

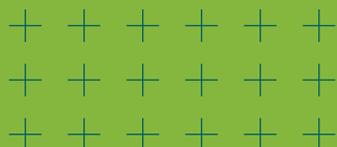


ADR

Agencia de Desarrollo Rural

MODELO DE LIDERAZGO

NIVEL DIRECTIVO

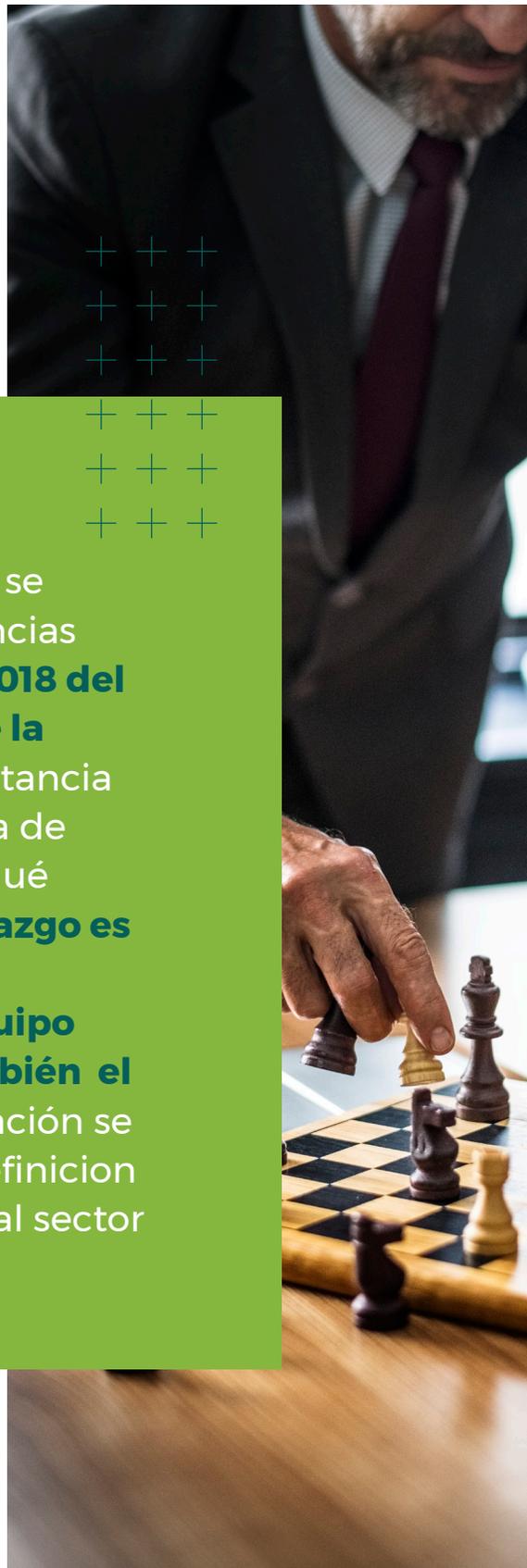


El campo
es de todos

Minagricultura

MODELO DE LIDERAZGO NIVEL DIRECTIVO

El modelo de Liderazgo de la ADR se construye a partir de las competencias definidas por el **Decreto 815 del 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**. Su importancia radica en que representa una carta de navegación para la entidad en lo que espera ésta, de sus líderes. **El liderazgo es vital para mantener la dirección, motivación y visión de todo el equipo hacia las metas, resultados y también el desarrollo profesional.** A continuación se presentan las competencias, su definición y los comportamientos asociados al sector público y en especial a la ADR.



Visión estratégica

Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la **estrategia directiva** identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, **comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas** que contribuyan al beneficio de la entidad y del país

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.



Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.

Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.



Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.

Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.



Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Liderazgo efectivo

Gerenciar equipos, **optimizando la aplicación del talento disponible** y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.



Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas **en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.**

Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las meta.



Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.

Propicia, favorece y acompaña las condiciones para **generar y mantener un clima laboral positivo** en un entorno de inclusión.



Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto

Planeación

Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.



Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.

Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.



Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.

Prevé situaciones y escenarios futuros.



Optimiza el uso de los recursos.

Toma de decisiones

Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.



Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.

Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla



Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.

Asume los riesgos de las decisiones tomadas.



Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.

Gestión del desarrollo de las personas

Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.



Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.

Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.



Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.

Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.



Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.

Pensamiento Sistémico

Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.



Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.



Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.



Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.



Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.



Resolución de conflictos

Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenir las o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas

COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS

Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.



Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.

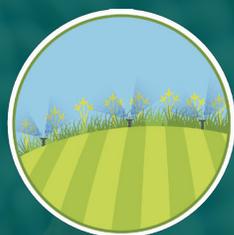
Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.



Asume como propia la solución acordada por el equipo.

Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.





ADR
Agencia de Desarrollo Rural

www.adr.gov.co

Calle 43 # 57 - 41 Piso 1 CAN Bogotá, Colombia

Línea de Atención al ciudadano

PBX: (57) + (1) + 7482227

 @ADR_Colombia  @AgenciaDesarrolloRuralCo  @ADR_Colombia



El campo
es de todos

Minagricultura