

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 1 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

ACTA No.	10	FECHA:	DD	MM	AA	HORA:	07:00 Pm
			03	09	2019		

OBJETIVO DE LA REUNION:	DESARROLLAR MÓDULOS TEMÁTICOS QUE FORTALEZCA LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO PERSONAL, SOCIAL Y POLÍTICO MEDIANTE METODOLOGÍAS PARTICIPATIVAS Y PEDAGÓGICAS EN JÓVENES.
LUGAR:	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA SIMÓN BOLÍVAR DEL MUNICIPIO DE COELLO 1 PARTE
REDACTADA POR:	JONH FREDY MADRIGAL DUARTE – CARLOS ANDRÉS ZAMORA – MAYRA ALEJANDRA JARAMILLO

ASISTENTES:		
NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	DEPENDENCIA
JONH FREDY MADRIGAL DUARTE	CONTRATISTA	S.I.S.P
CARLOS ANDRES ZAMORA CERQUERA	CONTRATISTA	S.I.S.P
MAYRA ALEJANDRA JARAMILLO MANCILLA	CONTRATISTA	S.I.S.P
ROCÍO DE PILAR JIMÉNEZ	INSTRUCTORA	SENA

ORDEN DEL DIA:
1. Presentación por parte de los contratistas Jonh Fredy Madrigal Duarte – Carlos Andrés Zamora Cerquera – Mayra Alejandra Jaramillo Mancilla, como referente de la Secretaria de Inclusión Social Poblacional de la Gobernación del Tolima. 2. Presentación de la instructora del SENA Rocío de pilar Jiménez 3. Desarrollo de la actividad. 4. Cierre.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD
1. Se da inicio a la capacitación de liderazgo a las 07:30 am en la Institución Educativa Técnica Simón Bolívar del municipio de Coello, donde como primera medida nos presentamos como contratistas líderes de la escuela de liderazgo por parte de la

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 2 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

Gobernación del Tolima – Secretaria de Inclusión Social Poblacional.

2. A continuación, se presenta la instructora, Roció de Pilar Jiménez quien manifiesta que es profesional en Psicología y luego da inicio con la capacitación en el siguiente orden:

- Qué Es Trabajo En Equipo
- Ventajas Del Equipo De Trabajo.
- Solución De Problemas En Equipo
- Trabajo Colaborativo
- El Liderazgo.
- Tipos De Liderazgo
- Importancia Del Liderazgo
- Estilos De Liderazgo
- Características De Un Líder

3. **OBJETIVO GENERAL**

Identificar pautas de trabajo en equipo y liderazgo para fortalecer el clima organizacional y el mejoramiento de los resultados de los diferentes trabajos que se ejecutan dentro del grupo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Conocer el concepto de trabajo en equipo.
2. Conocer el concepto de liderazgo.
3. Reconocer el papel de los líderes en la dirección de trabajos en equipo.

QUÉ ES TRABAJO EN EQUIPO

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 3 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

los resultados del equipo.

Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. Esto se observa cuando los componentes del equipo realizan actividades como las siguientes:

- Ofrecer nuevas ideas y proporcionar soluciones a las dificultades del equipo.
- Interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas.
- Ofrecer información relevante y hechos contrastados.
- Intentar coordinar las actividades de los miembros y clarificar las aportaciones de éstos.
- Evaluar los resultados del equipo

En un equipo efectivo, cada miembro favorece las relaciones interpersonales y aporta sus habilidades para trabajar juntos a lo largo del tiempo. Ejemplos de actividades de mantenimiento del equipo son:

- Animar, aceptar y mostrar acuerdo con las ideas de los demás, mostrando solidaridad.
- Contribuir a armonizar las disensiones del equipo, reconciliando diferencias
- Expresar estándares de realización que ha de alcanzar el equipo o ha de usar en la evaluación del proceso del mismo.
- Caminar con el equipo, estando de acuerdo en realizar las ideas de los otros

VENTAJAS DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Muchas veces nos preguntamos por qué en algunas organizaciones hay cierto tipo de resistencia al trabajo en equipo. Para llevar adelante cualquier proyecto, trabajando en equipo fluye mucho mejor la creatividad, la ejecución de tareas, las relaciones interpersonales y el crecimiento personal. La consistencia de los equipos, muchas veces virtuales, otras interáreas, otras veces son equipos de profesionales de diferentes países. Con el fácil acceso a las tecnologías, el ahorro de costos, es más fácil trabajar, comunicarse y elaborar ideas para llevar a cabo en equipo.

