSE pretende apoyar los objetivos de la UE aumentando la visibilidad del emprendimiento social mediante el desarrollo de herramientas para nuevos emprendedores sociales que les permitan profesionalizar su perfil y apoyarlos para que sus negocios sean sostenibles en el futuro.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Esta publicación [comunicación] refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él.



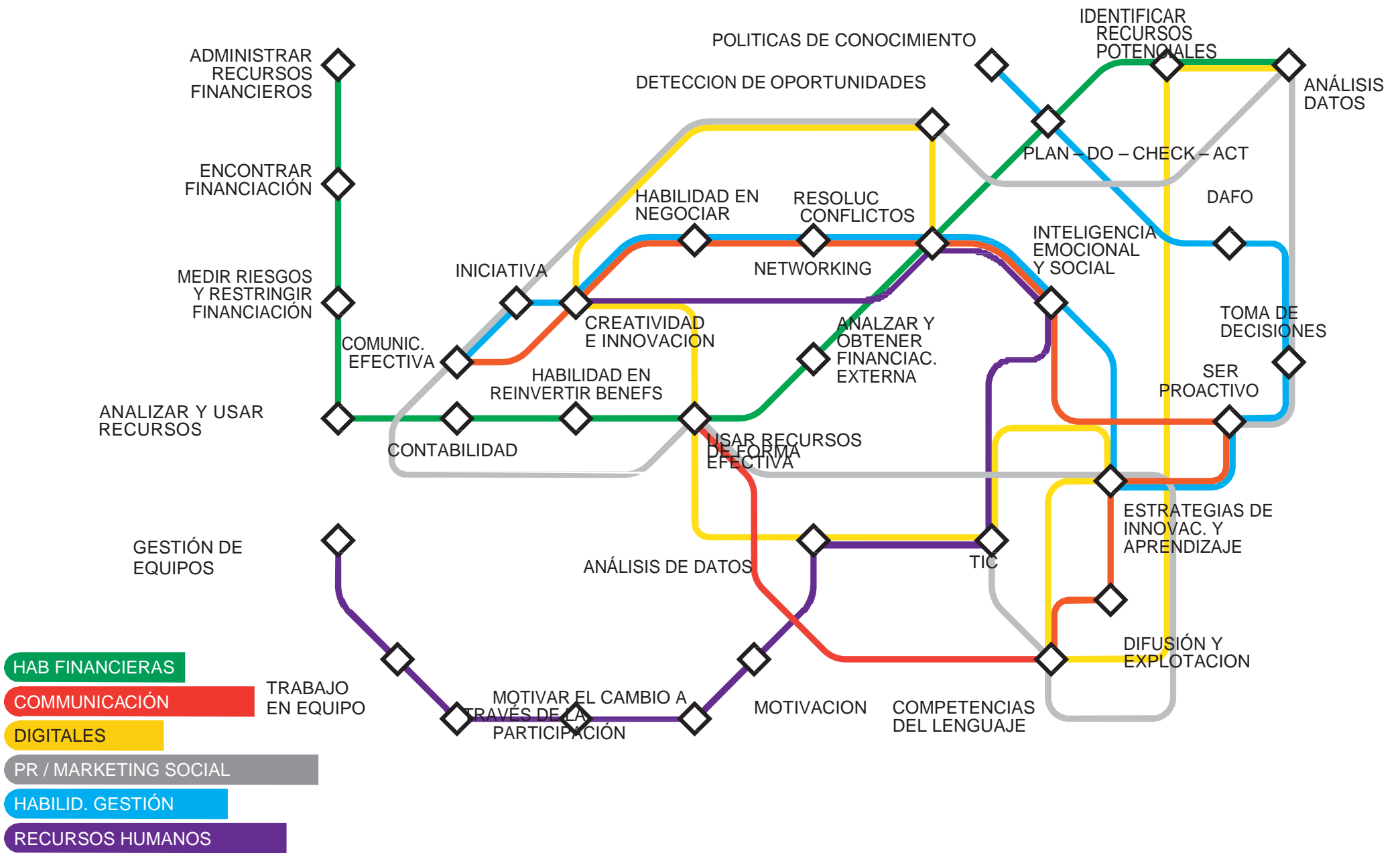
INTRODUCCIÓN

En este Manual interactivo de autoaprendizaje, le ayudaremos a comprender qué es ser un emprendedor social, definiendo los términos y las habilidades necesarias para ser un emprendedor social con tutoría y consejos adicionales de expertos establecidos en los diversos campos cubiertos en este manual.

Los emprendedores sociales son personas que perciben aspectos negativos en el entorno y luego desarrollan formas innovadoras de corregirlo. Son agentes de cambio social que utilizan fundamentalmente enfoques empresariales para abordar problemas sociales complejos. Trabajan por un mundo que tenga una sociedad justa e igualitaria en la que se utilice plenamente el potencial de todas las personas. Pueden encontrar una manera de emplear a personas sin hogar, proporcionar productos sanitarios asequibles a las mujeres pobres o garantizar que los productores desfavorecidos reciban un precio justo por su trabajo. Combinan conocimiento, compasión e imaginación para resolver problemas sociales y ambientales.

Muchos emprendedores sociales optan por utilizar la empresa social como una forma de abordar estos problemas, utilizando un modelo de negocio comercial con un propósito social. El emprendimiento social no es nada nuevo: la gente ha estado tratando de hacer del mundo un lugar mejor para una parte significativa de la historia de la humanidad. Pero solo recientemente se ha considerado algo que debe fomentarse, estudiarse, entenderse y enseñarse.

Todavía hay una polémica discusión sobre si los emprendedores sociales nacen o se hacen. El entorno y el apoyo adecuados pueden ayudar a desarrollar las habilidades y el conocimiento que necesita un emprendedor social y también pueden inspirar y alentar a más personas a presentarse. Sin embargo, hay un papel más importante y fundamental; uno que esté igualmente preocupado por hacer del mundo un lugar mejor.





F

HABILIDADES FINANCIERAS

La educación financiera se basa en proporcionar a las personas conocimientos y habilidades financieros sólidos para que puedan tomar decisiones financieras informadas y emprender acciones efectivas con respecto a la administración personal de su dinero. Sin embargo, el mensaje subyacente tiene como objetivo ajustar las actitudes y creencias fundamentales de las personas, de modo que un cambio en el comportamiento financiero pueda ayudarlas a alcanzar un futuro de libertad y seguridad financieras.

La educación financiera es importante porque nos proporciona el conocimiento y las habilidades que necesitamos para administrar el dinero de manera efectiva. Sin ella, nuestras decisiones financieras y las acciones a tomar, o no tomar, carece de una base sólida para el éxito.

La industria financiera puede ser tanto financieramente gratificante como personalmente satisfactoria porque, en ciertos puestos, puedes dedicar tu tiempo a ayudar a las personas. Como en muchos otros campos, tendrá que esforzarse y trabajar duro para tener éxito en este tipo de carrera exigente, pero el potencial de éxito lo vale.

Para ingresar al campo y obtener cualquiera de estos puestos, necesitará al menos una licenciatura, aunque tiene algunas opciones de especializaciones que califican. Hay programas de grado en finanzas, contabilidad y economía.





F

HABILIDADES FINANCIERAS

- ADMINISTRAR RECURSOS FINANCIEROS
- ENCONTRAR FINANCIACIÓN
- MEDIR RIESGOS Y RESTRINGIR FINANCIACIÓN
- ANALIZAR Y USAR RECURSOS
- CONTABILIDAD
- HABILIDADES PARA REINVERTIR BENEFICIOS
- UTILIZAR RECURSOS DE FORMA EFICIENTE
- ANALIZAR Y OBTENER FINANC. EXTERNA
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
- PLANIFICAR - HACER - VERIFICAR - ACTUAR
- IDENTIFICAR RECURSOS POTENCIALES
- ANÁLISIS DE DATOS



ADMINISTRAR RECURSOS FINANCIEROS

F

La gestión financiera es una de las responsabilidades más importantes de los propietarios y directores de empresas. Deben considerar las posibles consecuencias de sus decisiones de gestión sobre los beneficios, el flujo de caja y la situación financiera de la empresa. Las actividades de todos los aspectos de una empresa tienen un impacto en el desempeño financiero de la empresa y deben ser evaluadas y controladas por el propietario de la empresa.

