



Liderazgo



German Ramirez



Escuela Superior de
Administración Pública



**TODOS POR UN
NUEVO PAÍS**
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

LIDER

- Persona cuyo comportamiento influye en un grupo de forma significativa en un momento o situación específicos y por un periodo de tiempo variable.
- Este comportamiento de liderazgo influye en el pensamiento del grupo, en sus decisiones y actuaciones.
- Se establece una relación recíproca líder – grupo.



EL LIDERAZGO SIEMPRE HA SIDO UN TEMA APASIONANTE, LA PALABRA LÍDER TIENE MÁS DE MIL AÑOS DE EXISTENCIA, PROVIENE DE LA RAÍZ ANGLOSAJONA “LAEDARE” QUE SIGNIFICA CONDUCIR A LOS VIAJEROS POR EL CAMINO.



LÍDER. (DEL INGLÉS. LEADER, GUÍA). PERSONA A LA QUE UN GRUPO SIGUE RECONOCIÉNDOLA COMO JEFE U ORIENTADORA. PERSONA O EQUIPO QUE VA A LA CABEZA DE UNA COMPETICIÓN DEPORTIVA.

LAS TEORÍAS DEL LIDERAZGO

TEORÍA DE RASGOS DEL LIDERAZGO:
Teorías mediante las que se intentan determinar características distintivas que explican la eficacia del Liderazgo. (Rasgos Físicos, Psicológicos, Cualidades y atributos).

Biografías de líderes exitosos

Diarios personales - Agendas



TEORÍAS DEL LIDERAZGO

TEORÍAS DEL COMPORTAMIENTO DEL LIDERAZGO:

- Teorías que tratan ya sea de explicar los estilos distintivos de los líderes, o bien, de definir la naturaleza de su labor.
- Este estudio de Liderazgo se concentra en la naturaleza del trabajo administrativo.
- El Comportamiento de los Líderes: El Liderazgo orientado a la tarea y el orientado a la gente.

EJERCICIO

- DESCRIBA A UN MAL COLABORADOR

liderazgo

- El modelo de Liderazgo Situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard propone que el responsable de dirigir un grupo u organización varíe su forma de interactuar y abordar las tareas en función de las condiciones de sus colaboradores.



liderazgo

- Es un comportamiento útil para aquellos directores de equipos que no encuentran respuestas en los modelos que toman como ejemplo a grandes líderes empresariales o sociales de la historia.



