

1-1-2006

Importancia del liderazgo empresarial en el desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes del colegio Fe y Alegría

Gloria Angelica Sierra Méndez
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas

Citación recomendada

Sierra Méndez, G. A. (2006). Importancia del liderazgo empresarial en el desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes del colegio Fe y Alegría. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/810

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Administración de Empresas by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DEL
PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO FE Y ALEGRÍA**

GLORIA ANGELICA SIERRA MÉNDEZ

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
BOGOTA D.C.**

**IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DEL
PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO FE Y ALEGRÍA**

GLORIA ANGELICA SIERRA MÉNDEZ

**Trabajo de grado para optar el título de
Administradora de Empresas**

**Directora:
Susana Avendaño
Administradora de Empresas**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
BOGOTA D.C.**

Nota de Aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Ciudad y fecha (día, mes, año)

DEDICATORIA

*UN DÍA ALGUIEN ME DIJO:
EL QUE TIENE SUEÑOS Y PERSEVERA
SIEMPRE ALCANZA SUS IDEALES,
POR ESO HOY QUIERO DECIR CON ORGULLO,
QUE PERSEVERÉ Y LOGRÉ ALCANZAR MI SUEÑO
DE SER UNA ADMINISTRADORA DE EMPRESAS,
ESTO SE LO DEBO
AQUELLAS PERSONAS QUE HICIERON
QUE ESTE SUEÑO SE HICIERA REALIDAD,
QUE ESTUVIERÓN CONMIGO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS,
COMO LO ES MI NOVIO QUIEN ME APOYÓ EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES
BRINDANDOME UNA MANO AMIGA,
Y SOBRETUDO LE AGRADEZCO A DIOS POR HABERME DADO UNA MADRE TAN
MARAVILLOSA, A QUIEN LE DEBO TODOS SUS ESFUERZOS Y SACRIFICIOS PARA LOGRAR
MI SUEÑO DE SER PROFESIONAL, POR ESO CON ALEGRÍA Y ORGULLO DIGO ESTE
TRIUNFO ES NUESTRO Y LO QUEREMOS COMPARTIR CON NUESTROS SERES QUERIDOS
Y AMIGOS.*

AGRADECIMIENTOS

En el desarrollo de este trabajo pude encontrar personas muy valiosas que me dejaron grandes enseñanzas para mi vida, tuve la oportunidad de compartir con seres maravillosos como lo son los estudiantes del Centro Fe y Alegría, el cual siempre le estaré agradecida a la Universidad de la Salle por permitirme vivir esta experiencia y entender que existen personas que tienen un gran espíritu.

Por ello, quiero agradecer en especial al docente Jesús Antonio Avendaño por la oportunidad de participar en este trabajo brindándome confianza para lograr mis objetivos.

Agradecer al docente Ovidio Chaverra quien me brindó una mano amiga para desarrollar mi trabajo y darme cuenta que los estudiantes son personas llenas de amor y alegría.

Aquellos profesores, que con el transcurso de mi carrera me brindaron conocimientos que permitieron que hoy hubiera una administradora más en la vida. Con su apoyo, amistad y comprensión me enseñaron que con esfuerzo honestidad y dedicación se puede alcanzar las metas propuestas.

A mi Directora de grado la Docente Susana Avendaño, por el tiempo dedicado para el desarrollo de este proyecto.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. TITULO	1
1.1 TEMA	1
2. LINEA DE INVESTIGACIÓN	1
2.1 SUBLÍNEA	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	2
3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA	4
3.2.1 Pregunta General	4
3.2.2 Preguntas Específicas	4
4. OBJETIVOS	5
4.1 OBJETIVO GENERAL	5
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
5. JUSTIFICACION	6
6. MARCO DE REFERENCIA	7
6.1 MARCO CONCEPTUAL	7
6.2 MARCO TEÓRICO	9
6.2.1 Inteligencia Emocional	9
6.2.2 Características de las capacidades de la inteligencia emocional	10
6.2.3 Principios De La Inteligencia Emocional	11
6.2.4 Las Emociones Según Mayer	12
6.2.5 Las Emociones Según Goleman	13

6.2.6	Características de la mente emocional	15
6.3	MARCO LEGAL	18
6.4	MARCO INSTITUCIONAL	19
6.4.1	El nacimiento de fe y alegría	20
6.4.2	Fe y alegría en Colombia	20
6.4.3	Valores	21
6.4.4	Visión	21
6.4.5	Misión	22
6.4.6	Perfil Del Estudiante	22
7.	DISEÑO METODOLÓGICO	24
8.	EL LIDERAZGO	25
8.1	ESTILOS DE LIDERAZGO	26
8.1.1	El Líder autócrata	26
8.1.2	El líder participativo	27
8.1.3	El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal	28
8.1.4	El líder carismático	29
8.1.5	El líder situacional	30
8.1.6	El líder relacional	30
8.1.7	El líder por asesoría	31
8.1.8	El líder completo	31
8.2	CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER	32
8.3	EL LÍDER FRENTE A LOS CAMBIOS	33
8.3.1	El líder como agente de cambio	34
8.3.2	Principales temores en la actuación de los líderes	36
8.4	NIVELES DE LIDERAZGO	37

8.5	CUALIDADES QUE SE NECESITAN PARA TENER ÉXITO EN CADA NIVEL	40
9.	PROYECTO DE VIDA	44
10.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	45
10.1	MANEJO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS	49
	CONCLUSIONES	
	RECOMENDACIONES	
	BIBLIOGRAFÍA	

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Las emociones	13
Figura 2. Estilos de Liderazgo	26
Figura 3. El modelo del cambio	34
Figura 4. Niveles de Liderazgo	37
Figura 5. Diferencia entre jefe y líder	38
Figura 6. Cualidades de éxito	41

ANEXOS

pág.

Anexo A. Encuesta

59

INTRODUCCIÓN

EL Liderazgo empresarial ha demostrado un alto interés práctico tanto en el mundo de la empresa como en la educación. Sin embargo, son pocas las instituciones que promueven una capacitación en relación al liderazgo con el objetivo de crear empresa.

El Colegio Fe y Alegría como una excepción cuenta con una capacitación que permite el desarrollo del liderazgo empresarial en un proyecto de vida, donde los estudiantes tienen la oportunidad de crear su propia empresa, con la posibilidad de cambiar su entorno socioeconómico hacia una mejor calidad de vida.

Como los estudiantes del Colegio Fe y Alegría no cuentan con los medios necesarios ni los recursos para un cambio por sí mismo, debido al medio cultural en que se ha venido desarrollado. El colegio les brinda la oportunidad de desarrollar las capacidades de líder que lleva dentro, gracias al convenio con la Universidad de la Salle, en donde uno de sus alumnos imparte el asesoramiento en la especialidad de Gestión Administrativa, sirviendo como guía en el proceso de formación del líder empresarial.

Por último, el trabajo se desarrolló en procesos consecutivos de investigación y recolección de datos, incluida una encuesta, que permitieron destacar la importancia del liderazgo empresarial como una herramienta de alternativa frente a la crisis laboral por la que atraviesa el país, al fomentar la creación de empresa como proyecto de vida en los estudiantes del Colegio Fe y Alegría .

1. TITULO

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO FE Y ALEGRÍA

TEMA

COLEGIO FE Y ALEGRÍA

2. LINEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo empresarial

2.1. SUBLÍNEA

Procesos de enseñanza en el campo de la formación del Administrador de Empresas.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El **COLEGIO FE Y ALEGRÍA GARCÉS NAVAS**, inicia su construcción en el año 1972, en un terreno ubicado en la localidad de Engativa específicamente en el barrio Garcés Navas, con el propósito de apoyar personas de estratos 1 y 2, para fomentar la creación de empresa específicamente en los alumnos de último año de la educación básica media, en el reconocimiento y la importancia que reviste el liderazgo empresarial en el cumplimiento del proyecto de vida de los estudiantes del sector.

El centro cuenta con un sistema de educación formal con Educación Tecnológica, en la formación básica primaria, hasta la media vocacional, para lo cual cuenta con aulas-talleres para capacitación en Electricidad y Electrónica con énfasis en la formación en valores, promulgando la afectividad entre alumnos, docentes y padres a través del proyecto “Habilidades para Vivir” y Educación no formal con promoción Social que incluye actividades culturales y de desarrollo comunitario.

Otra modalidad que el Centro educativo desarrolla es la Gestión Administrativa, apropiándose del mejor saber en la búsqueda de líderes y a la vez formar ciudadanas y ciudadanos participativos, tolerantes y solidarios. Por lo tanto el Centro sirve de plataforma para impulsar estratégicamente los programas de formación de líderes empresariales, respondiendo de una manera eficaz a la crisis por la que atraviesa el país.

Por lo tanto, el desarrollo del liderazgo empresarial en los alumnos del Centro Fe y Alegría será una herramienta que facilitará el logro de los objetivos y a alcanzar metas tanto a corto como a largo plazo, redundando en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del sector, ya que como se dijo son personas de estratos 1 y 2; donde la mayoría de ellos tienen problemas económicos, familiares y sociales, que inciden en el desarrollo de su personalidad, conllevando a la toma de decisiones y acciones que impiden la proyección de un mejor futuro.

Uno de los factores con mayor influencia y de impedimento en el desarrollo del líder empresarial es la falta de apoyo familiar, creado un temor que frena la realización de sus actividades, que en determinado momento hace que se destaque y por lo tanto, se diferencie de los demás. El miedo hace que al primer tropiezo en sus proyectos abandonen lo que están haciendo, debido a que no poseen la suficiente confianza en sí mismos.

Pero, existe otro impedimento para culminar el objetivo propuesto por el Centro Fe y Alegría y es la falta de financiación para el desarrollo de los proyectos empresariales, ya que los estudiantes no tienen recursos propios ni acceso a créditos; sus padres tampoco cuentan con estabilidad económica para apoyarlos y el Centro como tal no posee los recursos económicos suficientes para sostener los proyectos; por lo que se pierde sostenibilidad con la probabilidad de no alcanzar plenamente los objetivos como tal de la institución.

Pues, la cultura que se posee en estos estratos equivale en primer lugar a un numeroso grupo familiar donde los ingresos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas lo que conlleva a carencias no solo físicas sino emocionales específicamente la falta de atención, afecto y la negación de cualquier posibilidad de cambio, sumada a la falta de conciencia y sentido de pertenencia en un compromiso social en el deseo de progreso.

3.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

3.2.1 Pregunta General

¿Cómo desarrollar el liderazgo empresarial en los estudiantes del Centro Fe y Alegría, como elemento fundamental para el desarrollo del proyecto de vida?

3.2.2 Preguntas Específicas

- ✓ ¿Las estrategias pedagógicas implementadas por el Centro Fe y Alegría realmente le brindan al líder empresarial las herramientas necesarias para elaborar su proyecto de vida en la creación de empresa?
- ✓ ¿Qué tan preparados se encuentran los directivos del Centro Fe y Alegría, del Barrio Garcés Navas para fomentar el desarrollo del liderazgo empresarial en los estudiantes, como elemento fundamental de su proyecto de vida?
- ✓ ¿Qué beneficios trae para los estudiantes del Centro Fe y Alegría fomentar el desarrollo de sus capacidades como líderes empresariales?

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la importancia del liderazgo empresarial en el desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes del Centro Fe y Alegría, Barrió Garcés Navas, como elemento fundamental para la creación de empresas.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Analizar los resultados de la capacitación orientada a fomentar la creación de empresa.
- ✓ Evaluar la labor que desempeña el Centro Fe y Alegría en el proceso de preparación de líderes empresariales.
- ✓ Describir las actividades y eventos donde los alumnos a través de una demostración dan a conocer sus productos.
- ✓ Plantear soluciones que permitan crear convenios con Instituciones bien sea privadas o del Estado que aseguren la sostenibilidad del proyecto empresarial.

5. JUSTIFICACION

El Centro Fe y Alegría proporciona a los estudiantes una especialidad de carácter administrativo, donde los alumnos pueden expandir sus habilidades frente a la creación de su propia empresa, logrando que el joven tenga en claro su proyecto de vida al finalizar sus estudios escolares.

La especialidad en “GESTIÓN ADMINISTRATIVA” es una herramienta fundamental para el proyecto de vida de los estudiantes que tengan como meta la creación de empresa con la cual le permitirá adquirir estabilidad económica, un mejor nivel social y en general el logro de satisfacer de muchas necesidades.

Los estudiantes han logrado desarrollar proyectos viables, muy interesantes como propuesta para combatir el desempleo en la posibilidad de enfrentarse a un mercado real, donde el desafío es el excelente desempeño frente a la competencia.

La Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle, en su ánimo de aportar y colaborar con el Centro Fe y Alegría para el desarrollo de los estudiantes frente al proyecto de creación de empresas, planteó un proyecto de investigación que actualmente se denomina “IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE VIDA DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO FE Y ALEGRÍA”, que permite inspeccionar e informar la evolución del desarrollo de los proyectos por parte de los estudiantes del Colegio Fe y Alegría.