La administración financiera debe planificar el pago de sus impuestos de manera oportuna. La gestión financiera es una habilidad importante de todo propietario o director de una pequeña empresa. Cada decisión que toma un propietario tiene un impacto financiero en la empresa, y debe tomar estas decisiones dentro del contexto total de las operaciones de la empresa.



ENCONTRAR FUENTES FINANCIERAS



ENCONTRAR FUENTES FINANCIERAS F

Al iniciar un negocio, su primer inversor debe ser usted mismo, ya sea con su propio efectivo o con garantía sobre sus activos. Esto demuestra a los inversores y banqueros que tiene un compromiso a largo plazo con su proyecto y que está dispuesto a asumir riesgos.

Las agencias gubernamentales brindan financiamiento, como subvenciones y subsidios, que pueden estar disponibles para su negocio.

Obtener subvenciones puede ser difícil. Puede haber una fuerte competencia y los criterios para los premios suelen ser estrictos. Generalmente, la mayoría de las subvenciones requieren que usted iguale los fondos que se le otorgan y esta cantidad varía mucho, según el donante. Por ejemplo, una subvención de investigación puede requerir que encuentre solo el 40% del costo total.

Los préstamos bancarios son la fuente de financiación más utilizada por las pequeñas y medianas empresas. Considere el hecho de que todos los bancos ofrecen diferentes ventajas, ya sea un servicio personalizado o un reembolso personalizado. Es una buena idea comparar precios y encontrar el banco que satisfaga sus necesidades específicas.

En general, debe saber que los banqueros buscan empresas con un historial sólido y que tengan un crédito excelente. Una buena idea no es suficiente; tiene que estar respaldado por un plan de negocios sólido. Los préstamos para la puesta en marcha también suelen requerir una garantía personal de los empresarios.



MEDIR RIESGOS Y RESTRINGIR
FINANCIACIÓN



MEDIR RIESGOS Y RESTRINGIR FINANCIACIÓN

F

La planificación de la gestión de riesgos debe ser un esfuerzo continuo que no puede detenerse después de una evaluación de riesgos cualitativa, una simulación de Monte Carlo o el establecimiento de niveles de contingencia. La gestión de riesgos incluye la planificación inicial de cómo se mitigarán y gestionarán los principales riesgos una vez identificados. Por lo tanto, las estrategias de mitigación de riesgos y los planes de acción específicos deben incorporarse en el plan de ejecución del proyecto, o los análisis de riesgos son simplemente un papel tapiz. Los planes de mitigación de riesgos deben

- Caracterizar las causas fundamentales de los riesgos que se han identificado y cuantificado en fases anteriores del proceso de gestión de riesgos.
- Evaluar las interacciones de riesgo y las causas comunes.
- Identificar estrategias, métodos y herramientas de mitigación alternativos para cada riesgo importante.
- Evaluar y priorizar alternativas de mitigación.
- Seleccionar y comprometer los recursos necesarios para alternativas específicas de mitigación de riesgos.
- Comunicar los resultados de la planificación a todos los participantes del proyecto para su implementación.



ANALIZAR Y UTILIZAR RECURSOS FINANCIEROS



ANALIZAR Y UTILIZAR RECURSOS FINANCIEROS



Los analistas aplican varios métodos para juzgar la estabilidad financiera de una empresa para decidir su valoración en el mercado de valores. El análisis de los estados financieros es uno de ellos. En esencia, los estados financieros son la libreta de calificaciones de salud que ayuda a los inversores a predecir el desempeño de la empresa a largo plazo. El análisis de estados financieros es un proceso de análisis de las condiciones financieras con fines de toma de decisiones. Permite a las partes interesadas externas evaluar el desempeño financiero de la empresa y su valor comercial. Hay varias técnicas utilizadas por los analistas para desarrollar una comprensión justa del desempeño financiero de una empresa durante un período. Los tres métodos de análisis financiero más comúnmente practicados son: análisis horizontal, análisis vertical y análisis de razones y tendencias.

Análisis horizontal: el rendimiento de dos o más períodos se compara para comprender el progreso de la empresa durante un período. Cada componente de un libro mayor se compara con el período anterior para obtener una comprensión general de las tendencias.

Análisis vertical: el análisis vertical ayuda a establecer una correlación entre diferentes elementos de línea en un libro mayor. Brinda a los analistas una comprensión del desempeño general en términos de ingresos y gastos. Los resultados se revisan como una proporción.

Análisis de razones: los métodos de análisis financiero de razones se utilizan para comparar un componente financiero con otro y revelar una tendencia general al alza o a la baja. Una vez calculado el ratio, se puede comparar con el período anterior para analizar si el desempeño de la empresa está de acuerdo con las expectativas establecidas. Ayuda a la gerencia a resaltar cualquier desviación de las expectativas establecidas y a tomar medidas correctivas.

Análisis de tendencias: ayuda a analizar las tendencias durante tres o más períodos. Tiene en cuenta los patrones de cambio incremental, considerando el año más antiguo como período base. Un cambio en un estado financiero revelará una tendencia positiva o negativa.





CONTABILIDAD F

La contabilidad es el proceso de registrar transacciones financieras pertenecientes a una empresa. El proceso contable incluye resumir, analizar y reportar estas transacciones a agencias de supervisión, reguladores y entidades de recaudación de impuestos.

La tarea principal de los contables, que se extiende a todos los demás, es preparar y examinar los registros financieros. Se aseguran de que los registros sean precisos y de que los impuestos se paguen correctamente y a tiempo. Los contadores y auditores realizan descripciones generales de las operaciones financieras de una empresa para ayudarla a funcionar de manera eficiente. También brindan los mismos servicios a las personas, ayudándoles a crear planes de acción para mejorar su bienestar financiero.

En el trabajo, contables:

- Examinar las declaraciones para garantizar la precisión
- Asegurarse de que las declaraciones y registros cumplan con las leyes y regulaciones.
- Calcular los impuestos adeudados, preparar declaraciones de impuestos, garantizar pago puntual
- Inspeccionar los libros de cuentas y los sistemas contables para mantenerse actualizados.
- Organizar y mantener registros financieros
- Mejorar la eficiencia de las empresas en lo que respecta al dinero.
- Hacer recomendaciones de mejores prácticas para administración
- Sugerir formas de reducir costos, aumentar los ingresos y mejorar las ganancias
- Brindar servicios de auditoría para empresas y particulares.



HABILIDADES PARA REINVERTIR LOS BENEFICIOS



HABILIDADES PARA REINVERTIR LOS BENEFICIOS

F

Cuando una empresa comienza a generar ganancias, los propietarios se enfrentan a dos decisiones principales. Pueden distribuir las ganancias a los propietarios de la empresa o reinvertir esas ganancias en la empresa para mejorar la empresa o expandir las operaciones. La decisión de reinvertir las ganancias o distribuirlas a los propietarios depende de varios factores; sin embargo, existen varias ventajas específicas para reinvertir las ganancias.

Si bien hay muchas ventajas de reinvertir las ganancias en una empresa, también existe una desventaja significativa que es especialmente relevante para los propietarios de pequeñas empresas. Para muchos propietarios de pequeñas empresas, su empleo principal es su participación directa en su pequeña empresa. Es posible que estos propietarios de negocios no tengan ninguna otra fuente de ingresos fuera de la pequeña empresa y es posible que no puedan permitirse reinvertir una parte significativa de sus ganancias.



a





UTILIZAR RECURSOS DE FORMA EFICIENTE



La forma eficaz de gestionar los recursos es mediante el seguimiento de los indicadores clave de rendimiento (KPI). Estos pueden ser sobreutilización o subutilización, disponibilidad, capacidad, compromiso de tareas y más. Los responsables de la toma de decisiones pueden hacer un uso eficaz y eficiente de los recursos si obtienen actualizaciones en tiempo real de los KPI.

📌 Profundizar en el funcionamiento de las plataformas online más utilizadas para optimizar los resultados. Siga el ejemplo personal y diario. necesita comprender cómo las habilidades digitales pueden facilitarle la vida.

- Emanuel Sammartino, Oficina de inmigración CGIL, Italia

ANALIZAR Y OBTENER FINANCIACIÓN

↓ EXTERNA

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN





ANALIZAR Y OBTENER FINANCIACIÓN EXTERNA



El financiamiento externo es cualquier tipo de financiamiento comercial que adquiere de fuentes externas a la empresa. Los préstamos bancarios, las inversiones de particulares o empresas de inversión, las subvenciones y la venta de acciones de empresas son ejemplos de financiación externa. Antes de que se proponga obtener financiación externa, debe comprender las ventajas y desventajas asociadas a ella.

