

Informe de avance Nro. 3 – Ago/Octubre 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:

Director: Vázquez, Adolfo

Co-director: Montini, Gabriela

Asistentes: Correa, Elizabeth

Fontana, Georgina

INDICE

1. Antecedentes.
2. Realización prueba piloto cuestionario.
3. Diseño de las plantillas de respuestas.
4. Consulta a los directores de las OSC de la base de datos

1. ANTECEDENTES

En el informe de avance nro. 2, del 31 de julio ppdo. consignamos las siguientes acciones, realizadas en el período mayo-julio 2017:

1. Selección de las competencias de liderazgo a evaluar
2. Elaboración cuestionario competencias de liderazgo
3. Diseño prueba piloto del cuestionario
4. Depuración base de datos directores ejecutivos OSC.

También detallamos las actividades a desarrollar en el período agosto/octubre 2017:

1. Realizar prueba piloto cuestionario.
2. Procesamiento respuestas prueba piloto y ajustes a cuestionario
3. Diseñar plantillas de respuestas.
4. Iniciar consulta a los directores de las OSC de la base de datos

A continuación, daremos cuenta de los avances registrados en cada una de ellas.

2. REALIZACIÓN PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO

a. Ajustes al cuestionario

Hacia fines de julio contábamos con un modelo de cuestionario de estilos y competencias de liderazgo que a nuestro juicio cumplía con las condiciones mínimas como para ser sometido a prueba por los interesados.

A fin de mejorar la experiencia de llenado del cuestionario, lo ofrecimos en soporte digital a través del sitio www.onlineencuestas.com que nos permitía tanto facilitar la invitación a los participantes y su acceso para llenar el cuestionario, como la posterior gestión de las respuestas para evaluar resultados.

Hemos bautizado el cuestionario bajo el nombre de **MATRIZ ALCE Autoevaluación de Liderazgo: Competencias y Estilos**.

Luego de eso ya podíamos tomar contacto con los directores ejecutivos de las organizaciones participantes de la prueba piloto.

b. Organizaciones participantes

A continuación brindamos una breve descripción del perfil de cada una de las organizaciones, participantes en la prueba piloto, en todos los casos extraídos de sus respectivas páginas web y/o documentación institucional.

Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa:

ACDE es una asociación de dirigentes de empresa, que tiene como objetivo constituirse en un ámbito de análisis y reflexión de la temática empresarial a la luz de los valores cristianos; y de acción, a través de su compromiso social en una labor empresarial regida por principios éticos y al servicio del bien común. Es una asociación de personas y no de empresas, siendo éste un elemento distintivo respecto de otras organizaciones.

Su Misión es: Ayudar a los dirigentes de empresa a vivir de manera coherente su vocación emprendedora y su fe cristiana.

Asociación de Bomberos Voluntarios de Cachari

Fue fundada el 9 de noviembre de 1984, y tiene sede en la calle Mitre No. 1763 de la localidad de Cacharí, partido de Azul, Provincia de Bs.As.

Corresponde a la Región Centro de la Federación de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Bs.As., y tiene destacada actuación en socorrer siniestros acaecidos en la región (Las Flores, Azul, y el tramo de la ruta nacional nro. 3)

Departamento de Desarrollo Académico del Hospital Universitario Austral

El Departamento de Desarrollo Académico (DDA) del Hospital Universitario Austral tiene como finalidad implementar políticas y procesos para evaluar la calidad científica de los proyectos de investigación, indicar la necesidad de asesoramiento metodológico, asesorar a los Jefes de Departamentos y Servicios e Investigadores, en la promoción de la investigación y la interacción entre investigadores básicos y clínicos, y al Centro Académico de Salud (CAS) sobre políticas de seguimiento, evaluación académica de sus integrantes y confección de la Memoria Anual de Investigación del CAS.

Fundación Diálogo Argentino Americano

El Diálogo Argentino Americano (DAA) es una organización sin fines de lucro creada con el propósito de fomentar las relaciones integrales entre la Argentina y los Estados Unidos mejorando los lazos de amistad, las relaciones económicas, científico-técnicas y culturales entre los pueblos de ambas naciones.

Son objetivos de la entidad, promover y realizar estudios económicos y estratégicos, organizar eventos y promocionar actividades que tengan por finalidad promover las relaciones entre ambos países, especialmente a través de la detección de oportunidades de inversión y comercio.

Fundación Padre Dardi

Es una Fundación Parroquial de City Bell (La Plata), creada por el Padre José Dardi, Párroco de la parroquia Sagrado Corazón de esa localidad, en el período 1961-1981.

La tarea pastoral y social de este sacerdote, cristalizó en esta OSC que continúa la obra de asistencia y capacitación que caracterizó al Padre Dardi en su relación con los más humildes.