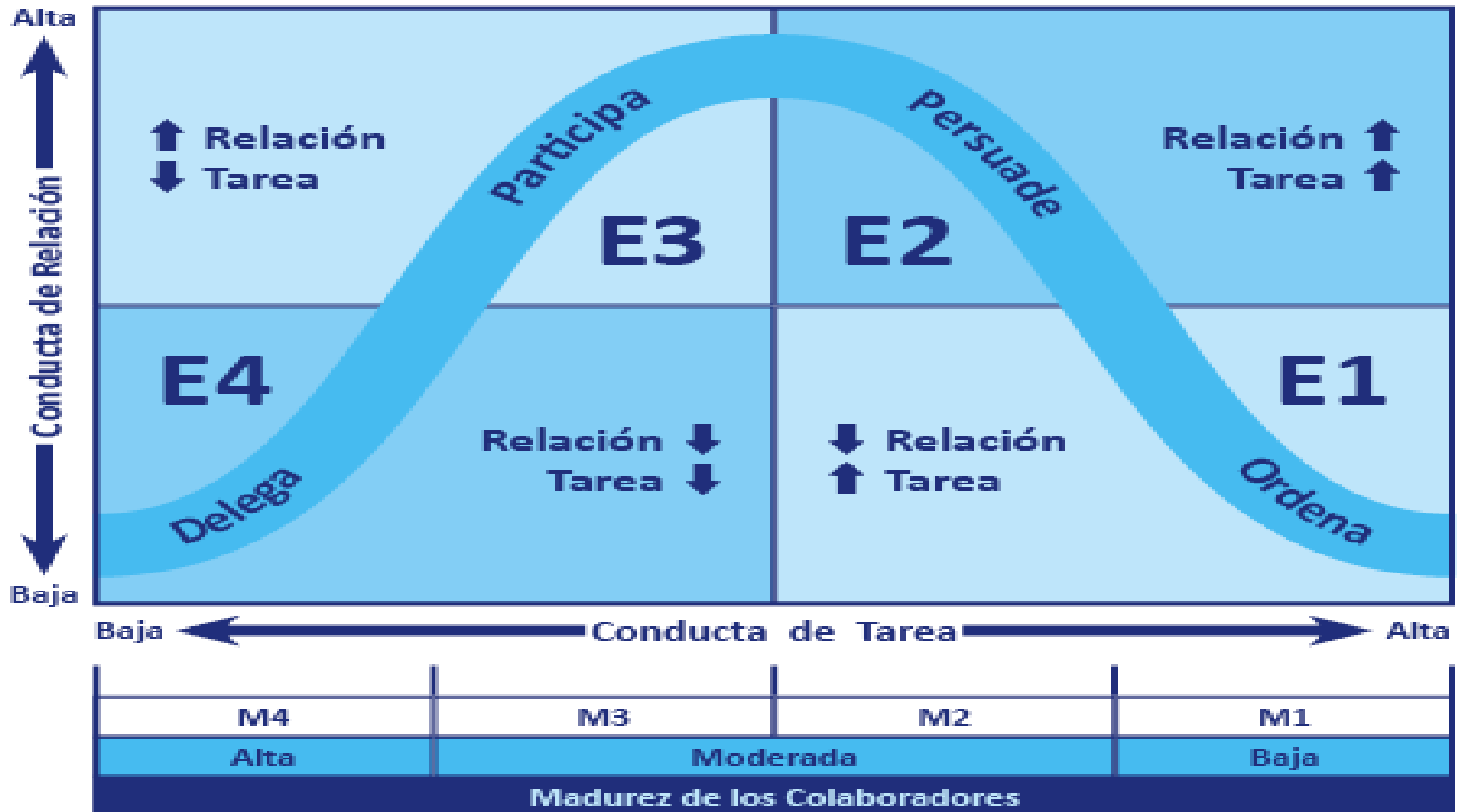
Modelo de Hersey-Blanchard

Los líderes deben adoptar diferentes modelos de liderazgo
en función de las capacidades de los empleados
y su compromiso con sus tareas



Liderazgo contingente (Hersey & Blanchard)

Estilos de Liderazgo



sharingideas-josecavdl

EJERCICIO PRACTICO

- CONFORMAR PEQUEÑOS GRUPOS
- DESCRIBIR UNA SITUACION EN LA QUE LOS SEGUIDORES POSEEN UN NIVEL DE MADUREZ:
 - BAJO
 - MEDIO BAJO
 - MEDIO ALTO
 - ALTO
- Y DESCRIBIR EL ESTILO DE LIDERAZGO MAS APROPIADO A LA SITUACION Y A LAS CARACTERISTICAS DEL GRUPO.
- RELATORIA



Caso EPM

- ***EPM es una empresa de servicios públicos domiciliarios que tiene una historia para contar, con cifras y hechos de una responsabilidad social y ambiental que le da sentido a su origen, a su desarrollo y a su estrategia de negocios.***
- ***En su primera etapa, EPM sólo atendió a los habitantes de Medellín, la ciudad donde inició sus actividades en 1955. Desde entonces ha alcanzado un alto desarrollo que la sitúa a la vanguardia del sector de los servicios públicos en Colombia.***
- ***Organizada bajo la figura de “empresa industrial y comercial del Estado”, de propiedad del Municipio de Medellín, EPM imprime los más altos estándares internacionales de calidad a los servicios que presta: energía eléctrica, gas por red, agua y saneamiento.***



Caso EPM

- ***Experiencia, fortaleza financiera, transparencia y capacidad técnica, son los principales rasgos que identifican a esta organización, cuyo enfoque principal es su responsabilidad social y ambiental.***
- ***EPM llega a 123 municipios de Antioquia. En Medellín y el Área Metropolitana del Valle de Aburrá atiende a 3.6 millones de habitantes.***



EPM

- ***Desde enero de 1998, EPM fue transformada en Empresa Industrial y Comercial del Estado, y hoy, para el ejercicio de sus actividades, se encuentra sometida a las disposiciones de la ley comercial.***
- ***Su patrimonio y sus rentas son propios y están totalmente separados de los bienes y de los fondos comunes del Municipio de Medellín. EPM no cuenta con aportes externos diferentes a la facturación por la prestación de sus servicios.***
- ***Sus transferencias anuales al Municipio de Medellín, su dueño, son destinadas íntegramente a inversión social.***
- ***Por su dinámica empresarial, EPM se ha convertido en una de las mayores empleadoras de la región.***



Caso EPM

- ***Gracias a las transferencias económicas que entrega por ley y a la protección de los recursos naturales, progresan los municipios localizados en las zonas de influencia de sus obras y proyectos. También aporta a la calidad de vida de los sectores más desprotegidos de la población a través de los subsidios por tarifas y de programas con gran impacto social.***
- ***Por sus ejecutorias en el campo de los servicios públicos y por su sólida proyección nacional e internacional, EPM fue elegida como “la mejor empresa del siglo XX en Colombia”.***



EPM coherencia entre valores y atributos

Valores EPM

Atributos de marca

Transparencia

Abierta / Fiable

Responsabilidad

*Global / Eficiente /
Responsable*

Calidez

Humana



Algunos principios EPM

- **RECTITUD.(EQUIDAD Y JUSTICIA).**
- **INTEGRIDAD Y HONESTIDAD. (CIMIENTOS DE LA CONFIANZA)**
- **DIGNIDAD HUMANA (IGUALDAD, DERECHO A LA VIDA, A LA LIBERTAD Y A LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD).**
- **SERVICIO (CONTRIBUCIÓN A CAUSAS).**
- **CALIDAD, EXCELENCIA.**
- **POTENCIAL, CRECIMIENTO.**

LOS PRINCIPIOS NO SON PRÁCTICAS, LAS PRÁCTICAS SON ESPECÍFICAS DE LAS SITUACIONES, LOS PRINCIPIOS SON VERDADES PROFUNDAS, FUNDAMENTALES, DE APLICACIÓN UNIVERSAL.