Ventaja: preservar sus recursos

Una de las ventajas de la financiación externa es que le permite utilizar los recursos financieros internos para otros fines. Si puede encontrar una inversión que tenga una tasa de interés más alta que el préstamo bancario que acaba de obtener su empresa, tiene sentido preservar sus propios recursos y poner su dinero en esa inversión, utilizando el financiamiento externo para las operaciones comerciales.

Ventaja: asesoramiento y experiencia

Las organizaciones que deseen financiar su negocio también pueden ser fuentes útiles de asesoramiento de expertos. Su banquero, por ejemplo, ha financiado muchas otras pequeñas empresas y puede ofrecer orientación sobre cómo evitar trampas que crearon problemas para algunas. Es probable que un inversor en su nueva empresa tecnológica tenga experiencia tecnológica propia para ofrecer, e incluso si no es así, puede orientarlo hacia fuentes útiles de asesoramiento.



ANALIZAR Y OBTENER
FINANCIACIÓN EXTERNA

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN





ANALIZAR Y OBTENER FINANCIACIÓN EXTERNA

F

Desventaja: interés

Las fuentes de financiación externas requieren un retorno de su inversión. Los bancos agregarán intereses a un préstamo comercial y los inversores pedirán una tasa de rendimiento en el acuerdo de inversión. El interés se suma al costo total de la inversión y puede hacer que su financiamiento externo sea una carga financiera mayor de lo que había planeado originalmente.

Desventaja: es mucho trabajo

Conseguir financiación externa puede ser un trabajo casi a tiempo completo por derecho propio. Se enfrenta a la tarea de identificar posibles fuentes de financiación, preparar un plan de negocios ingenioso, practicar una presentación y llamar a decenas de personas para organizar, o intentar organizar, una reunión cara a cara. Todas estas tareas requieren mucho tiempo y recursos. Ninguno de ellos es garantía de que obtendrá los fondos que busca.





RESOLUC. CONFLICTOS



Aquí hay siete pasos para un proceso eficaz de resolución de problemas.

1. Identifique los problemas.

- Sea claro sobre cuál es el problema.
- Recuerde que diferentes personas pueden tener diferentes puntos de vista sobre cuáles son los problemas.

2. Comprenda los intereses de todos.

- Este es un paso crítico que generalmente falta.
- Los intereses son las necesidades que desea satisfacer con cualquier solución dada. A menudo ignoramos nuestros verdaderos intereses cuando nos apegamos a una solución en particular.
- La mejor solución es aquella que satisfaga los intereses de todos.
- Este es el momento de la escucha activa. Deja tus diferencias por un tiempo y escúchate con la intención de entender.

3. Enumere las posibles soluciones (opciones)

- Este es el momento de hacer una lluvia de ideas. Puede haber mucho espacio para la creatividad.
- Separar la lista de opciones de la evaluación de opciones.





RESOLUC. DE CONFLICTOS



4. Evalúe las opciones.

- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas?
- Separe la evaluación de opciones de la selección de opciones.

5. Seleccione una opción u opciones.

- ¿Cuál es la mejor opción, en el balance?
- ¿Hay alguna manera de "agrupar" varias opciones para obtener una solución más satisfactoria?

6. Documente los acuerdos.

- No confíe en la memoria.
- Escribirlo le ayudará a pensar en todos los detalles e implicaciones.

7. Acordar contingencias, seguimiento y evaluación.

- Las condiciones pueden cambiar. Haga acuerdos de contingencia sobre circunstancias futuras previsibles (¡Si-entonces!).
- ¿Cómo supervisará el cumplimiento y el seguimiento?
- Crear oportunidades para evaluar los acuerdos y su implementación. ("Probémoslo de esta manera durante tres meses y luego miremos").





PLANIFIC. - HACER - VERIFICAR - ACTUAR F DR

PHVA (planificar-hacer-verificar-actuar o planificar-hacer-verificar-ajustar) es un método de gestión iterativo de cuatro pasos que se utiliza en los negocios para el control y la mejora continua de procesos y productos.

Planificar

Establezca los objetivos y procesos necesarios para obtener los resultados deseados.

Hacer

Realice los objetivos del paso anterior.

Verificar

Durante la fase de verificación, se evalúan los datos y resultados recopilados de la fase de realización. Los datos se comparan con los resultados esperados para ver similitudes y diferencias. El proceso de prueba también se evalúa para ver si hubo cambios con respecto a la prueba original creada durante la fase de planificación. Si los datos se colocan en un gráfico, puede facilitar la visualización de las tendencias si el ciclo PDCA se realiza varias veces. Esto ayuda a ver qué cambios funcionan mejor que otros y si dichos cambios también pueden mejorarse.

Actuar

También llamada "Ajustar", esta fase de acto es donde se mejora un proceso. Los registros de las fases "hacer" y "verificar" ayudan a identificar problemas con el proceso. Estos problemas pueden incluir problemas, no conformidades, oportunidades de mejora, ineficiencias y otros problemas que dan como resultado resultados que evidentemente no son óptimos.





IDENTIFICAR POTENCIALES RECURSOS



Necesita obtener una imagen realista de todos los activos, conocimientos y experiencia que se necesitarán para poner en marcha su negocio. Armado con este conocimiento, puede comenzar a "llenar los agujeros". También debe determinar la viabilidad de la empresa. Es posible que tenga una buena idea, tal vez incluso una potencialmente lucrativa, pero si no posee los activos necesarios para actualizarla y tiene pocas esperanzas de traer estos activos de fuentes externas, entonces puede ser bueno poner la idea en en segundo plano (al menos por ahora), o páselo a otra persona.

Determinar sus recursos disponibles al iniciar un nuevo negocio

1. Dinero:

¿Cuánto dinero tiene disponible para invertir en su negocio y cuánto más necesita obtener? Una vez que haya calculado sus costos iniciales aproximados, si son significativos, deberá determinar cómo cubrirlos.





IDENTIFICAR POTENCIALES RECURSOS



También puede haber varias fuentes externas de financiación que los aspirantes a empresarios frugales pueden hacer en una breve lista. Aquí está el listado:

- Un préstamo para pequeñas empresas, ya sea a través de un prestamista respaldado por la SBA, un banco o cooperativa de crédito no afiliado o un prestamista comercial.
- Obtener un micropréstamo de una organización o un compañero o recurrir a plataformas de financiación colectiva
- Buscando un inversionista ángel
- Investigar subvenciones, patrocinios y concursos de emprendimiento locales.

2. Talento, experiencia y conocimientos técnicos:

Todo el dinero del mundo no te llevará a ninguna parte si no sabes qué hacer con él. Dirigir un negocio con éxito requiere mucho conocimiento en varias áreas diferentes. Algunas responsabilidades comunes incluyen: contabilidad y mantenimiento de registros, cobranza de deudas, administración de operaciones, marketing y publicidad, administración de inventario, administración de recursos humanos y ventas.

3 Tiempo :

¡Sí, el tiempo es un activo! Pregúntele a todas las personas que desearían tener más. Básicamente, debe averiguar cuánto tiempo y atención debe dedicar a su incipiente negocio. Esto es particularmente importante si va a dividir su tiempo entre un trabajo, estudios o administrar una casa.



ANÁLISIS DE LOS DATOS

El análisis de datos es un proceso de inspección, limpieza, transformación y modelado de datos con el objetivo de descubrir información útil, informar conclusiones y respaldar la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas bajo una variedad de nombres, y se usa en diferentes dominios de negocios, ciencia y ciencias sociales. En el mundo empresarial actual, el análisis de datos juega un papel en la toma de decisiones más científicas y ayuda a las empresas a operar de manera más eficaz.

La minería de datos es una técnica particular de análisis de datos que se centra en el modelado estadístico y el descubrimiento de conocimientos con fines predictivos en lugar de puramente descriptivos, mientras que la inteligencia empresarial cubre el análisis de datos que se basa en gran medida en la agregación, centrándose principalmente en la información empresarial. En aplicaciones estadísticas, el análisis de datos se puede dividir en estadísticas descriptivas, análisis de datos exploratorios (EDA) y análisis de datos confirmatorios (CDA).