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1 MARCO CONCEPTUAL

COLEGIO: “Establecimiento público o privado, compuesto por un grupo homogéneo de personas o colectivo, dedicadas y reconocidas públicamente como miembros de dicho colegio¹”.

EMOCIONES: “Las emociones son una combinación compleja de aspectos fisiológicos, sociales y psicológicos dentro de una misma situación polifacética, como respuesta orgánica a la consecución de un objetivo, de una necesidad o de una motivación²”.

EMPRESA: “Organización en la que la dirección ejerce un control global de las actividades realizadas en un centro determinado³”. Es el ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad o el objetivo de intermediar en el mercado de bienes o servicios y con una unidad económica organizada en la cual ejerce su actividad profesional el empresario por sí mismo o por medio de sus representantes.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA: “Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar⁴”.

¹ Diccionario Enciclopédico Salvat Editores S.A. 1987. Volumen 7. Tomo 7. P. 939.

² Ibid., Volumen 10. Tomo 10. p 1025.

³ es.wikipwdia.org/wiki/Educación

⁴ DIAZ MOTA, Alfredo. Biblioteca de Administración de la Pequeña y medina Empresa. 1 ed. México Editorial Mc Graw Hill. 1991. 276p

INTELIGENCIA: “La inteligencia es la capacidad de asimilar, guardar, elaborar información y utilizarla para resolver problemas, desarrollando condiciones para iniciar, dirigir y controlar operaciones mentales y todas las actividades que manejan información, con la capacidad de integrar estas actividades mentales y de hacerlas voluntarias, en definitiva de controlarlas, como ocurre con la tención y el aprendizaje, que deja de ser automático como en los animales para focalizarlo hacia determinados objetivos deseados⁵”.

INTELIGENCIA EMOCIONAL: Es la que gobierna y dirige las emociones en todos los aspectos. Es la habilidad del ser humano para equilibrar sus sentimientos, orientados a crear relaciones productivas con los semejantes. La IE implica motivación a otros y a sí mismo, buscando resultados, tomando decisiones bajo presión, con una clara visión del futuro.

“La inteligencia emocional es la que permite tomar conciencia de las emociones, comprender los sentimientos, tolerar las presiones y frustraciones, acentuar la capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que brinda más posibilidades de desarrollo personal⁶”.

LÍDER: “Líder es la persona que trabaja con un equipo e influye en él para logra un propósito que todos pretenden como es alcanzar un objetivo común. Resulta importante entonces el protagonismo y la vigencia de la democracia participativa⁷”.

La misión básica de todo Líder es de dirigir a un grupo hacia metas deseadas y propuestas, entre dos variables: Saber motivar, promover, orientar, negociar y relacionarse con las personas y ser capaces al mismo tiempo de definir, proponer y hacer lograr las tareas y objetivos.

⁵ GOLEMAN Daniel. La inteligencia emocional. Editores Javier Vergara S.A. 1996. p 130.

⁶ <http://www.definicion.org/inteligencia-emocional>

⁷ Casares Arrangoiz, David 1996. p. 23.

LIDERAZGO: “Es una habilidad que desarrollan las personas en la medida en que se cultiva la autoconfianza, el autocontrol y la perseverancia. Liderar implica empatía y capacidad de ilusionar a otros. En otras palabras, no es otra cosa que una gestión tanto de talento propio como el ajeno, resultante de la gestión emocional⁸”.

METAS: “Término señalado a una carrera. Fin a que se dirigen las acciones o deseos de alguien⁹”.

PROYECTO DE VIDA: “Es tener la posibilidad de realizar su propio destino con amor, entusiasmo, optimismo y alegría, valorando cada minuto de sus existencia¹⁰”.

6.2 MARCO TEÓRICO

6.2.1 Inteligencia Emocional.

La inteligencia emocional es, en pocas palabras el uso inteligente de las emociones, por lo tanto resulta un instrumento muy eficaz para resolver cualquier situación y para enfrentar los retos que conllevan al éxito; por ende las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen una mayor probabilidad de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida.

Los psicólogos John Mayer de la Universidad de New Hampshire y Peter Salovey de la Universidad de Yale, en 1990, establecieron que la inteligencia emocional deriva de cuatro elementos esenciales, que funcionan como los componentes

⁸ Ibid., p. 27.

⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

¹⁰ DUQUE LINARES, Jorge. Proyecto de Vida. Impreso en Panamericana. Sexta edición. 2004.

básicos del ADN, que alimentados por la experiencia permiten desarrollar capacidades específicas de manera notable.

De manera que, “Cada componente básico representa capacidades que combinadas dan lugar a la inteligencia emocional. Organizadas de modo jerárquico en donde cada nivel superior incorpora y desarrolla las capacidades inferiores”¹¹. Los cuatro componentes básicos son:

1. La capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión.
2. La capacidad de poder experimentar determinados sentimientos a voluntad en la medida que faciliten el entendimiento de uno mismo o de otra persona.
3. La capacidad de comprender las emociones y el conocimiento que de ellas se deriva y
4. La capacidad de regular las emociones para fomentar un crecimiento emocional e intelectual.

Estos componentes básicos ayudan a desarrollar las habilidades específicas, que juntas componen la inteligencia emocional.

6.2.2 Características De Las Capacidades De La Inteligencia Emocional.

Existe una serie de capacidades de la inteligencia emocional identificadas por medio de:

1. **Independencia** cada persona aporta una contribución única al realizar su trabajo.
2. **Interdependencia** cada individuo depende en cierta medida de los demás.

¹¹ ROVEDA HOYOS, Diego. Inteligencia Emocional y Resolución de Conflictos. Politécnico Grancolombiano. Formación Empresarial.

3. **Jerarquización** las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.
4. **Necesidad pero no-suficiencia** se poseen las capacidades, pero no es garantía que se acaben desarrollando.
5. **Genéricas** se puede aplicar por lo general para todos.

6.2.3 Principios De La Inteligencia Emocional. Se cuenta con unos principios de la inteligencia emocional que permiten que el estudiante se identifique con algunos de ellos por medio de:

- ✓ **Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- ✓ **Retención:** Corresponde a la memoria, incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, incluida la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- ✓ **Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- ✓ **Emisión:** Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
- ✓ **Control :** Función referida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre si. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si se está interesado y motivado y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementaran la capacidad de recibir información.

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que el análisis se verá afectado por la capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones convergen en la cuarta, es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en "desertor" de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud y las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que los otros cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir puedan operar en la plenitud de su potencial-.

Partiendo de dos autores Daniel Goleman y Mayer, como los pioneros que acuñaron el concepto de "inteligencia emocional", se conceptualiza lo siguiente:

6.2.4 Las Emociones Según Mayer. Según Mayer las emociones se exponen en tres estilos característicos para responder ante las emociones¹².

- **Consciente de sí mismo:** Su cuidado ayuda a manejar sus emociones. Son las personas que buscan cambiar.
- **Sumergido:** Personas que a menudo se sienten abrumados y emocionalmente descontrolados. Es una persona que se da cuenta de lo que sucede pero no sabe por qué, por lo tanto no puede cambiar.

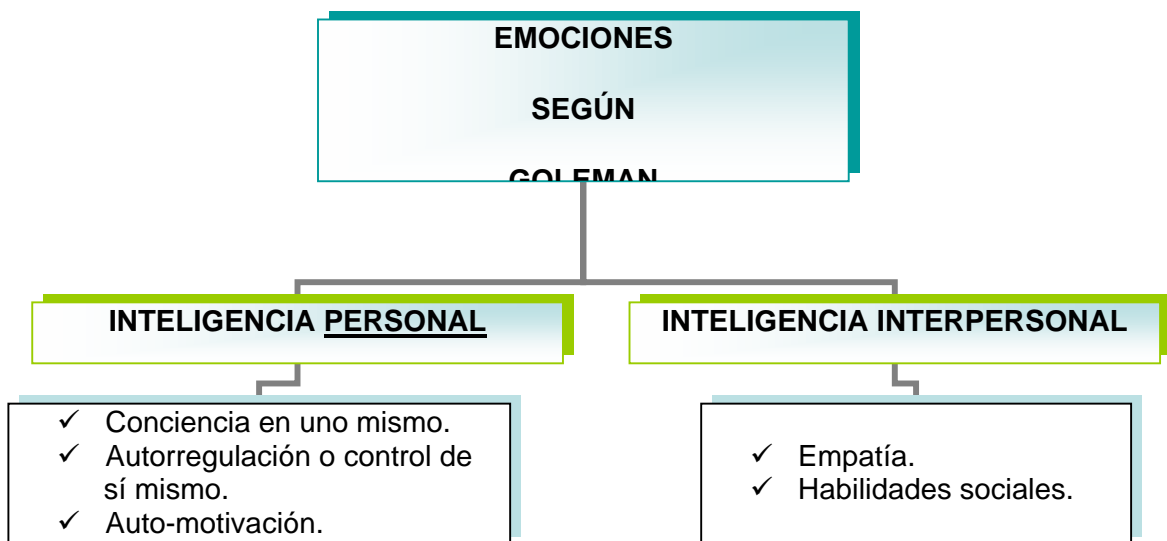
¹² <http://www.monografias.com/trabajos15/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional.shtml>

- **Aceptador:** Personas que suelen ser claras en lo que sienten, pero no hacen nada para cambiar. Personas que se da cuenta de lo que le sucede, pero que llega a pensar que así es y que no lo puede cambiar.

En el estilo de respuesta está el tipo de trabajo que se puede comenzar hacer con cada persona.

6.2.5 Las Emociones Según Goleman. (Figura 1) Con base en investigaciones y comparaciones con otras inteligencias, Goleman afirmó que “la inteligencia emocional se utiliza de dos formas¹³”.

Figura 1. Las emociones



Fuente: Inteligencia Emocional. Daniel Goleman.

- **Inteligencia Personal.** (Ayudándonos a nosotros mismos), se refiere a cómo desarrollarla y utilizarla en relación a uno mismo. Está compuesta a

¹³ www.smartblackboard.net/smartbookproducer/inteligenciaemocional, videoDanielGoleman

su vez por una serie de competencias que determinan la autoconciencia. Esta inteligencia comprende tres componentes:

- ✓ **Conciencia en uno mismo:** es la capacidad de reconocer y entender en si mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, son sensibles al aprendizaje y poseen un alto grado de autoconfianza.
 - ✓ **Autorregulación o control de sí mismo:** es la habilidad de controlar las emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.
 - ✓ **Auto-motivación:** es la habilidad de estar en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en las personas que muestran un gran entusiasmo por su trabajo y por el logro de las metas por encima de la simple recompensa económica, con un alto grado de iniciativa y compromiso y con gran capacidad optimista en la consecución de sus objetivos.
- **Inteligencia Interpersonal:** al igual que la anterior, esta inteligencia también está compuesta por otras competencias que determinan el modo en que relacionamos con los demás:

- ✓ **Empatía:** es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás y así responder correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones, normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social ya que se anticipan a las necesidades de los demás y aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas.
- ✓ **Habilidades sociales:** Es el talento en el manejo de las relaciones con los demás, en saber persuadir e influenciar a los otros. Quienes poseen habilidades sociales son excelentes negociadores, tienen una gran capacidad para liderar grupos y para dirigir cambios, son capaces de trabajar colaborando en un equipo y creando sinergias grupales.

6.2.6 Características de la mente emocional. Dichas características le permiten al estudiante obtener un conocimiento más profundo de su mente, igual obtener una identificación más clara de la posición en que se encuentra; de ahí la conciencia que éste posee sobre la realidad social y el rol que desempeña dentro de la misma. “Según Daniel Goleman la mente emocional posee las siguientes características¹⁴”.

1. La mente emocional es infantil en cuanto a que es categórica, todo es blanco o negro, para ella no existen los grises.
2. Todo lo enfoca personalizándolo en una misma.

¹⁴ Op.cit., p. 331.

