



Entrevista – Panayotis G. Anastassopoulos

WP 2

Actividad 1 (Entrevista a los líderes)

Desarrollado por EMVIO | Noviembre de 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Metadatos de la entrevista

Fecha de la entrevista:	25.07.2025
Nombre del entrevistador:	Chara Stassinopoulou
Consentimiento para la recopilación de datos	Sí
Comentarios adicionales sobre la entrevista	-

Conoce al líder

Nombre:	Panayotis G. Anastassopoulos
Edad:	48
Género:	Masculino
Cargo y puesto actual:	Director ejecutivo
Años de experiencia laboral:	28
Años en puestos de liderazgo:	13
Organización:	Autoridad Portuaria de Patras
Sector de actividad:	Autoridad gubernamental general
País/ciudad:	Grecia Patras
Tamaño de la organización:	☐ Micro ☐ Pequeña ☐ Mediana ☒ Grande

Contenido principal de la entrevista

Sección de la entrevista	Resumen de las respuestas	Citas seleccionadas
El camino hacia el liderazgo Momentos clave, retos, valores	La trayectoria de liderazgo del Sr. Anastasopoulos abarca más de 13 años en varios puestos directivos, combinando responsabilidades técnicas y administrativas. Antes de convertirse en director general de la Autoridad Portuaria de Patras, ocupó puestos departamentales y de coordinación que le permitieron adquirir experiencia en gestión de proyectos, colaboración interinstitucional y liderazgo de equipos dentro de sistemas complejos. Estas experiencias le ofrecieron diferentes perspectivas sobre el liderazgo, desde la gestión práctica basada en el trabajo en equipo hasta la toma de decisiones estratégicas y la participación de las partes interesadas a nivel institucional. Destaca que aprender de los errores y observar cómo funcionan los equipos en todos los niveles fue clave para configurar su estilo de liderazgo inclusivo y pragmático. Su transición de puestos técnicos a puestos de liderazgo ejecutivo reforzó su convicción de que la comunicación auténtica, la simplicidad en la resolución de problemas y la visión compartida son los fundamentos de un liderazgo eficaz. Destaca el aprendizaje a partir de los errores y hace hincapié en el trabajo en equipo y el intercambio de visiones. Orgulloso de la comunicación auténtica con las personas.	«Mis errores me han moldeado; la cuestión es convertirlos en lecciones valiosas». «Lo importante es que todos se conviertan en partícipes de la visión de la empresa».
Su enfoque del liderazgo Inclusión, toma de decisiones, visión	Se centra en el respeto, la conexión diaria y la simplificación de los procesos con tecnología. Promueve la copropiedad de la visión de la organización y los cambios holísticos y bien planificados. La sostenibilidad es clave, especialmente la económica y la medioambiental. Cultiva la copropiedad de la visión de la organización a través de una comunicación transparente y una toma de decisiones inclusiva. Las reuniones periódicas permiten al personal revisar los progresos y aportar	«Incluso un simple "buenos días" es importante». «Aquí la sostenibilidad no es negociable; forma parte de nuestra realidad cotidiana».