! Generalmente adopto un proceso de consolidación y validación para cualquier problema después de la clasificación del caso al que nos enfrentamos. Como parte del trabajo en equipo, en primer lugar, los miembros analistas cuantifican los datos (si se recopilaron antes) detrás del problema. Luego lo procesamos para cumplir con nuestros requisitos (estimar parámetros desconocidos) y luego los validamos con pruebas de confianza y verificamos con otras fuentes de información a través de redes antes de su envío a los tomadores de decisiones. Estos procesos se realizan de manera similar tanto para las ciencias sociales como para las físicas. .

- Onur Lenk, Profesor Asociado Dr. en la Universidad de Estambul, Turquía



C

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Poder comunicarse de manera efectiva es la más importante de todas las habilidades para la vida. La comunicación es simplemente el acto de transferir información de un lugar a otro. Esto puede ser verbalmente (usando la voz), escrito (usando medios impresos o digitales como libros, revistas, sitios web o correos electrónicos), visualmente (usando logotipos, mapas, cuadros o gráficos) o no verbal (usando lenguaje corporal, gestos y la tono y tono de voz). Qué tan bien se transmite y recibe esta información es una medida de si sus habilidades de comunicación son buenas.

Todos hemos estado desarrollando nuestras habilidades interpersonales desde la infancia, generalmente de manera inconsciente. Las habilidades interpersonales se vuelven tan naturales que a menudo las damos por sentado, sin pensar nunca en cómo nos comunicamos con otras personas. Sin embargo, los cimientos de muchas otras habilidades se basan en sólidas habilidades interpersonales, ya que son relevantes para nuestras relaciones personales, asuntos sociales y vida profesional.



C

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN





HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

La comunicación eficaz es más que solo intercambiar información. Se trata de comprender la emoción y las intenciones detrás de la información. Además de poder transmitir claramente un mensaje, también debe escuchar de una manera que obtenga el significado completo de lo que se dice y haga que la otra persona se sienta escuchada y comprendida.

La comunicación eficaz parece que debería ser instintiva. Pero con demasiada frecuencia, cuando intentamos comunicarnos con los demás, algo se extravía. Decimos una cosa, la otra persona oye otra, y surgen malentendidos, frustración y conflictos. Esto puede causar problemas en las relaciones entre el hogar, la escuela y el trabajo.

Para muchos de nosotros, comunicarnos de forma más clara y eficaz requiere aprender algunas habilidades importantes. Ya sea que esté tratando de mejorar la comunicación con su cónyuge, hijos, jefe o compañeros de trabajo, aprender estas habilidades puede profundizar sus conexiones con los demás, generar una mayor confianza y respeto, y mejorar el trabajo en equipo, la resolución de problemas y su salud social y emocional en general.





CREATIVIDAD E INNOVACIÓN



La creatividad y la innovación son dos nociones relacionadas pero separadas, y cada una es necesaria para el éxito en el lugar de trabajo.

Una vez que una idea es posible, la innovación tiende a ser un desafío más fácil de lograr para más jugadores. La creatividad es el paso novedoso de ser el primero en identificar que algo podría ser posible en primer lugar. Pero la innovación es la acción de poner las cosas en una realidad práctica, a pesar de los desafíos y la resistencia, en lugar de simplemente contemplar. Ambos son necesarios en los negocios, pero solo uno de ellos se traduce en ingresos y ganancias reales.





HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN

La negociación es un método mediante el cual las personas resuelven diferencias. Es un proceso mediante el cual se llega a un compromiso o acuerdo evitando discusiones y disputas.

En cualquier desacuerdo, es comprensible que las personas intenten lograr el mejor resultado posible para su puesto (o quizás una organización a la que representan). Sin embargo, los principios de equidad, búsqueda de beneficio mutuo y mantenimiento de una relación son las claves para un resultado exitoso.

Para lograr un resultado deseable, puede ser útil seguir un enfoque estructurado de negociación. Por ejemplo, en una situación laboral, puede ser necesario organizar una reunión en la que todas las partes involucradas puedan reunirse.

El proceso de negociación incluye las siguientes etapas:

- Preparación
- Discusión
- Clarificación de objetivos
- Negociar para lograr un resultado beneficioso para todos
- Convenio
- Implementación de un curso de acción

! Tiene que planificar qué hacer antes, durante y después del proceso de negociación. Aclarar su objetivo y método, y recopilar información útil tanto sobre el contragrupo como sobre el tema, es fundamental antes de negociar. Durante el proceso de negociación, la calma, la gestión del tiempo, el intento de predecir los posibles movimientos del contragrupo cobran protagonismo. Después del proceso, debes analizar lo que obtienes y dónde te encuentras en comparación con tu posición inicial.

- Kabakci Hurcan, Departamento de Administración de Empresas de la Universidad Hacettepe Turquía





HABILIDADES PARA TRABAJAR EN RED C DR

Las habilidades para establecer contactos, como la comunicación, la escucha activa y las habilidades sociales, son extremadamente valiosas para tener tanto en entornos profesionales como personales y son particularmente codiciadas por los empleadores, ya que todas las empresas exitosas dependen de las redes.

Las habilidades de trabajo en red son las competencias que necesita tener para mantener contactos profesionales o sociales. La creación de redes es una habilidad fundamental en las ventas, el desarrollo empresarial y una serie de otras industrias. Las habilidades de trabajo en red son necesarias para establecer y desarrollar relaciones con nuevos contactos y promover algo de valor.

Hay diferentes habilidades que puede practicar para ser más eficaz en la creación de redes.

- Comunicación
- Escucha activa
- Habilidades sociales
- Habilidades para hablar en público
- Comunicación no verbal
- Habilidades interpersonales
- Empatía
- Positividad
- Humor
- Atención





INTELIGENCIA SOCIAL Y EMOCIONAL



La inteligencia social y emocional es la capacidad de ser consciente de los sentimientos propios y de los demás, en el momento - y utilizar esa información para dirigirse a sí mismo y a otros (Instituto de Inteligencia Social + Emocional).

No significa que su coeficiente intelectual no sea importante; puede considerarse el boleto para el espectáculo del éxito. La inteligencia social y emocional consta de cuatro elementos, que se pueden clasificar en habilidades personales y sociales.

Las competencias personales (inteligencia emocional) determinan cómo nos manejamos y consisten en:

1. Autoconciencia: conocer sus estados internos, preferencias, recursos e intuiciones.
2. Autogestión: gestionar los propios estados, impulsos y recursos internos.
3. Conciencia social: conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los demás.
4. Habilidades sociales / manejo de relaciones: capacidad para crear respuestas deseables en los demás.

! Si desea que los empleados emprendan iniciativas, debe construir una empresa con ellos en forma de asociación. El equipo debe conocer la misión, visión y valores sobre los que se construye la organización. Sin esto, los objetivos que se establezcan para ellos no serán claros de definir y alcanzar. Un elemento muy importante que afecta el compromiso del equipo es crear un ambiente familiar y amistoso sin mandar ni actuar de manera condescendiente.

- Szymon Luczak, Gerente de Desarrollo Comercial en Biznes Butik Ltd, Polonia



SER PROACTIVO



Ser proactivo en el trabajo significa pensar siempre en el futuro, planificar y prepararse para el futuro.

Significa anticiparse a lo esperado para poder lidiar mejor con lo inesperado.

Significa actuar hoy para mejorar el mañana.

En el lugar de trabajo, las personas proactivas son:

- hacer un mejor uso de los recursos, incluido el tiempo, la energía y el dinero;
- evitar que ocurran problemas;
- responder de manera oportuna y adecuada a los problemas que no se pueden evitar, reduciendo así su impacto negativo;
- siente una mayor sensación de control y experimenta menos estrés;
- establecer una reputación positiva y poderosa. (De hecho, las personas proactivas a menudo se describen como solucionadores de problemas, pensadores estratégicos, emprendedores e incluso prácticamente clarividentes).

Esto no quiere decir que las personas proactivas todavía, en ocasiones, no encuentren problemas. Ser proactivo no garantiza una vida mágica donde nada sale mal. Sin embargo, reduce el número de problemas. Y hace que esos problemas obstinados e inevitables sean más fáciles de resolver porque los aborda temprano, antes de que se conviertan en desastres. Aprender a ser proactivo en el trabajo es una habilidad difícil de dominar, pero vale la pena invertir tiempo y energía. Es tanto una aptitud como una actitud, una forma de hacer y una forma de pensar que, cuando se combinan, se convierten en una forma de ser. Es realmente lo que diferencia a los profesionales ordinarios de los excepcionales.





DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN



ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE

En pocas palabras, una estrategia de aprendizaje es el enfoque de un individuo para completar una tarea. Más específicamente, una estrategia de aprendizaje es la forma en que un individuo organiza y utiliza un conjunto particular de habilidades para aprender contenido o realizar otras tareas de manera más efectiva y eficiente tanto en la escuela como en entornos no académicos (Schumaker y Deshler, 1992). Por lo tanto, los maestros que enseñan estrategias de aprendizaje enseñan a los estudiantes cómo aprender, en lugar de enseñarles un contenido curricular específico o habilidades específicas.

La innovación se define comúnmente como la “realización de nuevas combinaciones”. Sin embargo, muchos académicos y organizaciones gubernamentales han dado su propia definición del concepto. Algunos elementos comunes en las diferentes definiciones es un enfoque en la novedad, la mejora y la difusión. Una innovación es algo original y más eficaz y, en consecuencia, nuevo, que “irrumpe” en el mercado o la sociedad. La innovación está relacionada con la invención, pero no es lo mismo: la innovación es más apta para involucrar la implementación práctica de una invención para tener un impacto significativo en un mercado o sociedad, y no todas las innovaciones requieren una nueva invención. Lo opuesto a la innovación es exnovación.

SER PROACTIVO



UTILIZAR RECURSOS DE
FORMA EFICIENTE



↓ TIC

DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN



La difusión es un proceso planificado para proporcionar información sobre los resultados de los programas y las iniciativas a los actores clave. Ocurre a medida que el resultado de programas e iniciativas está disponible. Esto implica hacer correr la voz sobre los éxitos y resultados del proyecto en la medida de lo posible. Dar a conocer el proyecto a otros tendrá un impacto en otras organizaciones en el futuro y contribuirá a elevar el perfil de la organización que lleva a cabo el proyecto. Para difundir eficazmente los resultados, es necesario diseñar un proceso apropiado al inicio del proyecto. Esto debería cubrir por qué, qué, cómo, cuándo, a quién y dónde se llevará a cabo la difusión de los resultados, tanto durante como después del período de financiación.

La explotación es (a) un proceso planificado de transferir los resultados exitosos de los programas e iniciativas a los responsables de la toma de decisiones apropiados en los sistemas regulados locales, regionales, nacionales o europeos, por un lado, y (b) un proceso planificado para convencer a los individuos -usuarios para adoptar y / o aplicar los resultados de programas e iniciativas, por otro lado. Esto significa maximizar el potencial de las actividades financiadas, de modo que los resultados se utilicen más allá de la vida útil del proyecto. Los resultados deben desarrollarse de tal manera que puedan adaptarse a las necesidades de los demás; transferido a nuevas áreas; sostenido una vez finalizado el período de financiación; o se utiliza para influir en las políticas y prácticas futuras.





COMPETENCIAS DEL LENGUAJE



La competencia lingüística es el sistema de conocimiento lingüístico que poseen los hablantes nativos de una lengua. Se distingue del desempeño lingüístico, que es la forma en que se usa un sistema de lenguaje en la comunicación. Noam Chomsky introdujo este concepto en su elaboración de la gramática generativa, donde ha sido ampliamente adoptado y la competencia es el único nivel de lenguaje que se estudia.

Según Chomsky, la competencia es el sistema lingüístico ideal que permite a los hablantes producir y comprender un número infinito de oraciones en su idioma y distinguir oraciones gramaticales de oraciones no gramaticales.



D

HABILIDADES DIGITALES

Las habilidades digitales se definen ampliamente como aquellas necesarias para "utilizar dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y redes para acceder y gestionar la información".

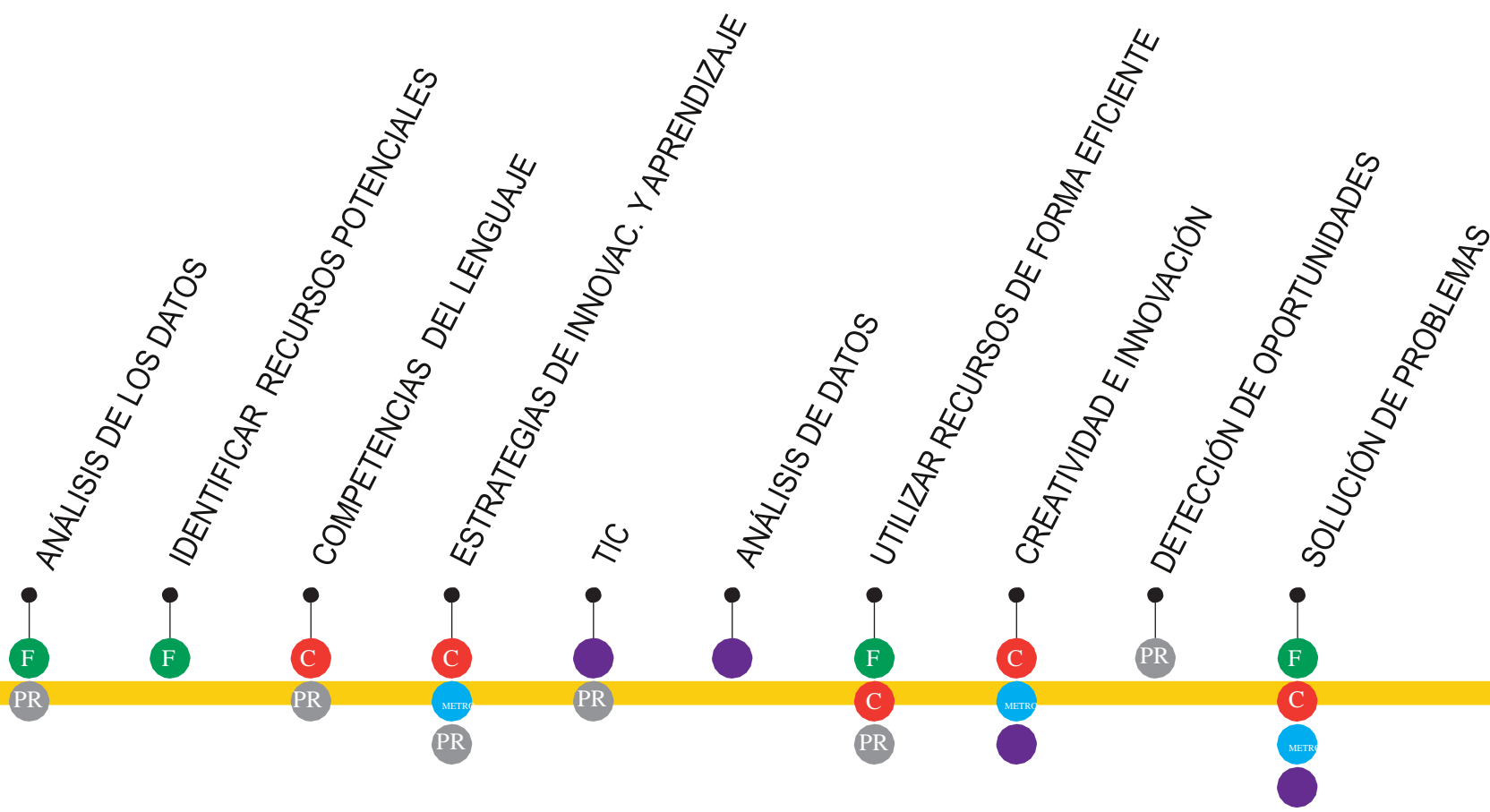
- Habilidades de base digital - los fundamentos para poder utilizar tecnologías digitales.
- Comunicarse - enviar correos electrónicos de forma segura, usar archivos adjuntos y participar en las redes sociales.
- Manejo de información y contenido - ser consciente de que no todo el contenido en línea es confiable y acceder al contenido a través de dispositivos.
- Transacción - configurar cuentas para usar o comprar bienes / servicios en línea, utilizando diferentes métodos de pago seguros.
- Resolución de problemas - presentar soluciones a través de software y mejorar la productividad.
- Estar seguro y legal en línea - comprensión de las mejores prácticas en el almacenamiento / intercambio de datos, actualización y mantenimiento de contraseñas seguras.

Estos se definen como las habilidades digitales básicas necesarias en un contexto profesional o personal del día a día. Serán suficientes para muchos que trabajan en lugares de trabajo tradicionales que han adoptado sistemas digitales para mejorar la eficiencia, la seguridad y la conectividad.