Algunas de las ventajas del trabajo en equipo podrían ser:

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 4 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

1. Conduce a mejores ideas y decisiones.
2. Produce resultados de mayor calidad.
3. Hay un involucramiento de todos en el proceso.
4. Aumenta el empoderamiento y el compromiso de los miembros.
5. Alta probabilidad de implementación de nuevas ideas.
6. Se ensancha el círculo de la comunicación.
7. La información compartida significa mayor aprendizaje.
8. Aumenta el entendimiento de las perspectivas de los otros.
9. Aumenta la posibilidad de mostrar las fortalezas individuales.
10. Habilidad de compensar las debilidades individuales.
11. Provee un sentido de seguridad.
12. Desarrolla relaciones interpersonales.



SOLUCIÓN DE PROBLEMAS EN EQUIPO

Todas las partes deben ponerse de acuerdo para reunirse y trabajar para solucionar problemas.

Es de gran ayuda si la gente está de acuerdo en que existen problemas, que estos problemas deben solucionarse y que todas las partes tienen alguna responsabilidad de trabajar en ellos.

Las personas pueden encontrar que es más fácil hacer frente al conflicto si pueden aceptar que el resultado final de la sesión de formación de equipo no es que la gente simpatice con otros si no que se comprendan unos a otros y sean capaces de trabajar juntos.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 5 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014



EL LIDERAZGO.

Es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).



	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 6 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

TIPOS DE LIDERAZGO

La opinión de expertos en De

sarrollo Organizacional, es que existen pocos tipos de liderazgo. En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.

- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.
- Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.
- Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
- A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo.

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 7 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

- Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas.



ESTILOS DE LIDERAZGO

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. 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.

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.

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

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 8 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

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.

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.

Desde luego, existen diversos grados de liderazgo entre estos estilos; sólo se analizaron tres de las posiciones más definidas. En una época, algunos autores y administradores separaban uno de estos estilos de liderazgo y lo promovían como la panacea para todas las necesidades de supervisión. La mayoría dio énfasis a la administración participativa, aunque el estilo autócrata tuvo varios defensores que lo promovían como la única técnica eficaz. Ocasionalmente existen promotores del estilo de rienda suelta que afirman que es un estilo singularmente provechoso. Las tendencias más recientes enfatizan la necesidad de adaptación y flexibilidad en el uso de los estilos de liderazgo, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de dichos estilos." Se cree que en la sociedad dinámica actual son raros los administradores cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades. Y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos. Debido a esto, por lo general se recomienda que el administrador tome en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para cada situación.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Entendemos el líder por las siguientes características.

- 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.
- La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos,

	GOBERNACIÓN DEL TOLIMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTION		Código: FOR-GE-002
			Versión: 03
	MACROPROCESO:	GESTIÓN ESTRATEGICA	Pág. 9 de 9
	ACTA DE ACTIVIDAD		Vigente desde: 04/08/2014

universales (estatura alta, baja , aspecto , voz, etc). 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.

- 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.
- 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.

La temática a desarrollar durante esta jornada fue dirigida por la instructora de una forma muy muy dinámica y muy práctica, los conceptos como sustentos teóricos sirvieron como guía para el desarrollo de esta jornada. Los estudiantes mostraron buena disposición para participar en cada uno de los juegos y lúdicas que se implementaban, cada una con un fin específico que permitía aplicar lo que en teoría se mostró anteriormente.

Anexo listados de los jóvenes que participaron al evento.

Como constancia, se firma a los 04 días del mes de septiembre del 2019, en la ciudad de Ibagué:

Carlos A. Zamora

CARLOS ANDRES ZAMORA CERQUERA

Tecnólogo en Entrenamiento Deportivo de la Dirección de Mujer, Infancia y Juventud.
Secretaria de Inclusión social y Poblacional.