

Informe de avance Nro. 1 – (Febrero/Abril 2017)

Título del Proyecto: Tendencias de conducción en las Organizaciones de la Sociedad Civil de la CABA y GBA.
Liderazgo: Competencias y estilos

Campo de aplicación: Sociedad Civil. Conducción y Liderazgo. Competencias. Análisis organizacional. Cultura institucional.

Equipo de investigadores: Vázquez, Adolfo –
Montini, Gabriela

INDICE

1. Introducción
2. Reclutamiento de colaboradores.
3. Búsqueda y lectura de bibliografía.
4. Programación actualización base de datos directores ejecutivos OSC
5. Inicio Elaboración cuestionario competencias de liderazgo
6. Actividades a desarrollar en el segundo trimestre.

1. INTRODUCCIÓN (Antecedentes y contenidos de este informe)

Como señalamos en el proyecto de investigación presentado en octubre ppdo., las auditorías de imagen en el campo de las comunicaciones de las OSC que hace décadas venimos desarrollando junto con los alumnos de la cátedras de “Estudio de Imagen a ONGs” de la Maestría en Dirección de Comunicaciones Institucionales, arrojan evidencia sobre la incidencia del estilo de liderazgo en la eficacia de resultados de la visibilidad alcanzada por algunas Organizaciones.

Por eso nos interesó indagar sobre las tendencias de conducción predominantes en 70 Organizaciones de la Sociedad Civil de Capital Federal y GBA, evidenciadas en las competencias de liderazgo y estilos de liderazgo de sus directores ejecutivos. Ese es el Objetivo general de este trabajo, que persigue los siguientes Objetivos específicos:

- a) Analizar si existen competencias de liderazgo predominantes en la conducción de las OSC argentinas de la CABA y GBA,
- b) Analizar si existen estilos de liderazgo predominantes en la conducción de las OSC argentinas de la CABA y GBA,
- c) Determinar si existen competencias de liderazgo características o particulares en la conducción de las OSC argentinas de la CABA y GBA según sus campos de actuación (promoción social, educación, salud, ciudadanía, medio ambiente, etc.)
- d) Determinar si existen estilos de liderazgo característicos o particulares en la conducción de las OSC argentinas de la CABA y GBA según sus campos de actuación (promoción social, educación, salud, ciudadanía, medio ambiente, etc.)

El problema y justificación y el marco conceptual ya fueron explicitados en el proyecto. Nos interesa en este primer informe recordar la:

Metodología:

Con el fin de explorar las tendencias de conducción predominantes en las OSC argentinas de la CABA y GBA, el presente trabajo de exploración se realizará en base a las respuestas obtenidas al cuestionario que le será presentado a los directores ejecutivos de las 70 Organizaciones de la Sociedad Civil de Capital Federal y GBA,

Es por eso que el primer paso será elaborar dicho cuestionario que estará compuesto por dos partes: la primera sobre las competencias de liderazgo y la segunda sobre los estilos

de liderazgo de acuerdo con los autores Hersey y Blanchard por un lado y de Jackson y Bosse-Smith por el otro.

Para la primera parte, se realizará un estudio profundo sobre aquellas competencias que los principales autores de la temática consideran más relevantes a la hora de evaluar a un líder. Con la lista definida de las competencias elegidas y sus atributos, se definirán 4 o 5 niveles de cumplimiento de las mismas. Se armarán preguntas que permitirán discernir qué nivel de desarrollo de cada competencia tiene cada consultado.

Para la segunda parte, se incluirán textualmente las 12 preguntas del cuestionario de la teoría de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard y las 20 preguntas del test del libro “Cómo posicionar su estilo de liderazgo” de John Jackson y Lorraine Bosse-Smith.

El cuestionario será completado en forma digital dentro del sitio www.onlineencuesta.com que nos facilitará una captura instantánea de la información en un archivo Excel.

Los resultados serán luego analizados buscando correlación entre los mismos para así evaluar si hay competencias y estilos de liderazgo predominantes dentro de los consultados; y si hay competencias y estilos de liderazgo particulares que respondan a campos de actuación de las ONGs relevadas.

Se armará un informe individualizado a cada consultante indicando las características de su estilo de liderazgo predominante y los puntos fuertes y a desarrollar de las competencias evaluadas. Este informe será un puntapié para el consultado en el desarrollo de su perfil profesional.