3. Es auto confirmante, ya que obvia y no permite la percepción de todo aquello que socava las propias creencias o sentimientos y se centra exclusivamente en lo que lo confirma.
4. Impone el pasado sobre el presente, lo cual quiere decir que si una situación posee alguna característica o rasgo que se asemeje de alguna forma a un suceso del pasado cargado emocionalmente (esto es, que suscitó gran emoción), la mente emocional ante cualquier detalle que considere semejante, activa en el presente los sentimientos que acompañaron al suceso en el pasado, con la añadidura de que las reacciones emocionales son tan difusas, que no nos apercebimos del hecho de que estamos reaccionando, de una determinada forma, ante una situación que probablemente no comparta más que algunos rasgos, con aquella que desencadenó esa misma reacción en el pasado.
5. Sé auto justifica en el presente utilizando la mente racional, de forma que sin tener idea de lo que está ocurriendo, tenemos la total convicción de que lo sabemos perfectamente.
6. Realidad específica de estado, esta característica se refiere al hecho de que cada emoción tiene su propio repertorio de pensamientos, sensaciones y recuerdos asociados, que el cerebro percibe y emite automáticamente sin control racional. Así pues la visión de la realidad se modifica en función de la emoción que estemos sintiendo; lo que percibo no es lo mismo si me siento furioso o enamorado.
7. La mente emocional también posee el rasgo de la memoria selectiva lo cual implica, que ante una situación emocional determinada, reorganiza los recuerdos y las posibles alternativas de forma que sobresalgan los que considera relevantes.
8. Es asociativa, esto es considera los elementos que activan los recuerdos como si fuera la realidad, y ya sabemos que un solo rasgo similar puede

evocar la totalidad de los sentimientos asociados, por esto el lenguaje de las artes, metáforas, leyendas, fábulas, le hablan directamente.

9. El tiempo no existe para ella y no le importa como son las cosas, sino como se perciben y lo que nos recuerdan.
10. Por lo que respecta a las palabras asociadas a este tipo de mente, podemos hablar de rapidez, impaciencia, relacionarse, decisiones a partir de ensayo error, globalizar, orientada a las emociones, sentir, creer, intuir, vincular.
11. Es cálida, imprecisa y está orientada básicamente a las relaciones con nosotros mismos y con los demás.

Dada la ubicación del Colegio Fe y Alegría en “la localidad de Engativa, se debe tener en cuenta su población en lo que se refiere a la parte social ya que de acuerdo con sus características encontramos grupos definidos por sectores¹⁵”, así:

Residencial con sectores periféricos no consolidados de uso residencial predominante de estratos 1 y 2, que presentan deficiencias de infraestructura, accesibilidad, equipamientos y espacio público.

Residencial con sectores consolidados de estratos medios con uso residencial predominante, en los cuales su dinámica actual presenta una densificación no planificada y cambio de usos.

Residencial con sectores de uso residencial predominante de estratos medios y altos, que cuentan con infraestructura, espacio público, equipamientos comunales y condiciones ambientales y de habitabilidad adecuados.

¹⁵ JAVIER CRUZ. Alcaldía Local de Engativá. Observatorio Social de Engativá, Consultoría No. 003 de 2001. http://www.alcaldiaengativa.gov.co/001_nuestra/06ubica.htm

De desarrollo con sectores periféricos poco desarrollados con grandes predios libres.

Con centralidad urbana con sectores consolidados donde existió uso residencial importante, en donde se localizan centralidades urbanas y cuya actividad residencial ha sido desplazada por la extensión de actividades económicas.

Comerciales con sectores de usos terciarios predominantes (comercio, servicios, oficinas), localizados en el Centro Metropolitano.

Sectores de uso predominantemente industrial, algunas veces mezclados con actividades comerciales y rotacionales

Predominantemente con grandes áreas rotacionales de nivel urbano o metropolitano que por su extensión e importancia dentro de la estructura urbana requieren un manejo especial.

6.3 MARCO LEGAL

El sistema educativo colombiano del grado 0 al grado 11, se rige por las siguientes leyes:

LEY 115 DE 1994

Mediante esta Ley se expide la ley general de educación. La presente Ley señala las normas generales para regular el Servicio Público de la Educación que cumple una función social acorde con las necesidades e intereses de las personas, de la familia y de la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades

de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público.

LEY 715 DE 2001

La Ley 715 del 2001 dicta normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.¹⁶

LEY 590 DEL 2000

"La Ley 590 del 2000 promueve el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos¹⁷".

LEY 905 DE 2004

"La Ley 905 del 2004 modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones"¹⁸.

6.4 MARCO INSTITUCIONAL

"El Centro Fe y Alegría se creó para impulsar el cambio social por medio de la Educación Popular Integral."¹⁹ Fundada por el padre José María Vélaz, en un

¹⁶ www.mineducacion.gov.co/normas/subtemas.asp?codigosubtema=210

¹⁷ www.comfecamaras.org.co

¹⁸ www.sena.gov.co

¹⁹ <http://www.feyalegria.org/default.asp?caso=11&idrev=5&idsec=20&idart=79>

Proyecto Continental de implementar la educación en todos los Países Iberoamericanos.

6.4.1 El nacimiento de fe y alegría. El propio nombre de Fe y Alegría no fue escogido al azar. Debía recoger la propia identidad, ser a un mismo tiempo espejo y meta. El nombre de Fe y Alegría no es una casualidad, ni tampoco algo intrascendente. Es un nombre totalmente meditado, como la meta a que conduce el camino. Es un emblema y su bandera que fue pensada muchas horas y muchas veces. Es el “santo y seña”²⁰.

Fe y Alegría siempre quiso ser una obra de iglesia que agrupara las generosidades de muchos en torno a su proyecto educativo: la comunidad colaboraría con su trabajo, los más privilegiados aportarían sus recursos económicos, sus influencias, sus ideas, otros darían sus talentos, su trabajo. Y Fe y Alegría liderizaría el clamor popular de Justicia Educativa en defensa de los derechos a la educación de los más pobres.

6.4.2 Fe y alegría en Colombia. Su nacimiento de debió a que el país reunía las características de pobreza y escasez de educación, proporcionando una situación ideal para el establecimiento del Colegio Fe y Alegría, así que jurídicamente se crea en diciembre de 1971. En la primera década, tuvo una etapa de gran expansión en especial en Bogotá, Cali, Cúcuta y Medellín, gracias al impulso de la Compañía de Jesús y al generoso apoyo de las Comunidades Religiosas, sobre todo femeninas.

En los años 80, vino un período de consolidación de la identidad y de organización interna, que se reflejó en la elaboración de estatutos, la división en regiones, la

²⁰ <http://www.feyalegria.org/default.asp?caso=11&idrev=5&idsec=20&idart=79>

colaboración en la elaboración del Ideario y los convenios con el Ministerio de Educación. En 1990, el Movimiento inicia un profundo proceso de evaluación participativa, que sostiene los cimientos de la etapa actual.

Hoy, Fe y Alegría comprende una red de 73 planteles escolares y 199 centros de atención, localizados en unos 123 puntos geográficos de Colombia, que se atienden a través de ocho Oficinas Regionales.

La permanencia del Centro de Formación se justifica a través de: el centro responde a la necesidad institucional de contar con un espacio adecuado para el desarrollo de reuniones a nivel de directivos de la asociación. Segundo, la dinámica de formación permanente, que impulsa el Centro Fé y Alegría, a desarrollar programas sistemáticos de orientación para el personal y por último la necesidad institucional de poseer una estructura organizativa expresada en un equipo de trabajo cuya misión sea la de planificar, capacitar, asesorar y producir materiales de apoyo a todos los programas, centros y cedes.

6.4.3 Valores. La pedagogía del Centro, está basada en la parte humana, institucional, sociopolítico, cultural, pastoral y espiritualidad, con estándares de justicia, solidaridad, verdad y libertad.

Las actitudes que los caracterizan son: “Audacia emprendedora, Austeridad, Servicio a los excluidos, Eficiencia y Eficacia y Respeto”²¹

6.4.4 Visión. “Fe y Alegría está comprometida con los sectores empobrecidos, marginados o discriminados, en el propósito de potenciar su desarrollo personal y comunitario, de modo que sean protagonistas en la construcción de esa sociedad y de un desarrollo sustentable, donde los hombres y mujeres sean reconocidos

²¹ <http://www.feyalegria.org/default>.

como el centro y el gran por qué de la vida, desde una visión liberadora, humanizadora y de esperanza, frente a un mundo globalizado, deshumanizante e individualista, que genera pobreza y exclusión²²”.

6.4.5 Misión. “Ser un Centro de formación integral que incide en la acción educativa y promoción social, desarrollando la investigación, documentación y formación²³”.

6.4.6 Perfil Del Estudiante. El ideal de hombre y mujer que plantea fe y alegría es de una persona integra promoviendo una formación en valores que contemplan el perfil del estudiante por medio del siguiente esquema:

1. Aceptar y valorar su propia persona tendiendo a adquirir la seguridad necesaria para fomentar las relaciones interpersonales
2. Ser una persona crítica, analítica que asuma y seleccione los elementos que fortalezcan su voluntad y faciliten su realización personal y social.
3. Ser constructores del conocimiento, teniendo en cuenta sus potencialidades y la realidad que le rodea, para que responda con sus expectativas e intereses y participe en la solución de problemas de la sociedad con proyección hacia el futuro.
4. Ser capaz de respetar, practicar y defender los valores y derechos humanos como ser individual y social en concordancia con las leyes del país, priorizando una actitud de liderazgo y participación consciente y activa.

²² Ibid.

²³ Ibid.

5. Valorar la identidad de ser colombiano basada en el respeto, la colaboración, el compromiso personal y mantenerse abierto a otras culturas.
6. Ser participe y hacedor de su propia realización deportiva, cultural y recreativa para lograr una convivencia armónica.
7. Vivenciar la fe a ejemplo de Jesús y proyectar a la comunidad su compromiso en los valores evangélicos
8. Integrarse a la comunidad con acciones de solidaridad, tolerancia, justicia, respeto sinceridad, con miras a lograr la paz.
9. Poseer habilidades y destrezas de acuerdo a la modalidad tecnológica que la institución ofrece para mayores oportunidades de vinculación al campo laboral y/o estudios post-secundarios y actuar con ética.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Se realiza por medio del método de observación y a través de una encuesta, en donde se recopilan ideas e información valiosa que permite identificar la evolución del estudiante en cuanto al avance de su proyecto empresarial, ya que esta es una de las técnicas más utilizadas en las investigaciones de recolección de datos debido a que generan hipótesis que ayudan a descubrir las impresiones y el concepto sobre el tema a investigar.

La encuesta se realizó al grupo de estudiantes dentro de las asesorías de refuerzo en las áreas de mayor deficiencia en cuanto a la especialidad de Gestión Administrativa, como son los procesos contables y de comercio, permitiendo de esta manera explorar el liderazgo de los estudiantes y a la vez aclarar las dudas, reforzar los conocimientos y reconocer que el área contable y comercial tienen una aplicación diaria y por lo tanto importante.

Para realizar un análisis detallado se efectuó una sección de encuesta, en el mes de febrero del año 2006 para el grado 11, buscando examinar cómo se encuentran en ésta área después de haber adquirido conocimientos contables y comerciales para la creación de su proyecto empresarial, con el fin de identificar sus debilidades, amenazas, fortalezas y ante todo oportunidades que le permitan desarrollar su proyecto de vida, para penetrar en el mercado actual.

Se considera este método el más apropiado para llegar a establecer los resultados que permitan conocer los factores que intervienen y favorecen el desarrollo de este proyecto, como requerimiento para el proyecto de vida.

8. EL LIDERAZGO

El liderazgo es muy importante, ya que es la capacidad que tiene un Directivo para guiar y dirigir. Además, se debe tener en cuenta que es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización ya que casi todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo. Así mismo, se debe destacar que la clave del éxito de cualquier esfuerzo está en la capacidad de dirigir a otros con éxito.

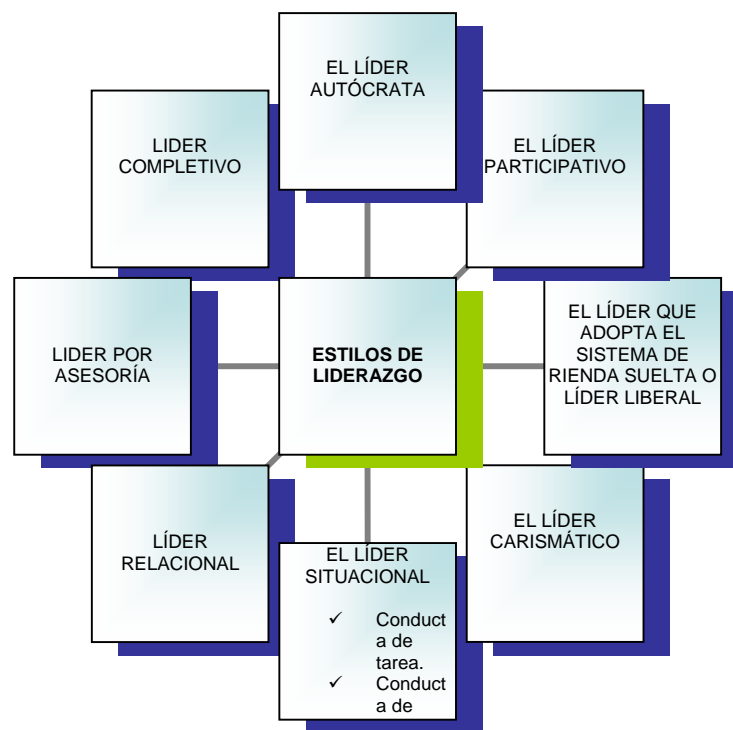
Teniendo en cuenta, que para lograr el éxito en una empresa son importantes los empleados y si el 90% de ellos, quieren desempeñar un buen trabajo. La manera cómo lo realizan es simplemente un reflejo de aquel para quien trabajan. Por lo tanto, el interés que se tiene es explotar el liderazgo que hay entre los alumnos del Centro Fe y Alegría; permitiendo de esta manera hacer que ellos se concienticen que con un excelente liderazgo pueden crear sus propias empresas; lo cual es el ideal de cualquier persona llena de objetivos y metas para un futuro mejor.