LOS HÁBITOS

- **HÁBITO: ÁREA DE INTESECCIÓN DE :**
 - **SABER: CONOCIMIENTO (QUÉ HACER Y POR QUÉ)**
 - **HACER (EXPERIENCIAS)**
 - **PODER:CAPACIDAD – APTITUD (CÓMO HACER)**
 - **Y DESEO: ACTITUD (QUERER HACER, MOTIVACIÓN)**



EJERCICIO 1(a)

EL MEJOR JEFE

- Grupos de 3 o 4 participantes
- EN SU EXPERIENCIA LABORAL HA TENIDO VARIOS JEFES, TRATE DE RECORDAR AQUEL O AQUELLOS JEFES, QUE FUERON O SON IMPORTANTES PARA USTED Y PARA LA ENTIDAD,
- Que atributos o comportamientos destacables posee?
- Como es su relación con el grupo y como el grupo sale beneficiado?



EJERCICIO 1b

EL MEJOR JEFE

- EN SU EXPERIENCIA LABORAL HA TENIDO VARIOS JEFES, TRATE DE RECORDAR AQUEL O AQUELLOS JEFES, QUE NO HAN SIDO IMPORTANTES PARA USTED Y PARA LA ENTIDAD,
- Que dificulta su liderazgo?
- Como es su relación con el grupo y como el grupo lo experimenta?



GRUPO VS. EQUIPO

¿Grupo o equipo?



- Son dos términos que se utilizan de manera análoga e indistintamente
- Grupo: "Es un conjunto de dos o más personas que interactúan con interdependencia para alcanzar objetivos comunes".

- "Pueden formarse, a partir de la estructura de la organización, para lograr un objetivo en particular o por deseos personales de satisfacer determinadas necesidades".
- "Conjunto de personas que interactúan, son conscientes unas de las otras y se perciben como un grupo."

GRUPO VS. EQUIPO

Equipo: Es un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común".



Los equipos de trabajo son una forma de coordinar habilidades y crear acuerdos para dar respuestas relativamente rápidas a problemas muy cambiantes

Las nuevas necesidades organizativas demandan formas de trabajo capaces de dar respuesta a diversas necesidades, tales como integración y especialización, estructuras flexibles, etc.

El trabajo en equipo es un factor fundamental para el éxito de una organización

Características propias:

Grupo de trabajo	Equipo de trabajo
Liderazgo fuerte e individualizado.	Liderazgo compartido.
Responsabilidad individual	Responsabilidad individual y colectiva.
La formación de un grupo de trabajo ocurre a partir de su creación o instalación	La formación de un equipo de trabajo es un proceso de desarrollo.
Enmarca su acción dentro del objetivo global de la organización.	Dentro del marco del objetivo global de la organización, se autoasignan propósitos y metas específicas.
Sus resultados son vistos como suma del esfuerzo individual.	Sus resultados se toman y evalúan como producto de un esfuerzo conjunto de sus miembros.
El trabajo colectivo se considera como algo inevitable o, incluso, un mal necesario.	El trabajo colectivo se observa como una oportunidad y se disfruta.
Los conflictos se resuelven por imposición o evasión.	Los conflictos se resuelven por medio de confrontación productiva.
Se encuentra centrado principalmente en la tarea.	Se centra en la tarea y en el soporte socio - emocional de sus miembros.
No reconoce diferencias de valores, juicios e incompetencias entre sus miembros.	Se reconocen e incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo.



LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Ventajas de los equipos

Entre las ventajas esenciales, que presentan los equipos, tanto para los individuos como para las organizaciones, se encuentran:

Para los individuos

- ☑ Se trabaja con menos tensión.
- ☑ Se comparte la responsabilidad.
- ☑ Es más gratificante.
- ☑ Se comparten los premios y reconocimientos.
- ☑ Puede influirse mejor en los demás.
- ☑ Se experimenta la sensación de un trabajo bien hecho.

LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Para las organizaciones

- ❑ Aumenta la calidad del trabajo.
- ❑ Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.
- ❑ Se reducen los tiempos en las investigaciones.
- ❑ Disminuyen los gastos institucionales.
- ❑ Existe un mayor conocimiento e información.
- ❑ Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- ❑ Se comprenden mejor las decisiones.
- ❑ Son más diversos los puntos de vista.
- ❑ Hay una mayor aceptación de las soluciones.