



Región de Murcia
Consejería de Universidades,
Empresa e Investigación

Dirección General de Industria,
Energía y Minas



2008/2013

PIRMI Plan Industrial de la
Región de Murcia



Colegio Oficial de
Ingenieros Industriales
de la Región de Murcia

XVII Semana Europea de la Calidad

“Gestión Excelente: Herramientas para el Éxito”



www.baserecursosdirectivos.es

**El Liderazgo en los Modelos
actuales de Gestión Excelente**

Síguenos en:



BASE RECURSOS DIRECTIVOS

Nuestra misión es prestar servicios de consultoría que ayuden a las Organizaciones públicas y privadas de la Región de Murcia a mejorar sus resultados, trabajando con sistemas de Gestión Excelente.

Somos una empresa murciana y nuestro principal objetivo es seguir creciendo junto a nuestros clientes, innovando permanentemente y siendo capaces de dar respuestas ágiles y eficaces a sus expectativas.

www.baserecursosdirectivos.es



BASE RECURSOS DIRECTIVOS

Nuestros principales productos son:

Gestión Excelente

- Implantación del Modelo EFQM
- Implantación del modelo ISO 9001 e ISO 14001
- Implantación de Cartas de Servicio
- Encuestas de satisfacción a los clientes y las personas de la Organización / Índice de percepción de Calidad de Servicio
- Elaboración y difusión de Planes Estratégicos
- Responsabilidad Social Empresarial
- Gestión Excelente en el Tercer Sector

Dirección de personas

- Búsqueda y selección de personal
- Desarrollo de políticas retributivas
- Incentivos individuales y colectivos
- Evaluación del Desempeño
- Metodologías para dirigir equipos
- Planes de Igualdad de Género

Organización

- Planificación de la producción industrial
- Análisis y reducción de costes productivos
- Rediseños de estructura Mediciones e incrementos de productividad
- Cuadro de Mando
- Planificación y control de proyectos

BASE Recursos Directivos tiene certificado su Sistema de Gestión de Calidad según la norma internacional UNE-EN ISO 9001:2008, para su alcance: *“GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS DE CONSULTORÍA, TANTO ESTRATÉGICOS COMO BASADOS EN SISTEMAS DE GESTIÓN, SELECCIÓN DE PERSONAL, ASÍ COMO LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y MANTENIMIENTO ASOCIADAS”*.



BASE Recursos Directivos posee una **licencia** en el Modelo EFQM, con número **034-0904-OA-060**.



CONTENIDOS 9/11/11

- **Prologo.**
- **El LIDERAZGO**, uno de los conceptos fundamentales de modelo EFQM.
- **Autores relevantes** de las ultimas dos décadas para el conocimiento de uno mismo y de las personas, imprescindibles para los LIDERES.
- **Algunos divulgadores.**
- **Un ejemplo de aplicación** : Los entrenadores deportivos, el “modelo Guardiola”.
- **Curso.**
- **Conclusiones.**

A modo de prólogo...

Líderes resilientes en tiempos de crisis

Resiliencia: Es la capacidad de una persona o grupo para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores.

También se define como la capacidad de afrontar la adversidad saliendo fortalecido y alcanzando un estado de excelencia profesional y personal.

En Ingeniería, es la energía de deformación que puede ser recuperada de un cuerpo deformado, cuando cesa el esfuerzo que causa la deformación.





“No permitas que te roben las ideas, regálalas”