En la actualidad en que nos encontramos debemos ser líderes de bien, que aporten al mejoramiento de la sociedad en que vivimos y eso fue lo que busque en este trabajo, lograr que los estudiantes del Centro Fe y Alegría con su esfuerzo y dedicación saquen ese líder que tienen dentro; el cual les permite continuar con su proyecto y los que comienzan a crear su empresa, a que realicen proyectos que sean de gran importancia para la sociedad y especialmente satisfaga las necesidades de los consumidores que son los que hacen que una empresa logre sus objetivos.

8.1 ESTILOS DE LIDERAZGO (figura 2)

Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

Figura 2. Estilos de Liderazgo



Fuente: Maxwell C. Jhon. Desarrollo el Líder que está en usted.

8.1.1 El líder autócrata: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la guía se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los

subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

En cuanto a este estilo de liderazgo, alguno de los estudiantes del Centro Fe y Alegría son personas autocráticas que no permiten que los demás intervengan en sus decisiones y algunos de los grupos le ceden el liderazgo a estos estudiantes para que asuman las responsabilidades que les acarrearán, como ahí otros que no les gusta delegar, no les gusta que uno solo lleve el liderazgo sino todos son líderes y todos intervienen en las decisiones que se tomen para sus pequeñas empresas.

8.1.2 El líder participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

En este puedo plantear que los grupos que conforman sus pequeñas empresas y los que comienzan a la creación de la misma trabajan en equipo, es bueno resaltar que siempre hay un estudiante que sobresale en el grupo; en el cual sobresale el líder que ahí en él.

Estos estudiantes como grupo toman sus decisiones, pero siempre ahí un vocero que es el que comenta sus planes e ideas a los demás grupos.

En el transcurso de este año que he venido trabajando con los estudiantes del grado décimo, he podido notar que siempre en el grupo como tal existe un líder que motiva al grupo a salir adelante, como lo es en el grado del año pasado donde había una estudiante que tenía un poder de dominio positivo hacia sus compañeros, lo cual ellos confiaban en ella, en sus capacidades y demás.

En este año he podido analizar detalladamente el grupo en que me encuentro trabajando y ahí una niña en especial que dice sus puntos de vista de una manera que no le afecta lo que sus compañeros digan, tiene una personalidad como tan definida, que cada vez que habla es con fundamentos. Pienso que es una niña que cuando termine sus estudios y comience el campo laboral va hacer una gran líder en la compañía bien sea donde trabaje o mejor si es de ella.

Son estudiantes que en el transcurrir de sus estudios les han inculcado la creación de empresas, gracias a la especialidad que el Centro Fe y Alegría les brinda en los estudiantes del grado décimo y once la cual es GESTIÓN ADMINISTRATIVA, que les ha permitido sacar a flote el líder que hay en ellos.

8.1.3 El líder que adopta el sistema de rienda suelta o líder liberal: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.

Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio. En pocas palabras, un estilo de liderazgo será más eficaz si prevalecen determinados factores situacionales, en tanto que otro estilo puede ser más útil si los factores cambian.²⁴

En cuanto a este último estilo de liderazgo los estudiantes del Colegio Fe y Alegría trabajan en equipo, no hay estudiante que no aporte decisiones para el mejoramiento de la pequeña empresa puesto que son muy poquitos y todos aportan sus pensamientos; no falta el estudiante perezoso que no interviene constantemente, puesto que a veces se recarga de sus compañeros, pero siempre hay algo que le llama la atención y de una o otra manera manifiesta su interés.

8.1.4 El líder carismático: Es aquel que atrae emocionalmente a sus seguidores. Mucho se especuló, durante la primera mitad del siglo XX, acerca de la conveniencia de que un verdadero líder compartiera estas características. Con frecuencia, el líder carismático busca ser admirado, obtener el afecto y el reconocimiento de sus seguidores; sin embargo, cuando esto no sucede, sus propios temores de resultar desagradable a quienes lo deberían seguir lo lleva a actuar en forma autoritaria.

Respecto a este estilo los alumnos del Colegio Fe y Alegría se relacionan con este puesto que son personas carismáticas, en donde buscan que los compañeros los sigan, esto se refleja en el personero del colegio puesto que ha logrado que sus compañeros lo sigan a cabalidad y confíen plenamente en él.

Encontramos estudiantes que por el temor a enfrentarse a las situaciones se vuelven autoritarios, lo cual no les permiten que desarrollen con cabalidad el líder

²⁴ Ibid., p.67

que hay dentro de él, todo por no utilizar las herramientas pertinentes para ganar seguidores que lo apoyen.

8.1.5 El líder situacional: Plantea el hecho de que no existe un estilo de liderazgo que sirva para todas las ocasiones ni para todas las personas. Algunos de sus seguidores tienen una mayor madurez organizacional, lo que permite que el líder establezca un tipo de relación diferente con ellos; mientras que quienes aún pueden ser considerados como inmaduros demandarán un comportamiento diferente en su dirigente. De aquí que se le denomine liderazgo situacional. De acuerdo con esta teoría, una de las más difundidas en nuestro país, el líder puede optar por dos tipos de conducta:

- ❖ **Conducta de tarea:** Es el grado en el cual un líder lleva a cabo la comunicación unilateral por medio de la explicación a cada seguidor de qué es lo que tiene que hacer, cuándo, cómo y dónde se deben llevar a cabo los trabajos.
- ❖ **Conducta de relación:** Es el grado en el cual el líder lleva a cabo la comunicación bilateral, dando apoyo socio emocional, “ayuda psicológica” y facilitando las conductas.

Algo que los estudiantes han podido adquirir en cuanto a conocimientos son los dos tipos de conductas que existen en un líder, como se puede observar en el momento de realizar un trabajo para entregarlo correctamente es saber que tienen que hacer, para cuándo es, cómo lo van hacer y dónde, para poder tener un horizonte de lo que van a desarrollar y se les facilite la investigación.

8.1.6 Líder relacional: Para Crosby (1990), uno de los teóricos más importantes de la calidad, el líder es más bien de tipo racional, ya que los principios que deben orientar su actuación son:

- ❖ Alto enfoque en las relaciones.

- ❖ Búsqueda incesante por construir la calidad en su organización.
- ❖ Cuidado especial de las finanzas de la misma.

Teniendo en cuenta estos principios los estudiantes del Colegio Fe y Alegría son conscientes de que un líder debe poseer características como es estar dispuesto a aprender, ser una persona ética, mostrar disponibilidad ante las situaciones, ser decidido, energético, confiable, sobre todo sensato, modesto, apasionado en lo que hace y ante todo agradable; esto es lo que hace que las personas lo sigan, y se sientan seguras en quien delegan.

8.1.7 Líder por asesoría: A partir de la década de 1990, los teóricos del liderazgo han propuesto para los líderes un rol más acorde con los requerimientos de los cambios impulsados por la calidad total y los proyectos de reingeniería.

Existen unas habilidades del liderazgo por asesoría que permiten el buen liderazgo de una persona, en la cual los estudiantes con los cuales trabajé poseen gran parte de estas cualidades, como son la habilidad de contacto y empatía, ya que ellos se ponen en el lugar de los compañeros y buscan solucionar el problema que estos tengan, de igual manera tienen la habilidad para aconsejar, para impulsar a otros a realizar las cosas, son muy pocos los que tienen la habilidad para formar, pero si les gusta y sobre todo resalto la habilidad para confrontar y retar a los demás, les gusta competir entre ellos mismos, factor que es muy importante para crecer como seres humanos.

8.1.8 Líder completo: Un enfoque altamente novedoso es el del liderazgo completo. Según éste, la atención no debe estar puesta en el líder como tal, sino en el equipo con el cual interactúa el líder. De hecho el quehacer del dirigente consisten en contribuir con el grupo al nivel en que lo haría cualquier otro integrante del mismo, sin adquirir ningún papel protagónico en sus actividades.

Esto, que parece simple, requiere de una alta autoestima para poder llevarlo a cabo. No es sencillo que el líder se resigne a dejar de actuar como tal a los ojos de sus colaboradores. Sin embargo, ésta es la aproximación más plena para promover el desarrollo total y el crecimiento de quienes integran un grupo de trabajo.

8.2 CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Conocemos a un líder por las siguientes características:

- a. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- b. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.).
- c. Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.
- d. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. En cuarto lugar. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- e. Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

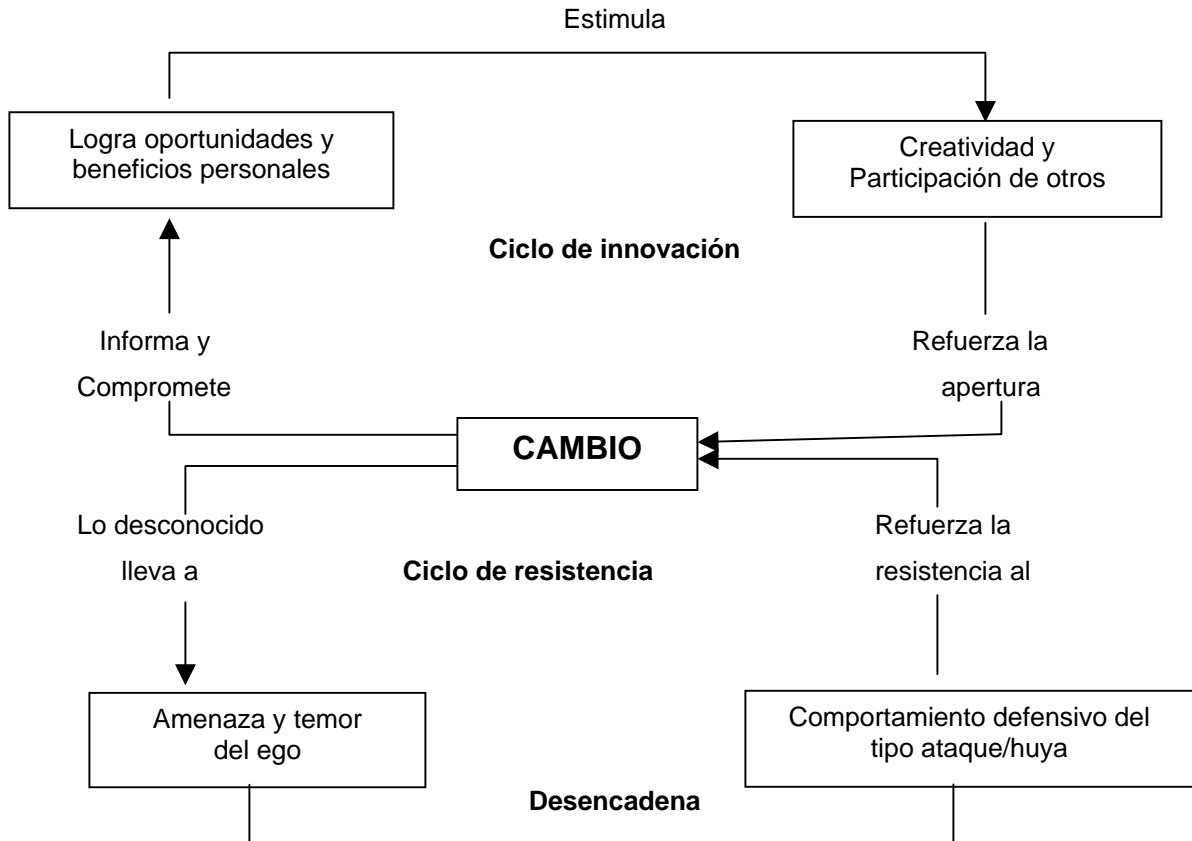
En cuánto a estas características existen muchos estudiantes que cumplen con ellas, que sobresalen con relación a los demás compañeros y ante cualquier

situación, ya que siempre están atentos a las actividades que se van a realizar. A estas personas hay que aprovecharlas al máximo y brindarles la oportunidad de sacar a flote sus habilidades, puesto que en ellos podemos encontrar valiosos aportes para el buen funcionamiento de una organización, de ahí la importancia de apoyarlos en la creación de sus pequeñas empresas para que puedan comenzar a explotar sus capacidades y de esta manera motivarlos para que la empresa que están comenzando tenga continuidad.