En este primer informe de avance, detallaremos las actividades realizadas desde el momento en que nos fue informado que los evaluadores del proyecto (interno y externo) se habían pronunciado favorablemente sobre el mismo. Esto aconteció a mediados de enero ppdo., en pleno receso académico, por lo que el equipo de investigación inició su trabajo en el mes de febrero, y desarrolló las siguientes tareas:

- Reclutamiento de colaboradores.
- Búsqueda y lectura de bibliografía.
- Programación actualización base de datos directores ejecutivos OSC
- Inicio elaboración cuestionario competencias de liderazgo

Tareas que a continuación pasamos a desarrollar, en los puntos 2 a 5 subsiguientes:

2. Reclutamiento de colaboradores

A fines de febrero nos dirigimos a la Decana de la Facultad de Comunicación de esta Universidad, Lic. Rut Vieytes, solicitándole contacto con los directores de las carreras de Sociología, RRPP y Comunicación, con el propósito de interesarlos en la convocatoria de alumnos interesados en oficiar de ayudantes de investigación, para lo cual definimos el siguiente perfil:

Estudiante de Comunicación Social, Sociología, Marketing o afines.

Competencias requeridas:

- iniciativa,
- orientado a objetivos
- compromiso,
- buen discurso y fluidez verbal
- habilidad para la negociación y manejo de objeciones
- conocimiento de herramientas informáticas básico

Asignación part-time con horario flexible.

Como resultado de esta gestión, desde mediados de marzo y hasta mediados de abril recibimos respuestas de una decena de interesados, y luego de un proceso de selección y entrevistas resolvimos la incorporación de la estudiante de Sociología Elizabeth Correa y de la Lic. en Relaciones Públicas Georgina Fontana, en calidad de colaboradoras. (En anexo Se adjuntan sus CV).

Las citadas se incorporaron efectivamente a la actividad del equipo a comienzos de abril, para desarrollar en principio tareas de actualización de la base de datos de directores ejecutivos de las OSC a consultar

3. Búsqueda y lectura de bibliografía

En el período reforzamos la búsqueda y lectura de bibliografía enfocada en competencias en general, y en competencias y liderazgo en OSC en particular.

En tal sentido, e independientemente de la bibliografía general detallada en el proyecto, convinimos en concentrarnos en el estudio de los textos, que a priori consideramos de mayor incidencia en nuestra tarea de elaborar el cuestionario de competencias de liderazgo.

Esos textos son:

ALLES, MARTHA (2015) *Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo I.* Ediciones Granica

ALLES, MARTHA (2015) *Diccionario de Comportamientos. La trilogía. Tomo II.* Ediciones Granica

ALLES, MARTHA (2015) *Diccionario de preguntas. La trilogía. Tomo III.* Ediciones Granica

HERSEY, P; BLANCHARD, K.H. (2015) *Management of organizational behavior.* . 10th edition. Pearson

JACKSON J. LORRAINE BOSSE-SMITH,L. (2008). *Cómo posicionar su estilo de liderazgo.* Casa Creaciones.

KLIKSBERG, Bernardo. (1999) *Hacia una gerencia social eficiente.* Gapp Agosto 1999

RODRIGUEZ TRUJILLO, N.(1999) *La medición de las competencias.* En línea: <http://www.psycoconsult.com/getattachment/963144e9-90d5-4d07-9c47-db2311923f0b/La-Medicion-de-las-Competencias.aspx>

SANCHEZ DE ROLDAN, KAREN (2002) *El desarrollo de habilidades gerenciales para el Tercer Sector: Un marco conceptual y una metodología.* Cuadernos de Administración No. 27 – marzo 2002 Universidad del Valle, Cali

SOTO CARMONA M.A. (2012) *Liderazgo basado en competencias* En línea: <http://www.monografias.com/trabajos93/liderazgo-competencias/liderazgo-competencias.shtml>

4. **Programación actualización base de datos directores ejecutivos OSC**

A partir de los antecedentes de las auditorías de imagen realizadas desde 1997 en la asignatura “Estudio de Imagen a ONGs”, y con la información que se pudo recuperar, se

confeccionó una planilla Excel con el listado de instituciones, y con los campos a completar.

En Anexo 2. Se ofrece detalle de la planilla.

5. Inicio Elaboración cuestionario competencias de liderazgo

Como primer paso en la elaboración del cuestionario, elegimos una decena de competencias de liderazgo en organizaciones, y actualmente estamos analizando las competencias de liderazgo específicas de los directivos de organizaciones sociales, para poder confrontarlas con las primeras, y seleccionar sobre cuáles trabajaremos.

Definimos que en principio las respuestas deberán observar una escala de Lickert de 5 niveles.

Una vez que queden definidas las competencias a evaluar, se explicitarán sus definiciones y la apertura en grados de las mismas.

6. Actividades a desarrollar en el segundo trimestre.

En el trimestre mayo/julio esperamos desarrollar las siguientes tareas:

- Continuar actualización base de datos directores ejecutivos OSC.
- Tomar contacto con directivos OSC para invitarlos a participar.
- Definir las competencias a evaluar, con sus definiciones y apertura en grados.
- Completar cuestionario competencias de liderazgo