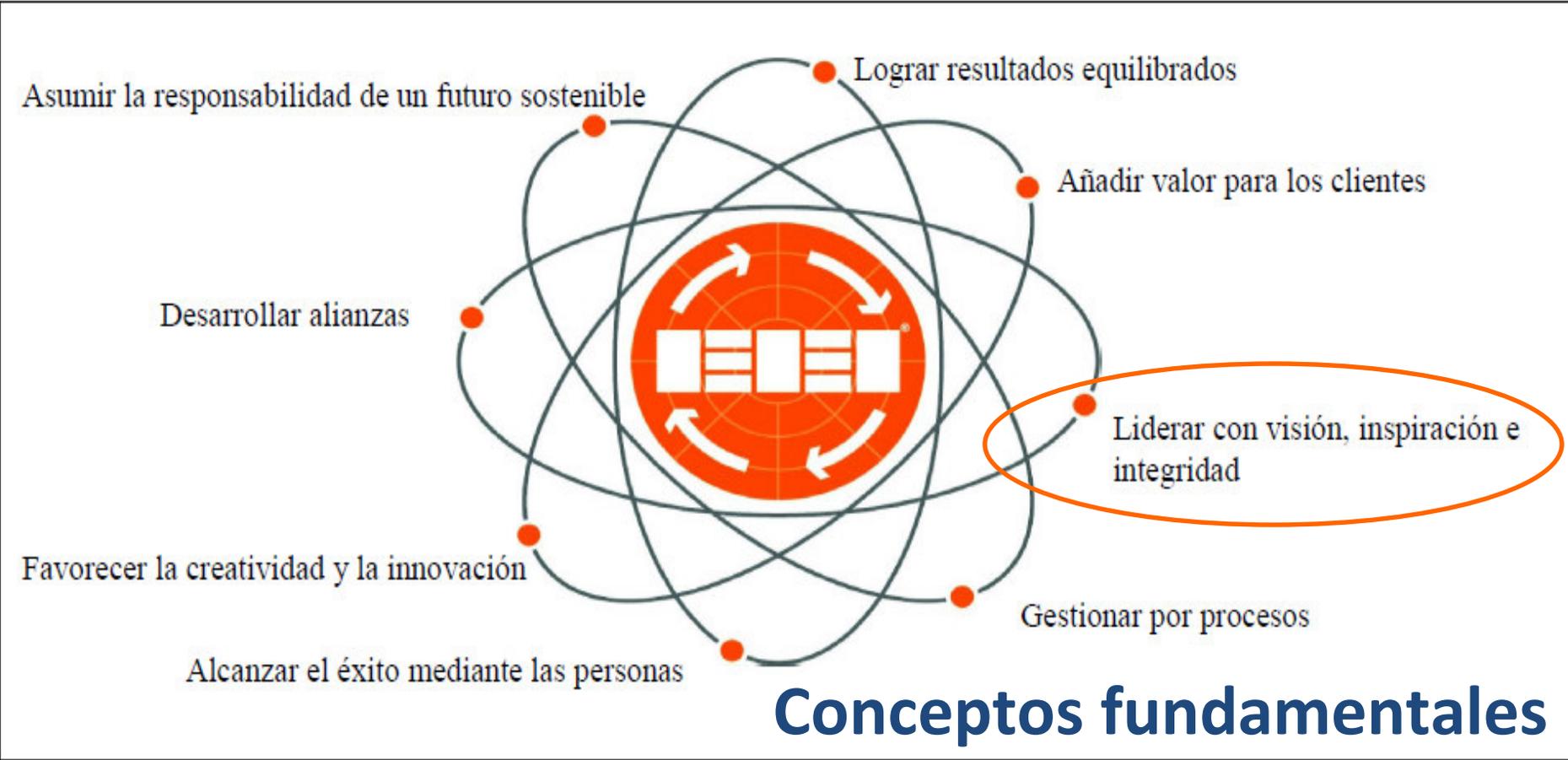
Sir Ken Robinson

Sir Ken Robinson (Liverpool, Inglaterra, 1950) es un educador, escritor y conferenciante británico, experto en asuntos relacionados con la creatividad, la calidad de la enseñanza, la innovación y los recursos humanos. También ostenta el título de Doctor por la Universidad de Londres desde 1981. Debido a la relevancia de su actividad en los campos mencionados, especialmente en relación con el arte, fue nombrado Sir por la Reina de Inglaterra, Isabel II en 2003.

Obras mas relevantes:

- o El elemento: Descubrir tu pasión lo cambia todo. (2009)
- o Fuera de nuestras mentes: aprende a ser creativo. (2009).

Modelo de Gestión Excelente: EFQM

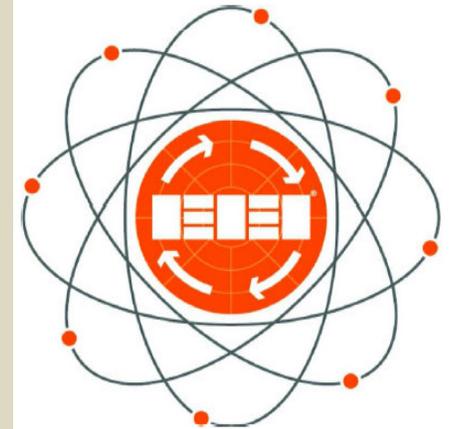


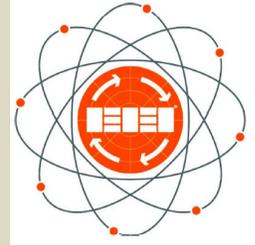
2/5

Liderar con visión, inspiración e integridad

Las Organizaciones Excelentes tienen líderes que dan forma al futuro y lo hacen realidad, actuando como modelo de referencia de sus valores y principios éticos.