8.3 EL LIDER FRENTE A LOS CAMBIOS (Figura 3)

El líder de este nuevo siglo, debe anticiparse a los cambios y aceptar de forma positiva cada cambio que se le presente. Este debe visualizar y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto.

Figura 3. El Modelo Del Cambio



Fuente: Maxwell C. John. Desarrolle el Líder que está en usted.

8.3.1 El líder como agente de cambio. Si cambia un líder, cambia una organización., ya que él es una clave muy importante en una compañía, por lo regular los líderes conocen más la demandas motivacionales y de actitud que necesitan los seguidores que los administradores, puesto que estos están más capacitados para los requerimientos técnicos del cambio.

El cambio no comienza solo, cuando las persona no tienen la paternidad de una idea, por lo regular se resisten a ella, aun aunque sea para beneficio propio. A las personas de hoy en día no les gusta ser manipulados. Los verdaderos líderes

permiten que los demás aporten y sean parte del proceso del cambio. Pero la mayor parte del tiempo, la clave para que la actitud de un líder sea positiva ante el cambio es que él mismo lo inicie, de lo contrario va hacer un factor negativo para él aceptar el cambio.

Los hábitos nos permiten hacer las cosas sin pensar mucho, por eso es que la mayoría los tenemos, debemos tener en claro que los hábitos no son instintos sino reacciones adquiridas, no sucede espontáneamente, simplemente los creamos y eso es lo que quise que los estudiantes con que trabajé tuvieran bien claro para su crecimiento personal, que a la vez va hacer profesionalmente las pequeñas empresas que crean. Sabemos que nosotros como seres humanos formamos hábitos, donde luego los hábitos nos forman. El cambio nos amenaza nuestros hábitos puesto que nos obliga a pensar, y sobre todo a reevaluar, ya que a veces se nos olvida el comportamiento que hemos tenido en el pasado.

Además, debemos tener muy claro que el cambio nos produce temor a lo desconocido, lo cual nos da inseguridad, lo que hace que algunas personas se sienten más cómodas con los viejos problemas que con las nuevas soluciones, pero como le digo a mis alumnos, si uno no se enfrenta a los cambios no va a saber que hay más allá, o que oportunidades nos va a brindar.

Cuando los empleados en una empresa conocen el cambio a través de una fuente de segunda mano, se van a resistir al cambio o cuando se ha tomado una decisión, entre más tiempo pase en que los empleados se enteren del cambio ellos más resistencia apondrán; puesto que para ellos al cambio les producirá temor al fracaso; como lo menciona un autor excelente como lo es Elbert Hubbard donde dice que la equivocación más grande que una persona puede cometer es tener temor de cometer una equivocación.

Pero también se debe tener en cuenta como lo pude experimentar con los estudiantes del Centro Fe y Alegría que las recompensas del cambio no se equiparan al esfuerzo que requiere, puesto que la gente no cambia sino hasta darse cuenta que las ventajas que existen de cambiar superan a las desventajas de continuar con las cosas como están.

Hay un factor que interviene en el cambio, el cual es que la gente está demasiado satisfecha con las cosas como están y nunca habrá un cambio si la gente está empeñada en pensar de manera negativa, sin pensar en su condición actual, el que piensa negativamente ve la desilusión en el futuro.

Cuando las personas no les gusta el líder que supervisa el cambio, sus sentimientos no les permitirán ver el cambio con objetividad. En otras palabras, las personas ven al cambio de la misma manera que ven al agente de cambio, esto quiere decir que si uno como líder ama a sus compañeros, siempre lo respetarán y seguirán con uno a través de muchos cambios.

A los estudiantes les hice ver que el líder es susceptible ante la crítica por ellos se resisten al cambio.

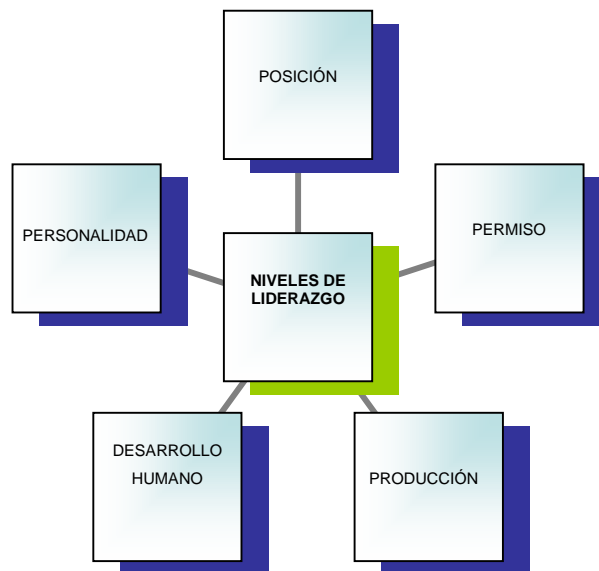
8.3.2 Principales temores en la actuación de los líderes. En los estudiantes del Colegio Fe y Alegría se pudo comprobar que como líderes poseen temores en cuanto a su actuación lo cual a veces les impide lograr sus objetivos; entre ellos encontramos el temor de no tener importancia suficientes ante sus compañeros, como para que sus órdenes sean tomadas en cuenta, otros de los temores es llegar a perder poder si permite mucha participación de sus compañeros, de igual manera temor de que los demás descubran que no es el más competente en alguna rama, como temor de enfrentarse a algún problema ante el cual no sepa qué hacer, temor de que al desarrollarse los miembros que conforman su grupo llegue el momento en que éstos no lo necesiten, temor de que su gestión pase

inadvertida, temor de perder intimidad al permitir demasiada proximidad de sus compañeros y sobre todo el temor de descubrir que su imagen se deteriore, si permite mayor libertad de expresión a sus compañeros.

8.4 NIVELES DE LIDERAZGO (Figura 4)

Con los estudiantes del Colegio Fe y Alegría quiso comparar los 5 niveles de liderazgo que existen, para analizar cuales se relacionan entre ellos.

Figura 4. Niveles de Liderazgo



Fuente: Según trabajo de campo, ver explicación a continuación.

- NIVEL 1: POSICIÓN (Figura 5)

Este es el nivel básico de entrada al liderazgo, en donde la única influencia que se tiene proviene de su título. Las personas que se quedan en este nivel toman parte en derechos territoriales, protocolos, tradición y organigramas. Estos aspectos no son negativos a menos que lleguen a constituirse en la base para generar la autoridad e influencia, pero son un pobre sustituto de la capacidad de liderazgo.

El verdadero liderazgo es más que tener autoridad, es más que haber recibido capacitación técnica y seguir los procedimientos apropiados. El verdadero liderazgo consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosamente y confiadamente. Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser jefe y ser un líder, como se puede observar en la siguiente figura.

Figura 5. Diferencia entre jefe y líder.



Fuente: Maxwell C. Jhon. Desarrollo el Líder que está en usted.

En este nivel se busco que el estudiante pusiera diferenciar lo que es ser líder y lo que es tener un cargo alto como lo es el jefe de una organización.

Hoy en día el líder debe ser una persona humana, no creerse que es más que los demás, sino debe ser una persona con empatía, lo que le permitirá relacionarse mejor con las personas que le pueden brindar el apoyo que en verdad necesita.

Para ser líder necesitamos del apoyo de las personas, ya que ellos son los que nos siguen, y nos permiten lograr los ideales que deseemos, como lo es ser grandes líderes y sobre todo reconocidos en donde quiera que vayamos.

- NIVEL 2: **PERMISO**

En este nivel lo que se buscó es que los estudiantes tengan claro que el liderazgo, es lograr que la gente trabaje para ellos cuando no está obligada a hacerlo. Eso sucede únicamente cuando la persona sube al segundo nivel de influencia.

- NIVEL 3: **PRODUCCIÓN**

En este nivel comienzan a suceder cosas, cosas buenas. Las ganancias aumentan. El estado de ánimo se eleva. La rotación del personal es baja. Se llenan las necesidades. Se alcanzan las metas. Junto con este crecimiento viene el gran momento. Dirigir e influir en los demás es algo agradable. Los problemas se resuelven con un mínimo esfuerzo. Las estadísticas actualizadas se dan a conocer al personal que sostuvo el crecimiento de la organización. Casa integrante está orientada hacia los resultados. En realidad, los resultados son principal razón para la actividad.

- NIVEL 4: **DESARROLLO HUMANO**

Según Robert Townsend, viene en todos los tamaños, edades, formas y condiciones. Algunos son administradores con escasa capacidad, otros son demasiado brillantes. Hay una pista: puesto que algunas personas son mediocres, al verdadero líder se le reconoce porque, de alguna manera, su gente muestra siempre un desempeño superior.

Un líder es grande, no por su poder, sino por su habilidad de hacer surgir poder a otros. El éxito sin que se pueda transmitir a otros es un fracaso. La principal responsabilidad de un trabajador es hacer su trabajo personalmente.

La principal responsabilidad de un líder es capacitar a otros para hacer el trabajo.

- **NIVEL 5: PERSONALIDAD**

La mayoría de las personas todavía no ha llegado a él. Únicamente una vida entera de liderazgo probado permitirá llegar al nivel 5 y cosechar las recompensas satisfactorias por la eternidad.

Se piensa que es posible alcanzar este nivel, ya que nada es imposible en esta vida, y eso es algo que les inculco a los estudiantes cada día, ya que son jóvenes que hasta ahora están comenzando a vivir y que en algunas ocasiones no encuentran salida a sus problemas y creen que ya todo esta perdido, y no es así puesto que todo en la vida tiene solución excepto la muerte.

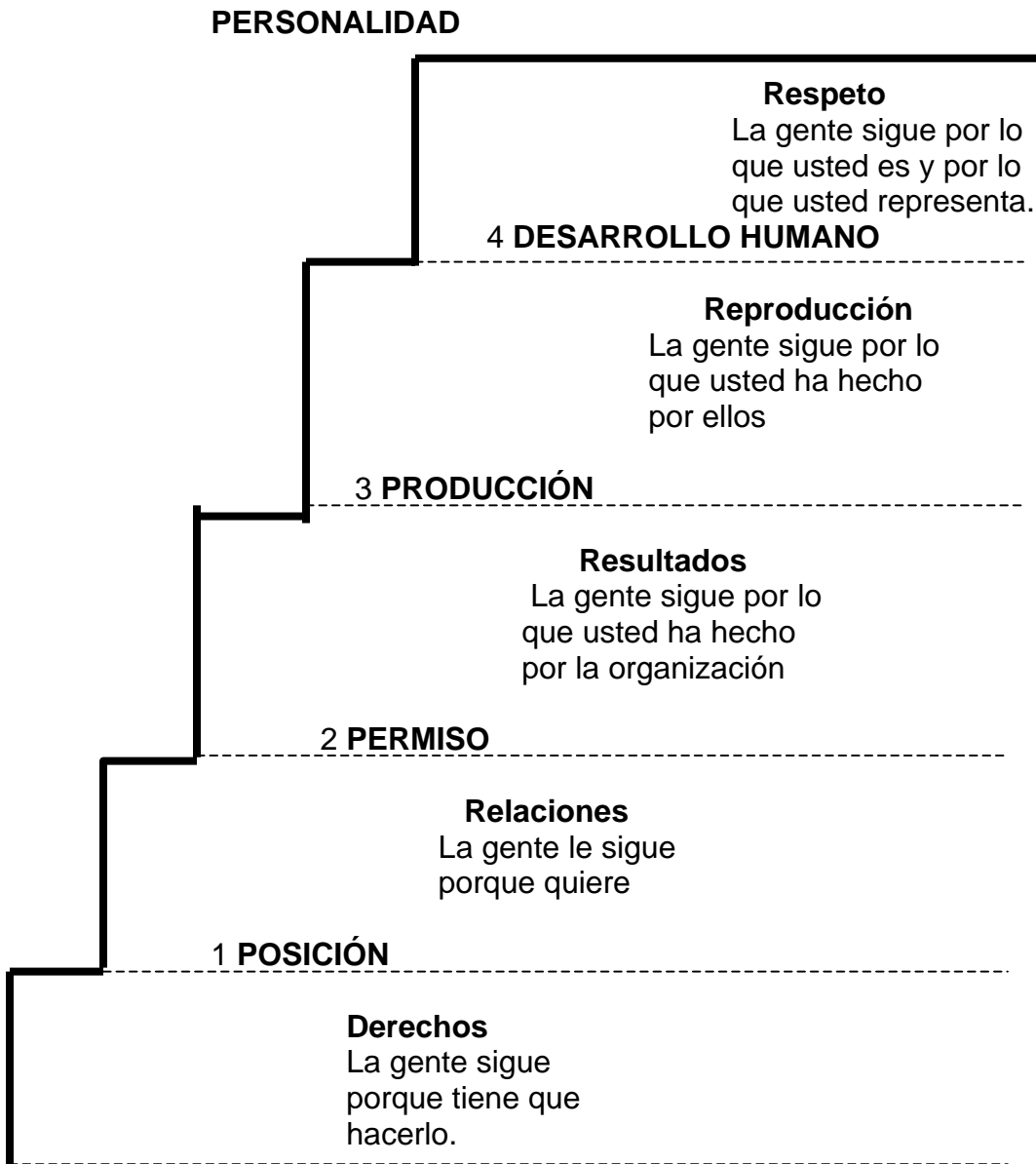
Además pienso que querer es poder y todo lo que uno se propone lo logra con esfuerzo y dedicación pero lo logra.