D

HABILIDADES DIGITALES



TIC



Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es un término más amplio para la tecnología de la información (TI), que se refiere a todas las tecnologías de la comunicación, incluido Internet, redes inalámbricas, teléfonos móviles, computadoras, software, middleware, videoconferencias, redes sociales y otros. aplicaciones y servicios de medios que permiten a los usuarios acceder, recuperar, almacenar, transmitir y manipular información en forma digital.

Las TIC también se utilizan para referirse a la convergencia de tecnologías de medios como las redes audiovisuales y telefónicas con las redes informáticas, mediante un sistema unificado de cableado (incluida la distribución y gestión de señales) o sistema de enlace. Sin embargo, no existe una definición universalmente aceptada de TIC considerando que los conceptos, métodos y herramientas involucrados en las TIC evolucionan constantemente casi a diario.

ANÁLISIS DE DATOS



Tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es un término más amplio para la tecnología de la información (TI), que se refiere a todas las tecnologías de la comunicación, incluido Internet, redes inalámbricas, teléfonos móviles, computadoras, software, middleware, videoconferencias, redes sociales y otros. aplicaciones y servicios de medios que permiten a los usuarios acceder, recuperar, almacenar, transmitir y manipular información en forma digital.

Las TIC también se utilizan para referirse a la convergencia de tecnologías de medios como las redes audiovisuales y telefónicas con las redes informáticas, mediante un sistema unificado de cableado (incluida la distribución y gestión de señales) o sistema de enlace. Sin embargo, no existe una definición universalmente aceptada de TIC considerando que los conceptos, métodos y herramientas involucrados en las TIC evolucionan constantemente casi a diario.



DETECCIÓN DE OPORTUNIDADES



El proceso utiliza una serie de preguntas de autoevaluación, llamadas pantallas o cortes para enriquecer una serie de ideas a oportunidades cada vez de mayor potencial. Si la idea “no pasa” por la pantalla, se deja de lado para una mayor consideración. No se descarta porque, como veremos más adelante, puede incidir en otra idea que está avanzando.

El proceso de identificación de oportunidades permite a grupos o personas analizar un gran volumen de ideas de forma rápida y metódica.

El proceso identifica las ideas de alto potencial para que surjan al permitir que las ideas débiles fallen de forma rápida y económica, en papel en lugar de en el laboratorio o en el mundo real.

También fortalece los conceptos emergentes y proporciona un método para insertar un flujo de otras ideas, que son desencadenadas por la revisión, de vuelta al proceso.

1. Genere una gran cantidad de ideas crudas
2. Pregunta: ¿Es una oportunidad?
3. Pantalla preliminar: ¿Qué tan buena es esta idea?
4. Otra pantalla: ¿Encaja?
5. Segundo corte: problemas internos
6. Tercer corte: problemas externos
7. Final Cut: Realzando la idea
8. Informes: preparación de la idea para el proceso de activación
9. El resultado: una nueva oportunidad potencial.





PR

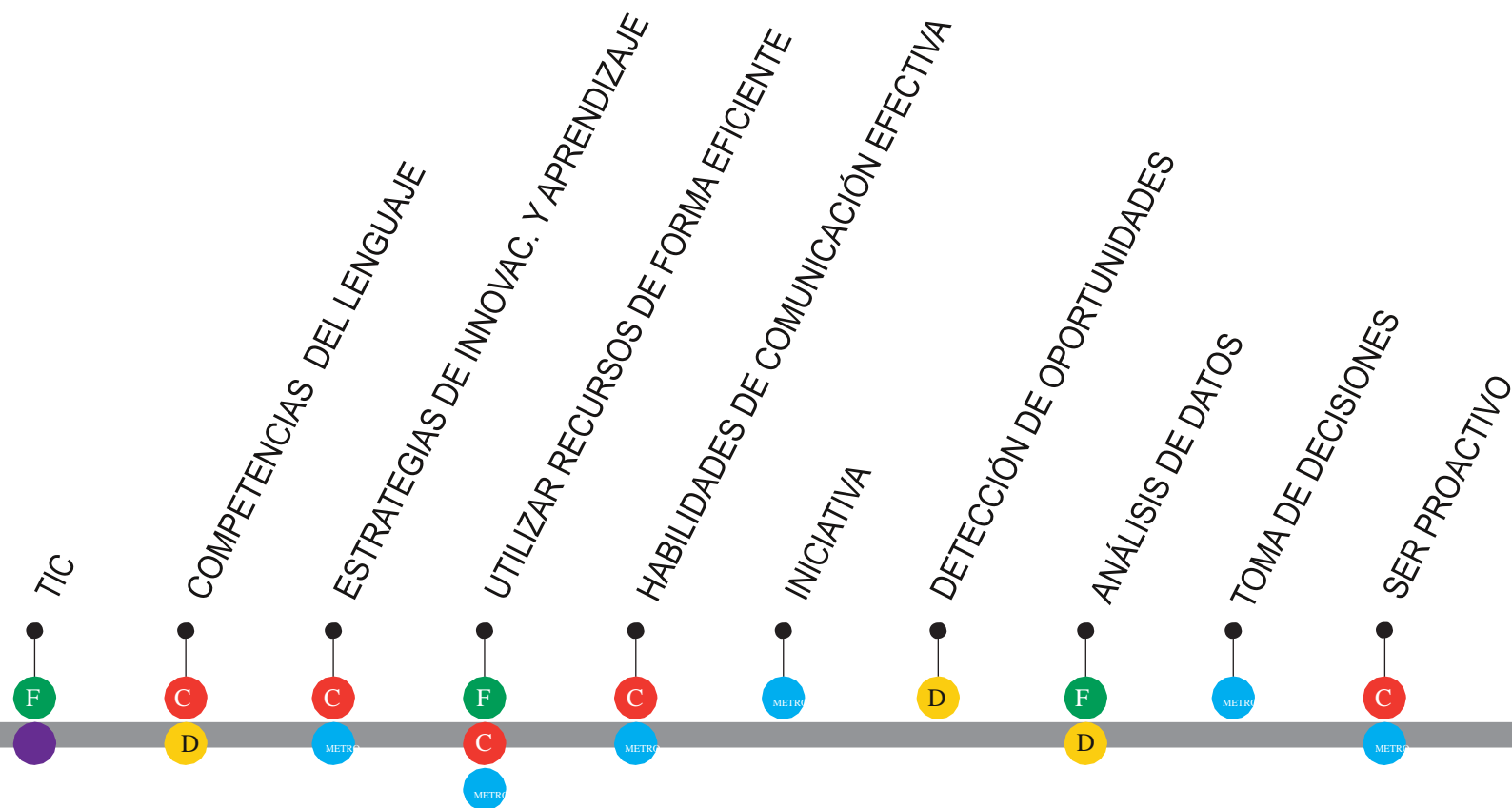
HABILIDADES DE PR / MARKETING SOCIAL

Las habilidades de relaciones públicas son esenciales para trabajar en una variedad de trabajos que requieren una comunicación regular con los demás. Por lo general, incluyen habilidades como la comunicación, la investigación y la capacidad de identificar tendencias en la opinión pública. Saber cómo aprovechar estas habilidades podría convertirlo en un colaborador valioso para los departamentos de comunicaciones y marketing de una empresa.

Las habilidades de relaciones públicas son una amplia gama de capacidades y competencias que normalmente se incluyen en la categoría de comunicaciones y marketing. Estas habilidades se pueden utilizar para una variedad de propósitos, desde la introducción de nuevos productos o servicios hasta la mejora de la reputación de una empresa. En la mayoría de los casos, las habilidades de relaciones públicas ayudan a dar forma a la opinión pública, lo que es especialmente útil si una empresa desea remodelar su marca.



PR **HABILIDADES DE COMUNICACIÓN**



INICIATIVA DR PR

Cuando muestras iniciativa, haces cosas sin que te lo digan; averigua lo que necesita saber; sigues adelante cuando las cosas se ponen difíciles; y detecta y aprovecha las oportunidades que otros pasan. Actúas, en lugar de reaccionar, en el trabajo.

La iniciativa se ha vuelto cada vez más importante en el lugar de trabajo actual. Las organizaciones quieren empleados que puedan pensar con rapidez y actuar sin esperar a que alguien les diga qué hacer. Después de todo, este tipo de flexibilidad y coraje es lo que empuja a los equipos y organizaciones a innovar y a superar la competencia.