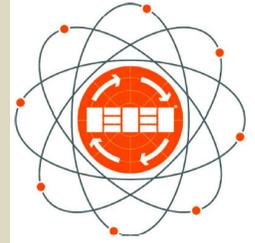
**EFQM
MODEL
2010**





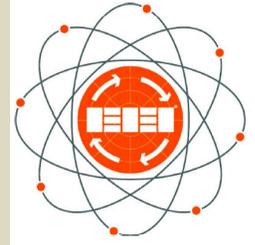
Liderar con visión, inspiración e integridad

- Establecen y comunican una clara dirección y orientación estratégica; logran unir a sus colaboradores haciendo que compartan y hagan realidad el objeto fundamental de la organización y sus objetivos.
- Comprenden los factores clave que impulsan y desarrollan su actividad: equilibran las necesidades de la organización y la de sus grupos de interés a la hora de planificar el logro de los objetivos actuales y futuros.
- Demuestran su capacidad para tomar decisiones fundadas y oportunas, basadas en la información disponible, su experiencia previa y el análisis del impacto de sus decisiones.



Liderar con visión, inspiración e integridad

- Son flexibles; revisan, adaptan y corrigen el rumbo de la organización, cuando es necesario, inspirando confianza en todo momento.
- Son capaces de mantener una ventaja sostenida aprendiendo rápidamente y respondiendo con prontitud con nuevos modos de trabajar.
- Son fuente de inspiración para las personas y crean, a todos los niveles, una cultura emprendedora, de mejora, implicación, pertenencia, delegación y responsabilidad.



Liderar con visión, inspiración e integridad

- Fomentan una cultura que apoya la generación y desarrollo de nuevas ideas y nuevos modos de pensar para impulsar la innovación y el desarrollo de la organización.
- Promueven los valores de la organización y son modelo de referencia de integridad, responsabilidad social y comportamiento ético, tanto interna como externamente, para desarrollar e incrementar la reputación de la organización.

- Autores relevantes de las últimas dos décadas para el conocimiento de uno mismo y de las personas, imprescindibles para los LIDERES.
- Solo los voy a enumerar, a recomendar.

“La ética es la forma más inteligente de vivir”

José Antonio Marina es Catedrático excedente de filosofía en el Instituto madrileño de La Cabrera, Doctor Honoris Causa por la Universidad Politécnica de Valencia, además de conferenciante y floricultor. Estudió filosofía en la Universidad Complutense de Madrid.

Obras mas recientes:

- *Las culturas fracasadas. El talento y la estupidez de las sociedades.* (2010)
- *La educación del talento.* (2010)
- *El cerebro infantil. La gran oportunidad.* (2011)



Juan Antonio Marina

INTELIGENCIA EMOCIONAL

Las normas que gobiernan el mundo laboral han cambiado. En la actualidad no solo se nos juzga por lo mas o menos inteligentes que podamos ser ni por nuestra formación o experiencia, sino tambien por el modo que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás.

Autoconciencia, autoestima, autocontrol, empatía, dedicación, integridad, habilidad para comunicar, pericia para iniciar y aceptar cambios.

Daniel Goleman

La práctica de la Inteligencia Emocional



Nació en Scranton, Pensilvania en 1943, poco después que su familia emigrase de Alemania a Estados Unidos, quienes huyeron del régimen nazi. Es conocido en el ambiente de la educación por su teoría de las inteligencias múltiples, basada en que cada persona tiene, por lo menos, ocho inteligencias o habilidades cognoscitivas (musical, cinético-corporal, lógico-matemática, lingüística, espacial, interpersonal, intrapersonal y naturista). Estudió en la Universidad Harvard, donde se orientó hacia la psicología y la neuropsicología. Sus líneas de investigación se han centrado en el análisis de las capacidades cognitivas en menores y adultos, a partir del cual ha formulado la teoría de las 'inteligencias múltiples' (*Frames of Mind*, 1983).