8.5 CUALIDADES QUE SE NECESITAN PARA TENER ÉXITO EN CADA NIVEL (Figura 6)

Existen cualidades aplicables en cada nivel como son: “los derechos, las relaciones, los resultados, la reproducción y el respeto”²⁵, que un líder necesita para tener éxito en cada uno de los niveles mencionados anteriormente, de acuerdo con la siguiente figura.

²⁵ Maxwell C. John. Desarrolle el líder que está en usted. Editorial Limusa. Noriega editores México, España, Venezuela, Colombia. Diciembre 2002. p. 81.

Figura 6. Cualidades de éxito



Fuente: Maxwell C. John. Desarrolle el líder que está en usted, ver explicación a continuación.

- **NIVEL 1: POSICIÓN / DERECHOS**

- ❖ Conozca bien en qué consiste su trabajo (descripción de trabajo).
- ❖ Conozca la historia de la organización.
- ❖ Acepte la responsabilidad
- ❖ Haga su trabajo con una excelencia duradera
- ❖ Haga más de lo que se espera de usted.
- ❖ Ofrezca ideas creativas de cambio y mejoramiento

- **NIVEL 2: PERMISO / RELACIONES**

- ❖ Posea un amor genuino por la gente.
- ❖ Haga más exitosos a quienes trabajan con usted.
- ❖ Vea a través de los ojos de otras personas.
- ❖ Guste más de la gente que de los procedimientos.
- ❖ Trate con sabiduría a la gente difícil.

- **NIVEL 3: PRODUCCIÓN / RESULTADOS**

- ❖ Inicie y acepte la responsabilidad de crecer.
- ❖ Desarrolle y siga una declaración de propósito.
- ❖ Desarrolle responsabilidad por los resultados, comenzando por usted mismo.
- ❖ Conviértase en un agente de cambio y detecte cuándo es el tiempo oportuno.
- ❖ Haga las decisiones difíciles que producirán un cambio.

- **NIVEL 4: EL DESARROLLO HUMANO / REPRODUCCIÓN**

- ❖ Comprenda que las personas son su activo más valioso.

- ❖ De prioridad al desarrollo de las personas.
- ❖ Sea un modelo que los demás imiten.
- ❖ Exponga a los líderes clave a oportunidades de crecimiento.
- ❖ Atraiga a otros ganadores / productores hacia la meta común.

- NIVEL 5: **PERSONALIDAD / RESPETO**

- ❖ Sus seguidores son leales y están dispuestos a sacrificarse.
- ❖ Usted ha pasado años dirigiendo y formando líderes.
- ❖ Usted ha llegado a ser estadista/asesor y es buscado por otros.
- ❖ Su mayor satisfacción se deriva de observar el desarrollo y el crecimiento de los demás.
- ❖ Usted trasciende la organización.

Teniendo en cuenta los estudiantes del Colegio Fe y Alegría estas cualidades, van a tener suficientes pautas para desarrollar bien su trabajo y así en su creación de empresa poder tener muy buenos resultados en el transcurso de su evolución, puesto que los empresarios de hoy en día deben estar en constante actualización para mejoras de sus negocios.

9. PROYECTO DE VIDA

El proyecto es como un camino para alcanzar la meta: es el plan que una persona se traza a fin de conseguir un objetivo. El proyecto da coherencia a la vida de una persona en sus diversas facetas y marca un determinado estilo, en el obrar, en las relaciones, en el modo de verla vida.

El proyecto de vida es la dirección que el hombre se marca en su vida, a partir del conjunto de valores que ha integrado y jerarquizado vivencialmente, a la luz de la cual se compromete en las múltiples situaciones de su existencia, sobre todo en aquellas en que decide su futuro, como son el estado de vida y la profesión.

La dificultad mayor para trazar el proyecto de vida reside en tener que tomar una decisión, en tener que elegir una dirección fundamental con exclusión de otra u otras direcciones fundamentales. Frecuentemente ante este compromiso se adopta una actitud de huida que conduce a la persona a un estado de indecisión, es decir, hacia un "conflicto existencial" que, al no ser resuelto, se convierte en crónico.

El miedo a la responsabilidad, la incapacidad de renunciar a alguna de las posibilidades presentadas, la influencia del ambiente social contrario a los compromisos definitivos son frecuentemente las causas de este conflicto no resuelto.²⁶

²⁶ <http://www.redjoven.org/tuparticipas/dinamicas/ProyectoVida.htm>

10. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El Colegio Fe y Alegría se encuentra ubicado en la localidad de Engativa en la Carrera 105ª N° 73ª 13 Barrio Garcés Navas, donde cuenta con la modalidad académica con especialidad en Gestión Administrativa y Electricidad y Electrónica.

Es de calendario A, sus niveles de información son Preescolar, Básica Primaria y Básica Secundaria, es de carácter Mixto; su naturaleza es el convenio entre la Secretaría de Educación y Fe y Alegría.

Su Rectora es la Hermana Apolonia Mendoza, quien permitió el convenio entre la universidad y el Colegio Fe y Alegría, logrando de esta manera que se iniciara en el mes del mayo de 2005 este proyecto por medio de asesorías empresariales a los alumnos del grado décimo, que actualmente se encuentran en el grado undécimo.

En el transcurso del año 2006, se realizaron actividades como: talleres que aportaron al desarrollo de la creación de empresas de dichos estudiantes, donde ellos contaron con la asesoría suficiente para un mejor funcionamiento de su creación de empresa. Puesto que cuando se inicio los estudiantes ya habían creado su empresa gracias al anterior grupo de estudiantes de la Universidad de la Salle, quien le aporta conocimientos para ponerla en marcha.

Durante el período de capacitación se realizaron tres muestras empresariales: Una en el Centro Fe y Alegría y las otras dos se llevaron algunos grupos a la Universidad de la Salle y a Conferías, donde se dieron a conocer los productos y demostrando el liderazgo empresarial que hay en ellos.

Con estos dos grupos se realizó una retroalimentación para todo el curso, comentando lo ocurrido en Conferías y en la Universidad La Salle, la experiencia y los errores que cometieron, dejando una enseñanza para el futuro.

Durante la asesoría se les brindó confianza, logrando de esta manera aprovechar al máximo el liderazgo empresarial, ya que son jóvenes que a la mayoría les gusta la especialidad y le ponen el empeño suficiente para continuar con este proyecto.

Se aclararon dudas que tuvieran por parte del grado décimo del año 2005 y en complemento al trabajo realizado se generaron clases complementarias basadas en talleres prácticos, que les permitió a los estudiantes desarrollar las habilidades en los diferentes temas que conciernen en la creación de una empresa tales como la contabilidad, la administración de los recursos físicos y humanos, el liderazgo empresarial, el emprendimiento empresarial, publicidad y mercadeo del producto, la formación de líderes empresariales, entre otros.

Recién se comenzó este proyecto se realizó una feria en el Colegio, donde se le permitió a los estudiantes vender sus productos y sentir lo que es manejar su empresa y presentarla ante una sociedad como fueron sus mismos compañeros y a la vez como asesora se permitió aportar conocimientos que le ayudaran a la buena salida de los productos.

Entre las empresas que habían, las que más se destacaron fueron la venta de yogurt y de perros calientes lo mismo que las hamburguesas; puesto que les proporcionó muy buenos resultados en la parte financiera.

Esto les fue de gran ayuda por que se dieron cuenta del líder empresarial que hay dentro cada uno de ellos y de esta manera lograr los objetivos propuestos como

se mencionó en el transcurso de este proyecto, en aras de conseguir un mejor futuro.

Teniendo en cuenta, la realización del trabajado en este colegio durante el transcurso del año y los importantes conocimientos adquiridos de autores como DANIEL GOLEMAN y MAXWELL, se logro el objetivo establecido, que es determinar la importancia del liderazgo empresarial en el desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes del Colegio Fe y Alegría, Barrio Garcés Navas, como elemento fundamental para la creación de empresas, logrando que reconocieran los sentimientos y el manejo de las emociones.

Se logró que los jóvenes pudieran percibir y escuchar los mensajes que tienen en la interioridad, reconociendo sus estados internos, sus emociones puesto que las mismas modelan lo que se piensa, se hace y como afecta a los demás; para de esta manera ver que tan lideres empresariales son los estudiantes, que tanta convicción tienen para asumir los desafíos, para tomar decisiones difíciles y también para lograr mantener bajo control las emociones e impulsos aún en momentos difíciles, manteniendo la honestidad e integridad que hay en cada uno de ellos.

Con los alumnos que actualmente se encuentran en el grado undécimo se llevó a cabo un trabajo excelente, ya que con ellos se tuvo la oportunidad de realizar actividades que pudieran explotar sus habilidades y poder conocer más afondo el ser que hay en cada uno de ellos. Son personas que se esfuerzan por mejorar y cumplir con excelencia los compromisos que tienen con si mismos, aceptando riesgos, fijando objetivos desafiantes y sobre todo estudiantes que buscan la manera de medir sus éxitos, para obtener criticas constructivas de su desempeño. Los estudiantes aprendieron a ser personas con empatía, a ser más humanas

que es lo que un verdadero líder necesita para que los demás les brinden la confianza y puedan ganarse el respeto que necesitan.

Es importante resaltar que los alumnos crecieron como persona, aprendieron a manejar con efectividad y destreza las emociones, interactuar sin dificultad para persuadir, dirigir a los demás, negociar y sobre todo a resolver conflictos, factor primordial para un líder empresarial.

Todo esto se logró gracias también de los estudios realizados como lo es una investigación detallada de personas especializadas en el tema de la inteligencia emocional y el liderazgo de una manera abrumadora, que permite que el lector aprenda a entender el verdadero sentido de ser líder y de manejar las emociones ante las situaciones que se presentan.

Los estudiantes del Centro Fe y Alegría, pudieron adquirir conocimientos gracias a las teorías que plantean estos autores frente a temas tan ligados e importantes como lo es la importancia del liderazgo empresarial.

DANIEL GOLEMAN plantea en su libro una frase muy sabia que dice: “Su aprendizaje depende de la recomposición de hábitos arraigados en el pensar, sentir y hacer”²⁷, el cual es una frase muy sabia para un buen entendedor.

Este autor en comparación con otros autores llama la atención y es el que más se saca fruto de sus conocimientos puesto que maneja unos aspectos que tienen gran relación con el ser humano el cual se identifica con facilidad.

²⁷ www.smartblackboard.net/smartbookproducer

Con este tema de inteligencia emocional se pudo comprobar que factores se relacionan con los estudiantes como lo es el manejo de conflictos, de liderazgo, catalizar el cambio, colaboración y cooperación, trabajo en equipo y demás que tienen relación con este y se ve reflejado día a día con los estudiantes del Centro Fe y Alegría.

De igual manera, ocurrió con otros autores que manejan el tema del liderazgo de una manera abrumadora el cual les deja enseñanzas a las personas que se interesan de estos temas como lo es en este caso los estudiantes.

De esta manera para finalizar se realiza una encuesta por medio del método de observación, en donde se recopila información que permite identificar la evolución del estudiante en cuanto al avance de su proyecto empresarial. Esto se hace por medio de clases magistrales, donde se refuerza y sobre todo se asesora a los estudiantes en las áreas de mayor deficiencia en cuanto a la especialidad de Gestión Administrativa, como lo es en este caso las áreas de procesos contables y comerciales, permitiendo de esta manera explorar el liderazgo de los estudiantes y a la vez lograr que éste aclare las dudas, refuerce sus conocimientos y reconozca que el área contable y comercial es fundamental en el manejo de las organizaciones.

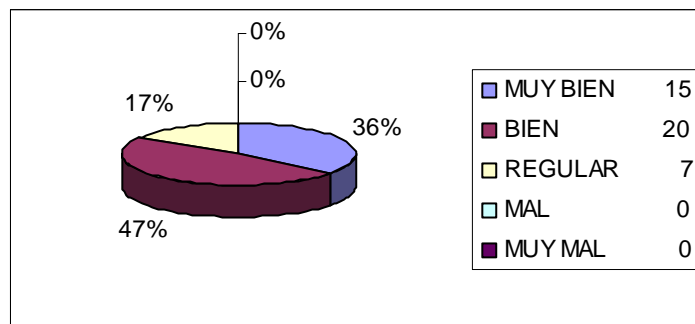
10.1 MANEJO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y RESULTADOS

Para realizar un análisis detallado, se efectuó una sección de encuesta en el mes de febrero del año 2006, para el grado 11 buscando examinar la apropiación de los conocimientos adquiridos en las áreas contables y comerciales ya mencionadas durante el transcurso del año; con base en el liderazgo empresarial para la creación del proyecto de cada estudiante; con el fin de identificar sus debilidades, amenazas, fortalezas y ante todo oportunidades que le permitan desarrollar su proyecto de vida, para penetrar en el mercado actual.