La iniciativa se ha vuelto cada vez más importante en el lugar de trabajo actual. Muestra iniciativa cuando actúa sin que le digan qué hacer, persiste ante la inercia y la dificultad, y lleva su idea a una conclusión exitosa.

Hay seis pasos que puede seguir para desarrollar su propia iniciativa.

1. Desarrolle un plan de carrera.
2. Desarrolle la confianza en sí mismo.
3. Detecte oportunidades y posibles mejoras.
4. Revise sus ideas con sentido.
5. Desarrolle la perseverancia.
6. Encuentra el equilibrio.

TOMA DE DECISIONES Y DISCERNIMIENTO DR PR

Discernimiento se define como la capacidad de notar los detalles precisos, la capacidad de juzgar bien algo o la capacidad de comprender y comprender algo. Darse cuenta de los detalles distintivos de una pintura y comprender qué hace que el arte sea bueno y malo es un ejemplo de discernimiento.

Toma de decisiones es el proceso de tomar decisiones mediante la identificación de una decisión, la recopilación de información y la evaluación de resoluciones alternativas.

El uso de un proceso de toma de decisiones paso a paso puede ayudarlo a tomar decisiones más deliberadas y reflexivas al organizar la información relevante y definir alternativas. Este enfoque aumenta las posibilidades de que elija la alternativa más satisfactoria posible.

Paso 1: Identificar la decisión

Paso 2: Reúna información relevante

Paso 3: Identifica las alternativas

Paso 4: Sopesar la evidencia

Paso 5: Elige entre alternativas

Paso 6: Tomar acción

Paso 7: Revise su decisión y sus consecuencias

! ! Comprender la situación - Definir los diversos problemas / problemas asociados con ella - Proponer diferentes soluciones - Desarrollar alternativas - Medir y evaluar todas las soluciones - Llegar a una decisión final - Implementar la solución elegida.

- Maria Koumparou, Gerente de proyectos, Chipre

HABILIDADES DE GESTIÓN

Para tener éxito en la planificación, organización, liderazgo y control, los gerentes deben utilizar una amplia variedad de habilidades. Las habilidades gerenciales se dividen en tres categorías básicas:

Habilidades técnicas

Las áreas especializadas de conocimiento y experiencia y la capacidad de aplicar ese conocimiento constituyen las habilidades técnicas de un gerente. La preparación de un estado financiero, la programación de una computadora, el diseño de un edificio de oficinas y el análisis de la investigación de mercado son ejemplos de habilidades técnicas.

Habilidades de relaciones humanas

Las habilidades de relaciones humanas son las habilidades interpersonales que los gerentes utilizan para lograr metas mediante el uso de recursos humanos. Este conjunto de habilidades incluye el capacidad para comprender el comportamiento humano, comunicarse eficazmente con los demás y motivar a las personas a lograr sus objetivos.

Habilidades conceptuales

Las habilidades conceptuales incluyen la capacidad de ver la organización como un todo, comprender cómo las diversas partes son interdependientes y evaluar cómo se relaciona la organización con su entorno externo.



DR

HABILIDADES DE GESTIÓN



ANÁLISIS DAFO



DAFO significa "Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas". Este es un método de análisis del entorno y la posición de la empresa en él.

El DAFO se compone de dos partes: las fortalezas y debilidades se refieren a los aspectos internos de una empresa, mientras que las oportunidades y amenazas son externas a la empresa y existen en el entorno.

La fortaleza de una empresa podría estar en la gestión del proceso de creación de marca de forma rápida y completa. Sus debilidades podrían estar en la distribución de productos o en el pago de retrasos. Estos son problemas / problemas internos y deben entenderse y tratarse de manera continua. A menudo, se recurre a consultores para evaluar estos dos aspectos con la creencia de que una persona externa podría brindar más información sobre la empresa.

Los dos factores externos, oportunidades y amenazas, no están bajo el control de la empresa. El entorno, compuesto por eventos sociales, económicos, legales, regulatorios, nacionales e incluso internacionales, debe ser escaneado continuamente para rastrearlos.





CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS



Las políticas de conocimiento proporcionan las bases institucionales para crear, administrar y utilizar el conocimiento organizacional, así como las bases sociales para equilibrar la competitividad global con el orden social y los valores culturales. Las políticas del conocimiento se pueden ver desde varias perspectivas: la vinculación necesaria con la evolución tecnológica, las tasas relativas de cambio tecnológico e institucional, como un proceso de control o regulatorio, los obstáculos que plantea el ciberespacio y como un instrumento de política organizativa.

Las políticas son los paradigmas del gobierno y de todas las burocracias. Las políticas proporcionan un contexto de reglas y métodos para guiar cómo las grandes organizaciones cumplen con sus responsabilidades. Las políticas de conocimiento organizacional describen los aspectos institucionales de la creación, gestión y uso del conocimiento dentro del contexto del mandato o modelo de negocio de una organización. Las políticas de conocimiento social equilibran el progreso en la economía del conocimiento para promover la competitividad global con valores sociales, como la equidad, la unidad y el bienestar de los ciudadanos.



HR HABILIDADES DE RECURSOS HUMANOS

La Gestión de Recursos Humanos se conocía originalmente como personal o gestión de personas. En el pasado, su función era bastante limitada. Dentro de cualquier empresa u organización, la gestión de recursos humanos es una forma formal de gestionar a las personas. Es parte fundamental de cualquier organización y su gestión.

Las principales responsabilidades del departamento de personal incluyen la contratación, evaluación, capacitación y compensación de los empleados. El departamento de recursos humanos se ocupa de los problemas que enfrenta el personal en su capacidad de trabajo dentro de una organización. RR.HH. se preocupa por las prácticas laborales específicas y cómo afectan el desempeño de la organización.

Hoy en día, la Gestión de Recursos Humanos se ocupa de:

- Todo lo relacionado con la gestión de personas dentro de una empresa u organización. Esto significa decisiones, estrategias, principios, operaciones, prácticas, funciones, actividades y los métodos utilizados para administrar a los empleados.
- El tipo de relaciones que las personas tienen en sus lugares de trabajo y cualquier cosa que afecte esas relaciones de manera positiva o negativa.
- Asegurar que los empleados estén satisfechos con las condiciones de su empleo. Esto conduce a mejores servicios y producción de bienes y ayuda al éxito de la empresa.



HfR HABILIDADES DE RECURSOS HUMANOS





GESTIÓN DE EQUIPOS



La gestión de equipos es la capacidad de un individuo o una organización para administrar y coordinar un grupo de individuos para realizar una tarea. La gestión de equipos implica trabajo en equipo, comunicación, establecimiento de objetivos y evaluaciones del desempeño. Además, la gestión de equipos es la capacidad de identificar problemas y resolver conflictos dentro de un equipo. Hay varios métodos y estilos de liderazgo que un gerente de equipo puede adoptar para aumentar la productividad del personal y construir un equipo eficaz. En el lugar de trabajo, los equipos pueden tener muchas formas y tamaños, todos trabajan juntos y dependen unos de otros.

Se comunican y todos se esfuerzan por lograr un objetivo específico. Los equipos de gestión son un tipo de equipo que realiza funciones como gestionar y asesorar a otros empleados y equipos que trabajan con ellos. Mientras que los equipos de trabajo, paralelos y de proyectos tienen la responsabilidad del logro directo de una meta, los equipos de gestión son responsables de proporcionar dirección general y asistencia a esos equipos.






TRABAJO EN EQUIPO



El trabajo en equipo es el esfuerzo colaborativo de un grupo para lograr un objetivo común o para completar una tarea de la manera más efectiva y eficiente. Este concepto se ve dentro del marco más amplio de un equipo, que es un grupo de individuos interdependientes que trabajan juntos hacia un objetivo común. Los requisitos básicos para un trabajo en equipo eficaz son un tamaño de equipo adecuado. El contexto es importante y el tamaño del equipo puede variar según el objetivo. Un equipo debe incluir al menos 2 o más miembros, y la mayoría de los equipos varían en tamaño de 2 a 100.

Los equipos deben poder aprovechar los recursos para ser productivos (es decir, campos de juego o espacios de reunión, horarios programados para la planificación, orientación de los entrenadores o supervisores, apoyo de la organización, etc.) y roles claramente definidos dentro del equipo para todos. tener un propósito claro. El trabajo en equipo está presente en cualquier contexto en el que un grupo de personas trabaje en conjunto para lograr un objetivo común. Estos contextos incluyen una organización industrial (equipos formales de trabajo), atletismo (equipos deportivos), una escuela (compañeros trabajando en un proyecto) y el sistema de salud (equipos de quirófano). En cada uno de estos entornos, el nivel de trabajo en equipo y la interdependencia puede variar de bajo, a intermedio, a alto, dependiendo de la cantidad de comunicación, interacción y colaboración presente entre los miembros del equipo.