Howard Gardner

Flow (fluidez)

“Flow”, palabra inglesa que puede traducirse como fluir, fluidez o flujo, y que se ha sido desarrollado por Mihaly Csikszentmihalyi, psicólogo y Catedrático de neurociencias de la Universidad de Stanford. El flow es un estado en el que uno se siente totalmente absorto en una actividad para el propio placer y disfrute, mientras el tiempo parece volar y las acciones, pensamientos y movimientos se suceden sin pausa. Todo el ser está concentrado en la tarea y utiliza sus destrezas y habilidades llevándolas hasta el extremo. En este estado se experimenta una enorme satisfacción, no necesariamente parecida a la de la felicidad estática.

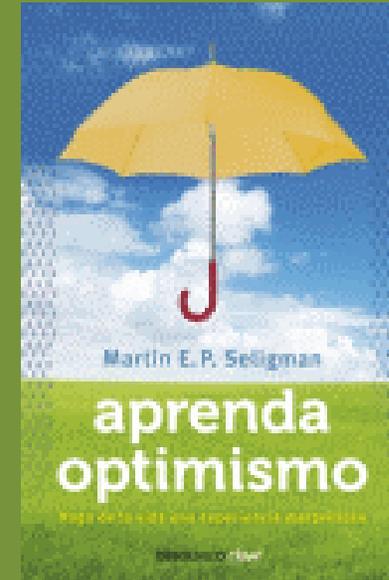


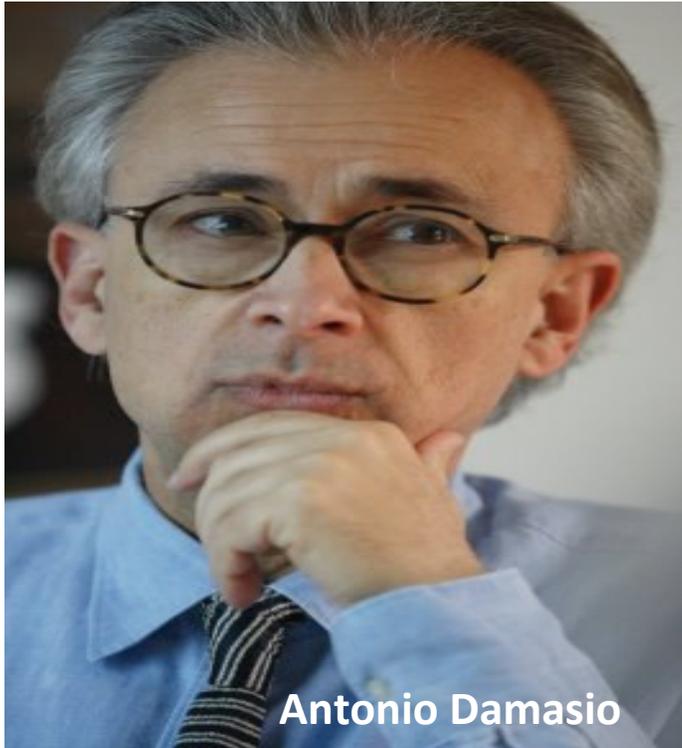
Mihaly Csikszentmihalyi

Como alcanzar el estado de flow:

- *Intentar hacer cada tarea como si fuera un juego.*
- *Concentrarse plenamente en ella.*
- *Buscar la trascendencia.*
- *Fijarse una meta.*
- *Dejarse ir en el proceso.*
- *Vencer la apatía para realizar las actividades cotidianas menos gratificantes.*
- *Controlar el estado de conciencia.*
- *Buscar la máxima eficacia, no el máximo esfuerzo.*
- *No perseguir el éxito: mientras más lo busquemos y lo convirtamos en una meta, habrá menos probabilidades de que lo consigamos. El éxito, como la felicidad, debe ser una consecuencia de la dedicación personal hacia algo más grande que uno mismo.*

La psicología positiva fue definida por **Martin Seligman** (1999) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología. Fue definida también como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades.





Antonio Damasio

“La emoción precede a la razón”

Primer Congreso Internacional de Neurociencias de la Comunicación – Septiembre 2011
(*Revista Executive Excellence*).