Se considera este método, el más apropiado para llegar a establecer los resultados que permiten conocer los factores que intervienen y favorecen el desarrollo de este proyecto, como requerimiento para el proyecto de vida.

Muestra de ello, son los resultados obtenidos por los 42 alumnos con relación a la encuesta realizada en el Grado Undécimo del presente año, con el fin de recopilar información; logrando de esta manera cumplir con el objetivo propuesto, obteniendo los siguientes resultados:

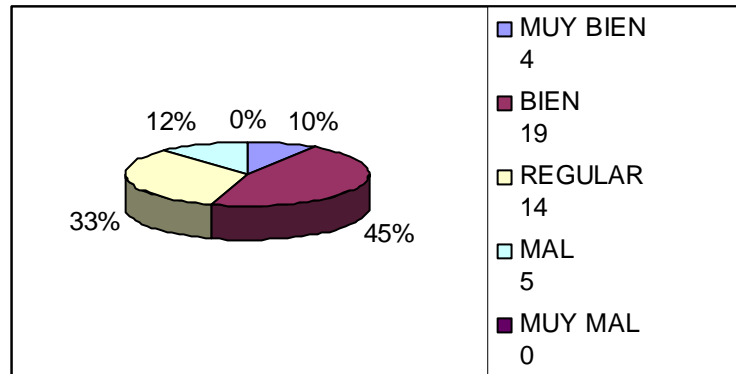
1. Teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos antes de ver la especialidad de Gestión Administrativa, en cuanto a la creación de empresas ¿Cómo se siente frente a este tema?



Como se puede analizar se obtuvo un 36% en donde los estudiantes se sienten muy bien, frente a un 47% de aceptabilidad por parte de ellos frente al tema; planteando que es una especialidad muy interesante, donde se pueden adquirir nuevos conocimientos de gran utilidad en un futuro.

En cuanto a los estudiantes que tuvieron un 17% como se muestra en la gráfica, reflejan que para ellos no fue de gran interés, puesto que ven la especialidad como tal, pero no la ven como un complemento para su proyecto de vida.

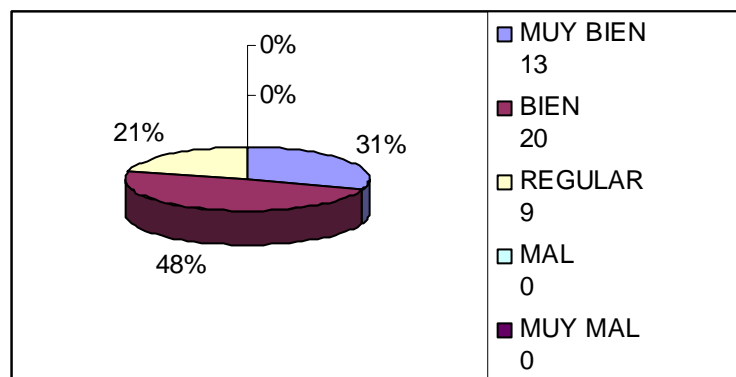
2. ¿Qué tan capacitado se sentía para crear su empresa en el grado décimo?



Con relación a este punto los alumnos reflejan un 45%, donde plantean que se sienten bien capacitados, pues recibieron conocimientos por parte de los alumnos egresados, aprovechando de esta manera las experiencias vividas por ellos. El 10% de los estudiantes se siente muy bien, ya que cuentan con familiares que les aportaron información para estar adelantados a los temas; un 33% plantea que nunca habían adquirido conocimientos sobre una empresa

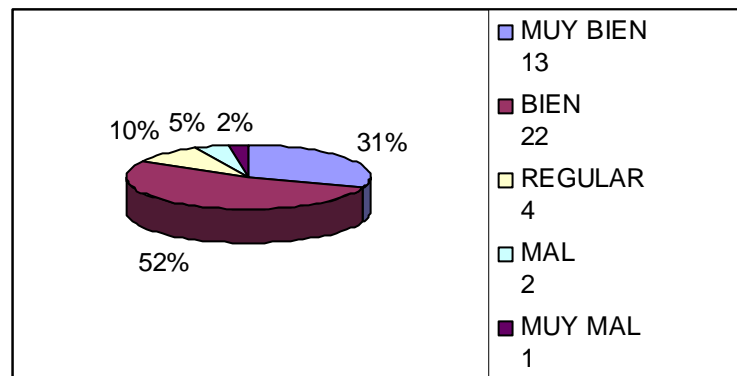
Finalizando este punto se puede observar en la grafica que se obtuvo un 12% donde el estudiante comenta que se sentía muy mal capacitado puesto que el proceso fue un poco desorganizado y aún sin ser una empresa constituida hacían trabajos sin sentido.

3. ¿En la actualidad qué tan capacitado se siente para crear una empresa?



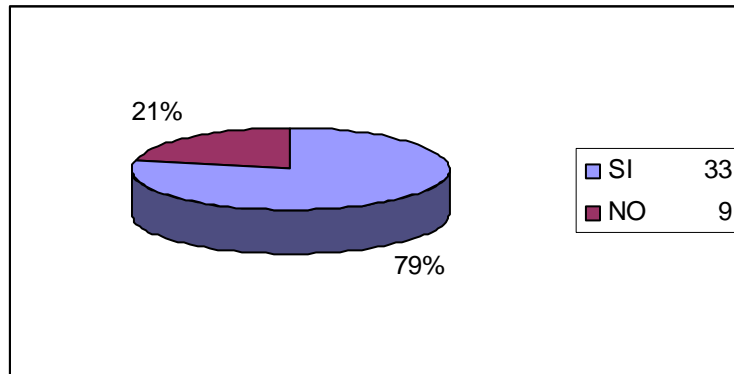
Sobre este punto se observa que, los aportes adquiridos fueron de gran utilidad puesto que para el 31% se siente muy bien capacitados, donde respaldan su respuesta planteando que cuentan con todos los conocimientos necesarios y se sienten en la capacidad de aplicarlos, se obtuvo de igual manera resultados positivos frente a este punto pues se sienten bien, tienen buenas bases y de igual manera lo confirman sus respuestas, en cambio los estudiantes que tuvieron un 21% de regularidad comentan que aunque conocían un poco acerca del tema de la creación de empresa creen que esto no fue suficiente.

4. ¿Cómo se encuentra actualmente su empresa?



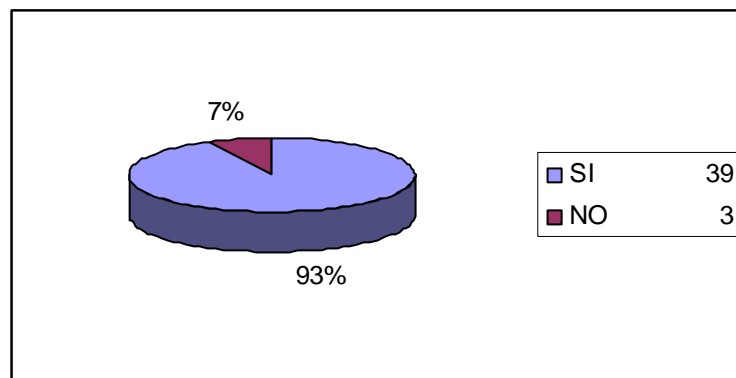
Respecto a cómo se encuentra el estudiante actualmente con su pequeña empresa, el 52% de los alumnos se sienten muy bien, no hay que olvidar que el 31% se sienten satisfechos, ya que ambas respuestas plantean que se encuentran trabajando muy bien, son un equipo responsable y afirman fue una buena elección de empresa. Respecto al 10% que es regular, se hace referencia a los malos entendidos entre compañeros de grupo y por último se tiene un 5% y 2% donde se analizó que no les ha dado resultado por falta de recursos económicos.

5. ¿Cree usted que es un verdadero líder?



De los 42 estudiantes el 79% se consideran líderes, sosteniendo su afirmación en que son responsables y que a pesar del poco tiempo han sabido manejar su empresa, los demás estudiantes lo siguen y confían en ellos; en cambio el 21% de los alumnos no se consideran líderes, afirmando que no se sienten capacitados, no les gusta hablar en público y no tienen espíritu de mando.

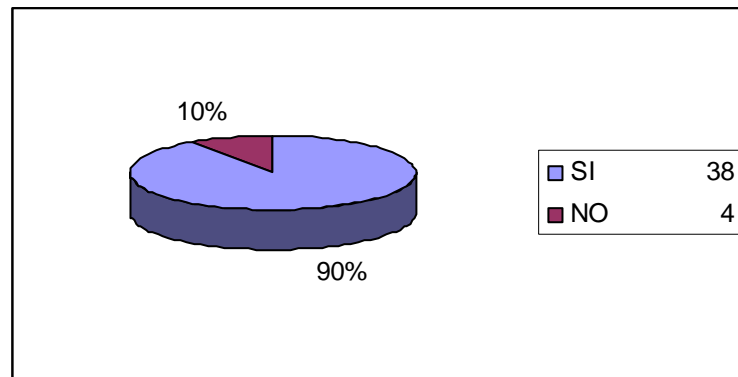
6. ¿La especialidad de Gestión Administrativa le ha permitido formar un proyecto de vida?



Esta pregunta en especial es muy importante, puesto que es lo que se desea indagar con los estudiantes frente a tener un proyecto de vida y si su especialidad les ha ayudado. Se obtienen resultados favorables en un 93% donde afirman que es una especialidad confiable, con metas claras, les ha aportado buenas bases de

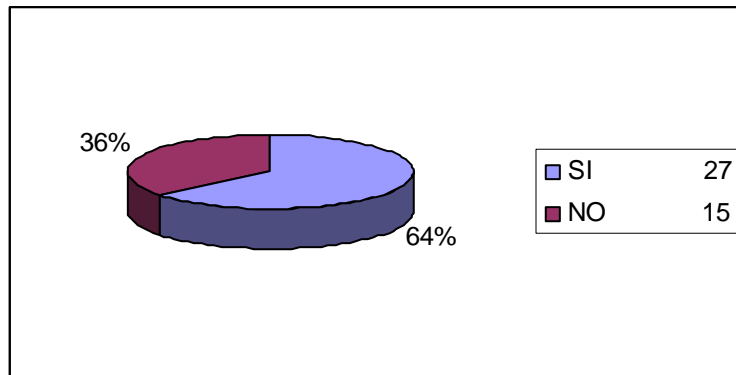
conocimientos y están seguros que les va a servir más adelante tanto en su vida profesional como personal.

7. ¿El aporte que le brindó la estudiante de la Universidad de la Salle le permitió tener más seguridad en la creación de su pequeña empresa?



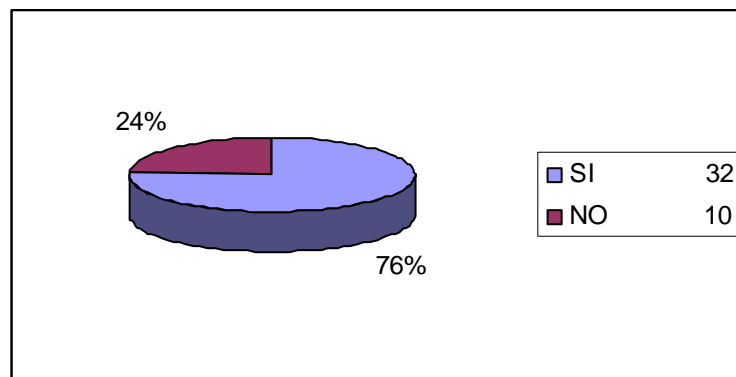
Para los estudiantes el 90% se sintieron satisfechos al afirman que la estudiante explica muy bien, aclara temas que no quedaban claros con el docente, tiene conocimientos más avanzados, brinda consejos que son de gran ayuda para la vida; brindó buenas bases para el desarrollo de los proyectos, en cuanto al 10% no les aportó nada la estudiante, realmente no les interesó la creación de empresa por lo tanto no le ponían cuidado a la estudiante, aunque era una persona que se daba a entender.

8. ¿Actualmente se siente capacitado(a) para continuar con su pequeña empresa?