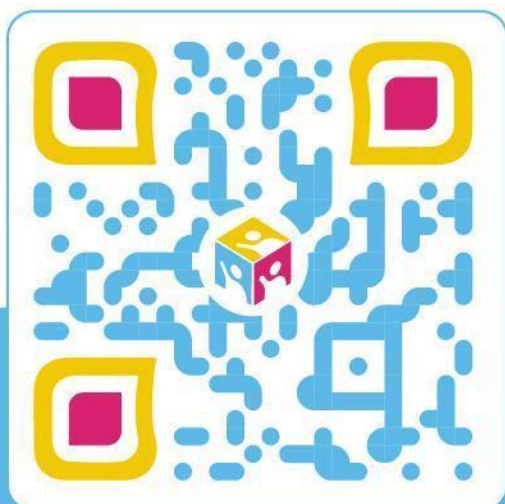
	ideas para los próximos proyectos. Como director general, mantiene una política de puertas abiertas, invitando a cualquier empleado a aportar sugerencias, independientemente de su cargo, y se asegura de que las ideas exitosas sean reconocidas públicamente. Por ejemplo, el personal que participa en proyectos de sostenibilidad o en la mejora de procesos recibe reconocimiento durante las reuniones y es invitado a presentar conjuntamente los resultados. Este enfoque participativo, que combina accesibilidad, transparencia y reconocimiento, crea un sentido de propósito compartido y responsabilidad, en el que cada miembro del equipo siente que tiene un interés genuino en el futuro del puerto.	
Impulsando el cambio Estrategias para obtener resultados sostenibles y positivos	En su liderazgo diario, la colaboración y la sostenibilidad no son objetivos abstractos, sino prácticas integradas. Por ejemplo, la Autoridad Portuaria se asoció con KOISPE FAROS, una cooperativa social local que contrata a personas con dificultades psicosociales, para gestionar parte de su mantenimiento y espacios verdes. Esta colaboración no solo garantiza un trabajo de calidad, sino que también promueve la inclusión social y el empleo local, convirtiendo una necesidad operativa rutinaria en una iniciativa socialmente responsable. Del mismo modo, aplica una lógica basada en datos y la transparencia en las decisiones cotidianas: los datos de rendimiento y los indicadores medioambientales se revisan en las reuniones del personal, lo que garantiza que las mejoras en la eficiencia o el uso de los recursos se ajusten a los objetivos de sostenibilidad. Estos ejemplos muestran cómo las asociaciones inclusivas y la toma de decisiones racionales y basadas en pruebas constituyen la base de su estilo de liderazgo, traduciendo la sostenibilidad a largo plazo en acciones	«Cuando las cosas son complejas, debemos pensar de forma sencilla para que la solución sea viable». «La metamorfosis del puerto cambiará la propia ciudad».

	tangibles y cotidianas que benefician tanto al puerto como a la comunidad circundante. Él cree que la transformación del puerto beneficia directamente a la ciudad.	
Sesgos y pertenencia Herramientas, prácticas, concienciación	Promueve la transparencia, la comunicación abierta y el acceso a los datos. Introdujo espacios abiertos en el lugar de trabajo para fomentar el diálogo. Mantiene reuniones periódicas con el personal para compartir su visión y abordar sus preocupaciones. Para promover la pertenencia y reducir los prejuicios, la Autoridad Portuaria ha incorporado la transparencia y el diálogo en la práctica diaria de la e . Además de mantener espacios de oficina abiertos que fomentan la interacción espontánea, el director general organiza sesiones mensuales de «mesa abierta», en las que los empleados de todos los niveles pueden plantear preguntas o proponer mejoras directamente. Esta combinación de transparencia estructurada y accesibilidad cotidiana ayuda a dismantelar la jerarquía, evitar malentendidos y crear un auténtico sentido de confianza y pertenencia entre el personal.	«La transparencia y la comunicación son las mejores herramientas contra los prejuicios». «La creación de espacios abiertos de comunicación dio a las personas total libertad para expresarse».
Compartir lo que funciona Inspiración, ejemplos, herramientas transferibles	Aboga por la transparencia, el respeto y la inclusión a la hora de abordar los retos. Los empleados pueden compartir ideas o propuestas de mejora a través de canales de correo electrónico específicos y formularios de sugerencias digitales, mientras que los grupos interdepartamentales utilizan espacios de trabajo comunes en línea para coordinar acciones. Paralelamente, el sitio web público de la organización funciona como un portal de transparencia, en el que se comparten los resultados en materia de sostenibilidad con los ciudadanos y los socios. Estas tecnologías de bajo coste complementan la cultura de oficina abierta y las reuniones, convirtiendo la transparencia y la participación en una práctica cotidiana. Se inspira en la comunicación auténtica y en el deseo de crear un mundo mejor para la próxima generación.	«No nos importa quién proporcione la solución, nos importa la solución en sí misma». «Mi inspiración es el futuro de mi hija; quiero que viva en un mundo mejor».



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.