Damasio estudió medicina en la Facultad de Medicina de la Universidad de Lisboa, donde realizó también su rotación como residente y completó su Doctorado. Más tarde, se trasladó a los Estados Unidos como investigador visitante durante seis meses en el *Aphasia Research Center* (Centro para la investigación de las afasias) en Boston. Es profesor de la Cátedra David Dornsife de Psicología, Neurociencia y Neurología en la Universidad del Sur de California.

Premio Príncipe de Asturias de Investigación Científica y Técnica 2005

NEUROLOGÍA

Redes nº 88 - No éramos los únicos. Ahora lo somos
Michael Gazzaniga - Neurólogo

Redes nº 85 -Antes y después de conocer el cerebro
Carlos Belmonte - Neurofísico

Redes nº 83 -Las decisiones son inconscientes
John-Dylan Hayner - Neurocientífico

Redes nº 56 -Mentes conectadas. Las neuronas espejo
Marco Iacoboni - Neurocientífico



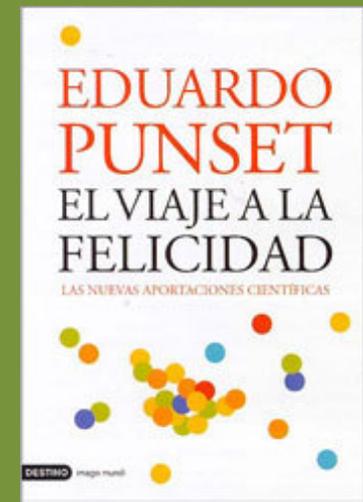
Ver video

Eduardo Punset Casals (Barcelona, 1936) es abogado, economista y comunicador científico. Es Licenciado en Derecho por la Universidad de Madrid y máster en Ciencias Económicas por la Universidad de Londres. Ha sido redactor económico de la BBC, director económico de la edición para América Latina del semanario The Economist y economista del Fondo Monetario Internacional en los Estados Unidos y en Haití.

Como especialista en temas de impacto de las nuevas tecnologías, ha sido asesor de COTEC, profesor consejero de Marketing Internacional en ESADE, presidente del Instituto Tecnológico Bull, profesor de Innovación y Tecnología del Instituto de Empresa (Madrid), presidente de Enher, subdirector general de Estudios Económicos y Financieros del Banco Hispanoamericano y Coordinador del Plan Estratégico para la Sociedad de la Información en Cataluña.

La felicidad es la ausencia del miedo. Esto supone que al final de cualquier proceso en lugar de dar palos de ciego movidos por la emoción básica del miedo, esa emoción se canalice en el perfeccionamiento de las competencias propias y en profundizar en las relaciones interpersonales para garantizar la supervivencia.

Eduardo Punset



Cuando eres un directivo, cuando tu éxito depende del esfuerzo y el rendimiento de tu equipo, el resultado es proporcional a tu capacidad para influir en los demás



Juan Carlos Cubeiro

Considerado uno de los mayores expertos en Talento, Liderazgo y Coaching. Desde 1987 ha dirigido proyectos de consultoría en importantes organizaciones.

Profesor de Liderazgo y Dinamización de Equipos en la Universidad Deusto durante los últimos doce años. También es Director del MPA y la Escuela Superior de Coaching en San Pablo-CEU.