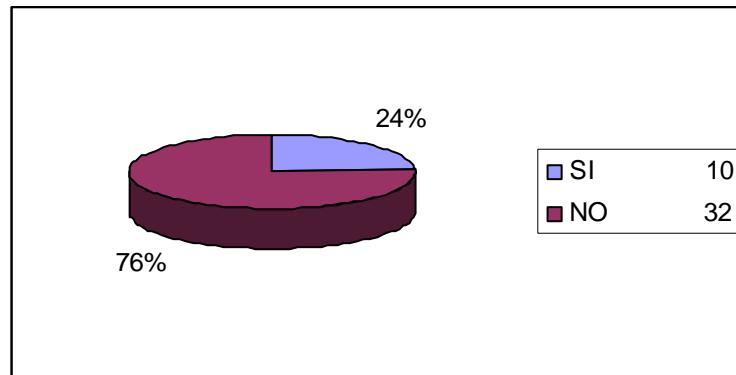
El 64% de los estudiantes se sienten capacitados para continuar con su empresa aunque no lo tengan como su proyecto de vida, afirmando que han adquirido y han reforzado conocimientos, cuentan con buenas bases y es un proceso que se adquiere día a día; en cuanto al 36% obtenido por el restante de los estudiantes afirman que no se sienten capacitados, ya que con el tiempo se disolverá la sociedad o piensan estudiar otra carrera.

9. Se encuentra usted preparado(a) para liderar su empresa?



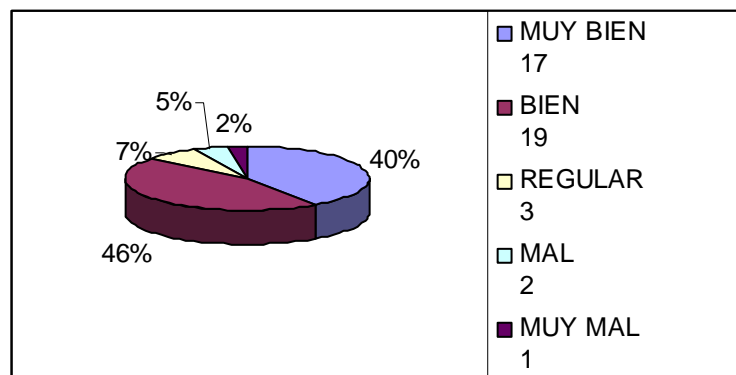
El 76% de los estudiantes se encuentran preparados para tomar el liderazgo en su pequeña empresa, puesto que se sienten capaces de asumir ese reto, cuenta con cualidades y muy buenas ideas para el mejoramiento de la empresa contrario al 24% que afirma no sentirse estar preparados para crear su propia empresa.

10. ¿Piensa usted continuar con su empresa o es sólo por esta especialidad?



El 76% de los estudiantes no piensan seguir con este proyecto, afirman que no lo tienen en su proyecto de vida y quieren ejercer otra profesión, creen que no es la empresa que desean y piensan seguir solo estudiando, por lo tanto solo cumplen como un requisito aunque aprendieron bastante para su proyecto de vida, frente al 24% de los estudiantes restantes sí piensan continuar con sus pequeñas empresas ya que es lo que les gusta y se sienten en la capacidad de sacarla adelante, piensan que el puede ayudar a mejorar su calidad de vida.

11. ¿Cómo se proyecta usted en el futuro, con relación a la creación de su empresa?



Finalizando con esta pregunta el 40% se proyecta muy bien puesto que afirman que siguiendo con la empresa esta puede llegar a tener un buen posicionamiento

en el mercado, se sienten capaces de continuar, el 46% se ven bien pero de igual manera mantienen la afirmación del anterior porcentaje, planteando lo bien que se ven en la continuidad de su empresa, en cambio el 7% le es indiferente seguir o no, así como el 5% y 2% donde no tienen en mente proyectarse con la empresa en un futuro.

Con estos resultados se puede afirmar que el desarrollo de este proyecto fue exitoso aunque no se hallan logrado los objetivos totalmente propuestos con los estudiantes en cuanto a la creación de empresa, pero en cuanto al liderazgo empresarial se pudo capacitar y desarrollar el líder que hay en los alumnos frente a sus demás compañeros, dejándoles una enseñanza para la vida futura.

ANEXO

RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN PARA ESTUDIANTES DE ONCE POR PARTE DE LA ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Esta encuesta se hace con el fin de recopilar información en cuanto a la evolución que han tenido ustedes como estudiantes en la creación de empresa durante el grado décimo hasta el grado undécimo donde refleja el liderazgo empresarial que hay en cada uno de ustedes, esto se hace con el fin de comparar si se ha cumplido los objetivos propuestos por la estudiante de la Universidad de la salle; para ello solicitamos contesten con honestidad la siguiente información.

1. Teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos antes de ver la especialidad de Gestión Administrativa en cuanto a la creación de empresas ¿Cómo se siente frente a este tema?

- a) Muy bien
- b) Bien
- c) Regular
- d) Mal
- e) Muy mal

Porque? _____

2. ¿Qué tan capacitado se sentía para crea su empresa en el grado décimo?

- f) Muy bien
- g) Bien
- h) Regular
- i) Mal
- j) Muy mal

Porque? _____

3. ¿En la actualidad que tan capacitado se siente para crear una empresa?

- k) Muy bien
- l) Bien
- m) Regular
- n) Mal
- o) Muy mal

Porque? _____

4. ¿Cómo se encuentra actualmente su empresa?

p) Muy bien

q) Bien

r) Regular

s) Mal

t) Muy mal Porque? _____

5. ¿Cree usted que es un verdadero líder?

SI _____ NO _____ Porque? _____

6. ¿La especialidad de Gestión Administrativa le ha permitido formar un proyecto de vida?

SI _____ NO _____ Porque? _____

7. ¿El aporte que le brindo la estudiante de la universidad de la salle le permitió tener más seguridad en la creación de su pequeña empresa?

SI _____ NO _____ Porque? _____

8. ¿Actualmente se siente capacitado(a) para continuar con su pequeña empresa?

SI _____ NO _____ Porque? _____

9. ¿Se encuentra usted preparado(a) para liderar su empresa?

SI _____ NO _____ Porque? _____

10. ¿Piensa usted continuar con su empresa o es solo por esta electiva?

SI _____ NO _____ Porque? _____

11. ¿Cómo se ve usted en el futuro, con relación a la creación de su empresa?

u) Muy bien

v) Bien

w) Regular

x) Mal

y) Muy mal

Porque?_____

Muchas gracias por la colaboración prestada...

CONCLUSIONES

- ✓ De acuerdo con el trabajo realizado durante este tiempo, se puede afirmar que se crearon dos empresas por parte de los estudiantes del Colegio Fe y Alegría, enfocados en figuras de porcelanocrón y tarjetas de papel corrugado.
- ✓ La respuesta y el comportamiento de los estudiantes refleja que en un gran porcentaje se pudo efectuar el análisis del desarrollo empresarial en los estudiantes del Colegio Fe y Alegría, Barrio Garcés Navas, como elemento fundamental en el cumplimiento de sus proyectos de vida.
- ✓ Este trabajo social logró estrechar relaciones de la Universidad de la Salle con la comunidad, lo cual permitió abrir puertas a aquellas personas que cuentan con proyectos estables que lograron poner en marcha.
- ✓ Por medio del trabajo se pudo dar a conocer el espíritu lasallista, el cual los caracteriza por ser profesionales íntegros, dignos de servir a la comunidad.
- ✓ Por medio de este proyecto universitario, se logró obtener una retroalimentación de los temas vistos en toda la carrera, lo cual fue de gran ayuda y permitió que el estudiante esté actualizado frente a la situación empresarial del país.
- ✓ Es de gran importancia apoyar la creatividad y dinamismo que poseen los estudiantes del Colegio Fe y Alegría, proyectarlo a otras instituciones siguiendo trabajando en el manejo de sus emociones y en la concientización de la importancia de ser líderes, aunque no tengan en su proyecto de vida la creación de empresa.

- ✓ El objetivo a corto plazo de la formación de líderes a través de la educación en creación de empresa se llevó a cabo, lo que se demostró con proyectos empresariales productivos que encaminó a los estudiantes en la formación de una empresa basados en una sencilla idea y a tomar las riendas de su vida y de su pequeña empresa, asegurando su futuro.

- ✓ La experiencia fue interesante, ya que sirvió para que cada estudiante se diera cuenta que tan líder es frente a los objetivos trazados.

RECOMENDACIONES

- ✓ Es necesario seguir en la formación y desarrollo de los líderes estudiantiles y la creación de empresas como proyecto de vida, pero se deben crear mecanismos a través de convenios que conlleven tanto a la viabilidad como a la factibilidad a través de la capacitación, asegurando de esta manera la continuación de las empresas, en un compromiso de labor social y apoyo para los jóvenes de escasos recursos económicos en la localidad de Engativa.
- ✓ Aquella persona que continúe con este proyecto debe seguir incentivando en los estudiantes el espíritu de liderazgo, brindándoles apoyo, confianza y sobre todo seguridad en lo que hacen.
- ✓ Se debe mantener un buen contacto con las personas encargadas de la especialidad como lo es en este caso el docente Ovidio Chaverra, la docente Yolanda Patricia Téllez Ruiz, Directivos del colegio, y demás persona que intervienen en el buen desarrollo de los objetivos que se tienen con los estudiantes.
- ✓ Efectuar reuniones esporádicas con los padres de familia para crear compromiso y confianza en la realización de los proyectos empresariales de los estudiantes, logrando que ellos aporten el liderazgo que existe en ellos para beneficio de sus hijos.
- ✓ Buscar convenios con diferentes empresas del sector público y privado para conseguir nuevos patrocinios, que les permita a los estudiantes que desean continuar con estos proyectos seguir adelante con ellos y lograr los ideales trazados.

- ✓ El manejo de la especialidad de Gestión Administrativa debe ser más dinámica, para que sus contenidos no sean tan monótonos, sino al contrario, activos con énfasis en la importancia de creación de empresa a temprana edad para estudiantes, los cuales le aportan a los padres de familia, el gran valor que acarrea puesto que es lo que actualmente nos brinda una buena situación económica.

- ✓ Brindar capacitaciones por parte de otras entidades sobre liderazgo, el cual motive a los estudiantes, a tener un estilo de vida mejor lleno de prosperidad y éxito.

- ✓ Realizar cronogramas de actividades que en verdad se pongan en marcha para lograr a cabalidad los objetivos propuestos por las personas que intervienen en la realización de creación de empresas.

BIBLIOGRAFIA

AGUILAR, Enrique. Temperamento, carácter y personalidad, INDICE.

BACA URBINA, Gabriel. Evaluación de proyectos. Análisis y administración del riesgo. 4ª edición. México: McGraw-Hill, 2001.

CONTRERAS BUITRAGO, Marco Elías. Formulación y Evaluación de Proyectos. Bogotá: editorial Unad, 1997.

CRUZ. Javier Alcaldía Local de Engativá. Observatorio Social de Engativá, Consultoría No. 003 de 2001.

GARCÍA GARRIDO, Ferran. Educando desde el ajedrez, Editorial Paidotribo.

GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional, José Vergara Editor S.A. Buenos Aires/ Madrid/Quito/México/Santiago de Chile/Bogotá/Caracas/Montevideo. 1996

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley 115 de Febrero 8 de 1994. Bogotá D.C. Editorial Unión Ltda., 2000.

LOPEZ DE LLERGO Ana Teresa y ASPE ARMELLA Virginia. Hacia un desarrollo Humano, valores, actitudes y hábitos, Editorial LIMUSA Noriega editores México, España, Venezuela, Colombia. Dic. 16/2002. balderas 95.

LYNNE Joy McFarland, Larry E. Senn- John R. Childress.Mc Graw

MARTINEAUD, Sophie. El test de inteligencia emocional, Martínez Roca S.A.

MAXWELL C. Jhon Desarrolle el líder que esta en usted.

MÉNDEZ, Carlos. Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Bogota. Mc Graw Hill. 2004.

PRADA, Raymond. Creatividad e Innovación Empresarial

SANCHEZ, M. Introducción a la ética y a la crítica de la moral Venezuela: 1995.

SHAPIRO, Lawrence E. La inteligencia emocional de los niños. Javier Vergara Editor.

VALERA GUERRERO, Gilda Isabel, las emociones.

PÁGINAS WEB

Alcaldía de Engativa.
http://www.alcaldiaengativa.gov.co/001_nuestra/06ubica.htm

Colegio Fe y Alegría
<http://www.feyalegria.org>

Confecámaras
<http://www.comfecamaras.org.co>

Ministerio de Educación Nacional
<http://www.mineducación.gov.co/normas>

Monografias.

es.wikipedia.org

Principal Investigators, Pzweb.harvard.edu

Neurohost web site, www.neurohost.org

Psicoactiva,

[http:// www.psicoactiva.com](http://www.psicoactiva.com)

Servicio Nacional de Aprendizaje

<http://www.sena.gov.co>