¿Cómo resuelves problemas en equipo?

 **Identificar roles y responsabilidades basados en habilidades y funciones laborales. Destacando el problema. Intentando compartir su transformación en meta. Construir mapas lógicos compartidos que reconstruyan el proceso causa-efecto transformándolo en metas y medios. Compartir estrategias de desarrollo e intervención para resolver el problema (método PCM).**

- Anthi Gavriel, Chipre



COORDINANDO



El proceso de organizar personas o grupos para que trabajen juntos de manera adecuada y adecuada.

En una organización, la coordinación eficiente de los componentes internos y externos ayuda a reducir las complejidades (tanto internas como externas). Por lo tanto, la organización experimenta un aumento en la productividad, una integración más fácil de las dinámicas organizacionales a nivel micro y macro, una mejor conexión de roles entre los grupos intraorganizacionales e interorganizacionales, así como la generación de confianza entre los grupos en competencia y la definición de tareas organizacionales. La coordinación es principalmente de dos tipos: coordinación interna y coordinación externa, como se describe a continuación.

Coordinación interna

La coordinación interna consiste en establecer una relación entre todos los gerentes, ejecutivos, departamentos, divisiones, sucursales y empleados o trabajadores. Estas relaciones se establecen con el fin de coordinar las actividades de la organización. La coordinación interna tiene dos grupos:

- **Coordinación vertical** - En coordinación vertical, una autoridad superior coordina su trabajo con el de sus subordinados y viceversa. Por ejemplo, un gerente de ventas coordinará sus tareas con sus supervisores de ventas. Por otro lado, todos los supervisores de ventas se aseguran de trabajar en sincronía con el gerente de ventas.
- **Coordinación horizontal** - En la coordinación horizontal, los empleados del mismo estatus establecen una relación entre ellos para un mejor desempeño. Por ejemplo, la coordinación entre jefes de departamento o supervisores, o

compañeros de trabajo, etc.



COORDINACIÓN



En otras palabras, en la coordinación interna, un empleado reporta verticalmente al supervisor y / o subordinados y horizontalmente a los colegas y / o compañeros de trabajo.

Coordinación externa

Como sugiere el nombre, la coordinación externa se trata de establecer una relación entre los empleados de la organización y las personas ajenas a ella.

Estas relaciones se establecen con miras a tener una mejor comprensión de los forasteros como agencias de mercado, público, competidores, clientes, agencias gubernamentales, instituciones financieras, etc.

Por lo general, las organizaciones confían a un Oficial de Relaciones Públicas (PRO) la responsabilidad de establecer relaciones cordiales entre los empleados de la organización y los externos.





MOTIVAR EL CAMBIO A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN



Ya sea que desee que un empleado participe más en las reuniones o que su cónyuge contribuya más en la casa, no puede obligar a alguien a cambiar su comportamiento.

Sin embargo, puede tener una fuerte influencia sobre otra persona. Pero regañar, rogar o amenazar no son formas efectivas de motivar a otros a cambiar.

La mejor manera de tener una influencia positiva en alguien es haciendo una pregunta que haga que otra persona examine su comportamiento de cerca.

El efecto pregunta-comportamiento puede ser útil en una variedad de circunstancias. Aquí están algunos ejemplos:

- Influya en sus empleados. Si sus empleados se han relajado un poco acerca de llegar tarde a las reuniones, envíe una encuesta por correo electrónico que pregunte: "¿Vas a llegar a tiempo a la reunión de esta semana?"
- Motivar a un miembro de la familia. Si su cónyuge ha estado trayendo a casa montones de papeleo de la oficina, pregúntele: "¿Vas a hacer varias horas de trabajo en casa todas las noches?" La clave es hacer la pregunta con un tono suave y no sarcástico.
- Úselo en marketing. Anuncios que hacen preguntas como "¿Será este el año en que finalmente se recompense por su arduo trabajo?" puede convencer a la gente de que compre determinados productos.
- Campañas de servicio público. La mayoría de las personas ya conocen los peligros y los beneficios de reciclar o usar el cinturón de seguridad, por lo que las conferencias no son efectivas. Pero hacer preguntas como "¿Vas a votar este año?" o, "¿Va a recibir la vacuna contra la gripe?" hace que las personas confronten sus creencias y su comportamiento, lo que puede conducir a un cambio positivo.

HABILIDAD PARA CONSTRUIR UN EQUIPO EFECTIVO





HABILIDAD PARA CONSTRUIR EQUIPO



La construcción de un equipo de alto rendimiento implica más que simplemente reunir al azar a un grupo de personas talentosas. Para que un equipo sea verdaderamente eficaz, sus miembros deben unirse con la misma visión y estar motivados para hacer realidad esa visión. Deben compartir metas claras y mensurables, y estar comprometidos con cada uno de sus roles en el éxito general del grupo.

Hacer un plan

Necesita una meta clara y medible para lo que quiere lograr.

Crea un mapa claro

Los líderes deben a sus equipos una respuesta a la misma pregunta que los niños pequeños suelen hacer a sus padres antes de emprender un viaje largo: "¿A dónde vamos y cómo vamos a llegar allí?" En otras palabras, ¿cuál es el objetivo y cómo vamos a medir el progreso a lo largo del camino?

Y eso puede parecer simple, pero a menudo es uno de los mayores desafíos que enfrentan los equipos, divisiones y empresas. ¿Cómo se ve el éxito? Si tuviera que configurar un cuadro de indicadores para realizar un seguimiento del éxito a lo largo del tiempo, ¿qué mediría?

Tener un marcador compartido

Otro beneficio de tener un plan simple es que crea un objetivo compartido que compensará la tendencia de las personas a identificarse como parte de grupos más pequeños.

Pero debido a que el objetivo del equipo es claro y hay un marcador externo para rastrear el progreso, hay un mayor sentido de "nosotros" en el equipo que la dinámica de "nosotros y ellos" que a menudo puede dividir a los colegas en las empresas.



COMPARTIR MOTIVACIÓN



COMPARTIR MOTIVACIÓN



La motivación es el núcleo del éxito. Impulsa la pasión, da alegría cuando se cumplen las metas y nos da optimismo ante el fracaso.

La motivación viene de dos lugares:

- Motivación intrínseca: es cuando la motivación proviene de factores “internos” para satisfacer las necesidades personales. Hacemos las cosas que hacemos porque las disfrutamos, no porque tengamos que hacerlo. Intrínseco significa interno o dentro de usted mismo; cuando estás intrínsecamente motivado, disfrutas de un interés, un curso de estudio o desarrollo de habilidades únicamente para el cumplimiento de la educación y la diversión. EMS es un campo profesional que realmente toca nuestra motivación intrínseca. No nos vamos a retirar con mansiones o jets privados; en cambio, obtenemos nuestra satisfacción al ayudar a los demás y ser la mejor parte de su peor día.

Los ejemplos incluyen explorar oportunidades para el desarrollo personal para la satisfacción de ser competente en una tarea, o establecer los estándares para convertirse en un modelo a seguir o mentor. Sea lo que sea que asuma, lo hace para su realización personal y su gratificación.

- Motivación extrínseca: esto es cuando la motivación proviene de factores “externos” que son proporcionados o controlados por otros. El salario o el elogio son buenos ejemplos. Este tipo de motivación está en todas partes y se utiliza con frecuencia en la sociedad.

Cuando estás motivado para realizar, lograr, aprender o hacer algo basado en un resultado muy considerado, en lugar de por la diversión, el desarrollo o la realización personal, estás motivado extrínsecamente.



CONCLUSIÓN

¡Gracias por utilizar el Manual interactivo de autoaprendizaje! Esperamos haber logrado pintarle una imagen de lo que es un emprendedor social y haberle dado un mayor interés en el emprendimiento social. Queremos agradecer a todos los expertos que participaron y a los usuarios que utilizarán este manual, y esperamos que sea beneficioso para todos.

Si quieres saber más sobre el proyecto, visita: <https://www.isseproject.eu/en/index.htm>. Si tiene preguntas sobre el manual, envíe un correo electrónico a: communication@europeanprojects.org