**Buscamos en este siglo XXI, un
LIDERAZGO más cercano al
entrenador que al capataz.**

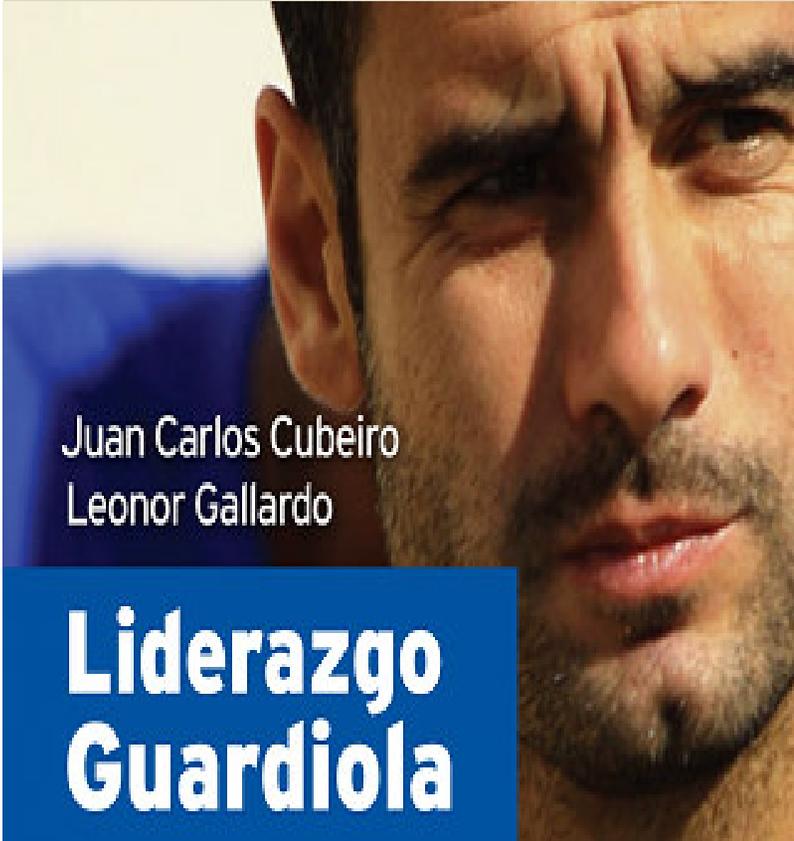
BASE RECURSOS DIRECTIVOS

El deporte ya lidera así:



Leonor Gallardo augura en los próximos años una fuga del talento deportivo al campo empresarial. “Es fácil que un gestor deportivo pase al mundo corporativo porque ya tiene adquiridos los valores de equipo, las estrategias, la manera de cuidar a los empleados y de enamorar a la competencia. El gestor deportivo puede transmitir más rápido y mejor todos estos valores”, sostiene.

Leonor Gallardo es Doctora en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. Actualmente desempeña su trabajo como Profesora Titular en la Universidad de Castilla – La Mancha.



Juan Carlos Cubeiro
Leonor Gallardo

Liderazgo Guardiola

“Decálogo Guardiola” como representante de una equipo de alto rendimiento.

- Clarificar las expectativas
- Otorgar confianza para recibirla
- Mostrar serenidad
- Tener honestidad para aprender de los errores
- Sentir respeto por el rival
- Generar concentración
- Síntido del mérito
- Presentarse con humildad
- Agradecer

Todas las Empresas necesitan su “Masía”. Sus 7 claves son:

- 1.- Una estrategia clara, integral, que derive en una eficaz dirección por objetivos, de la que todos se sientan partícipes.
- 2.- Perfiles de talento en cada una de las responsabilidades, de forma que se pueda analizar y medir la adecuación de los profesionales a sus roles.
- 3.- Un sistema de promoción transparente, con el que nadie se sienta perjudicado.
- 4.- Una gestión del desempeño profesional por parte de cada responsable con todos y cada uno de los miembros de su equipo.
- 5.- Un liderazgo versátil a todos los niveles, de forma que los directivos estén capacitados y comprometidos para generar un clima de satisfacción, rendimiento y desarrollo.
- 6.- Un sistema de retribución variable, que entregue más a quien aporta más.
- 7.- El líder como *coach*, como facilitador del cambio y como implantador de la estrategia, para conseguir que cada uno de lo mejor de sí mismo.



Curso próximo:

Liderar el talento en las empresas

2012 – Nuevas herramientas para la Gestión Excelente

Partiendo de los requisitos del Modelo EFQM para liderar organizaciones y apoyándonos en los descubrimientos organizativos, neurológicos y psicológicos de la última década, aprehender las competencias imprescindibles para liderar el talento en las empresas actuales.

7 sesiones - (1 sesión / semanal)

Aprendizaje 2.0 - (blogs, redes sociales, textos, etc)

En cada sesión:

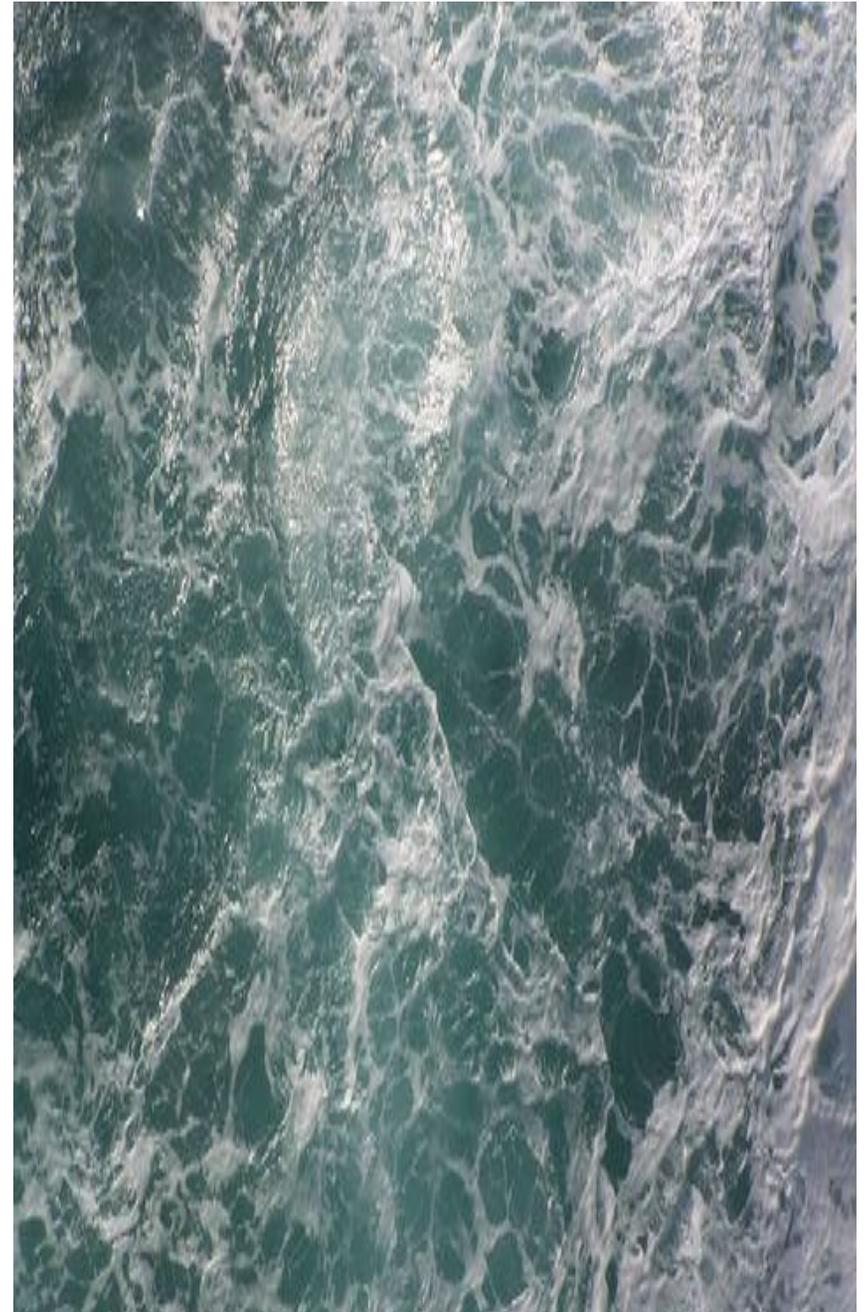
- Herramientas de gestión para implantar la Gestión Excelente
- Debate sobre nuevas herramientas personales para LIDERAR la Gestión Excelente

CONCLUSIONES

- El modelo EFQM es imprescindible para gestionar /dirigir metodológicamente las empresas.
- Los directivos necesitan *Liderar el talento en las empresas* por lo tanto “trabajarse” las cuestiones referidas a las personas.

El nivel óptimo de energía necesaria para rendir al máximo se obtiene de la autoconfianza, de la tranquilidad, de la diversión, de tomar el pulso de las cosas, del convencimiento en las propias posibilidades y del reto marcado. Es entonces cuando uno siente que todo fluye, que el tiempo es suyo, que nada se interpone entre él y lo que desea lograr.

Juan Carlos Cubeiro





Región de Murcia
Consejería de Universidades,
Empresa e Investigación

Dirección General de Industria,
Energía y Minas



2008/2013

PIRMI Plan Industrial de la
Región de Murcia



Colegio Oficial de
Ingenieros Industriales
de la Región de Murcia

XVII Semana Europea de la Calidad

“Gestión Excelente: Herramientas para el Éxito”



www.baserecursosdirectivos.es

**El Liderazgo en los Modelos
actuales de Gestión Excelente**

Síguenos en:



LinkedIn