Además de atención sanitaria y de servicio de especialistas médicos, y de orientación a las jóvenes, la Fundación brinda cursos de capacitación en oficios y servicio de comedor comunitario cuando las circunstancias socio económicas lo exigen.

c. Singularidades en la realización de la prueba piloto:

Debimos redactar algunos instructivos dirigidos a los participantes que realizarían la prueba piloto. En Anexo 1 brindamos el texto del instructivo que acompañó la invitación a probar el cuestionario.

Debido a la dificultad en ubicar a los invitados a llenar el cuestionario piloto, (licencias, viajes, ausencias laborales), tuvimos que modificar la estimación de los tiempos de respuesta, lo cual significó un corrimiento de plazos de entre 60 y 90 días.

3. PROCESAMIENTO RESPUESTAS PRUEBA PILOTO Y AJUSTES AL CUESTIONARIO

A los usuarios de la Matriz se los indagó acerca de cómo les resultó el uso del cuestionario en estos cinco aspectos:

- Su complejidad - comprensión de las preguntas (FACIL DE ENTENDER / ALGO DIFICULTOSO / BASTANTE DIFICULTOSO)
- Las alternativas de respuestas ofrecidas (SUFICIENTES / INSUFICIENTES)
- La claridad de las alternativas ofrecidas (CLARAS / POCO CLARAS)
- La secuencia de las preguntas (ADECUADA Y PROGRESIVA / POCO ADECUADA)
- El tiempo insumido para responder al cuestionario, respecto del previamente estimado (30 minutos) (SUFICIENTE / INSUFICIENTE)

Y éstas fueran las principales conclusiones:

- Su complejidad, (comprensión de las preguntas) FACIL DE ENTENDER (80%) / “Algunas preguntas repiten el mismo set de respuestas, creo que deberían variarse un poco” (20%)
- Las alternativas de respuestas ofrecidas fueron SUFICIENTE (80%) INSUFICIENTES (20%)
- La claridad de las alternativas ofrecidas fue CLARA (100%)
- La secuencia de las preguntas fue ADECUADA Y PROGRESIVA (100%)
- El tiempo insumido para responder al cuestionario fue SUFICIENTE (100%)

Conversamos personalmente con la persona que nos dio una sugerencia de mejora y pudimos concluir que las alternativas que brinda el cuestionario de Estilos de Liderazgo de JACKSON y

BOSSE-SMITH le resultaron muy similares sin lograr distinguir claramente algunas de ellas. Dado que se trata de un cuestionario licenciado no podemos realizar cambios al respecto.

4. **DISEÑO DE LAS PLANTILLAS DE RESPUESTAS.**

Detallamos a continuación el proceso de análisis de la información recibida.

Los resultados de las encuestas, se bajan del sitio www.onlineencuestas.com en formato Excel. La información es brindada con el texto completo lo cual dificulta su procesamiento. Mostramos un ejemplo: ante la siguiente pregunta:

Si le preguntara sobre mí a un buen amigo o familiar, él o ella diría que soy... *

- Una persona estable y que da apoyo
- Un individuo orientado hacia las metas
- Un individuo cauto y organizado
- Una persona inspiracional y divertida

si el encuestado eligiera la última opción, el Excel con los resultados indicaría como respuesta el texto completo: “Una persona inspiracional y divertida”. Por eso, para facilitar el análisis de la información se realizó un “traductor” de texto a número de opción, en el mismo Excel, que facilitó la comparación de los datos.

El siguiente paso del proceso de análisis fue automatizar la codificación sobre los resultados de cada parte del cuestionario. De esta manera, nuevamente a través de fórmulas de Excel, pudimos simplificar el proceso de análisis, mostrando en forma automática los resultados de cada una de las tres partes del cuestionario

- Estilo de liderazgo según Jackson y Bosse-Smith (BIT)
- Estilo de liderazgo Situacional (Hersey y Blanchard)
- Competencias (Vazquez-Montini)

Para el armado del informe individual, escribimos una introducción explicativa para cada parte del cuestionario. Luego, en cada sección escribimos un detalle que comentaba las características particulares de cada resultado. De esta manera generamos un archivo modelo/plantilla del cual podemos sacar párrafos para conformar el archivo personal que responda a los resultados particulares de cada encuestado.

Con toda la información, el documento final individual tenía aproximadamente 14 páginas. Uno de los encuestados de nuestra piloto nos indicó que aunque el material le había resultado muy interesante, también le parecía muy larga su lectura. Dado que coincidimos con su apreciación, armamos una segunda versión abreviada de la mitad de extensión. En el Anexo 2, agregamos un ejemplo de cada uno de estas versiones.

5. INICIO CONSULTA A LOS DIRECTORES DE LAS OSC DE LA BASE DE DATOS.

Por diversos motivos (los ajustes al cuestionario derivados de los resultados de la prueba piloto, el tiempo que insumió el diseño de las plantillas de respuesta, y la circunstancial falta de disponibilidad de las asistentes), el inicio de la consulta a los directores registrados en la base de datos (vía telefónica y luego por email), se produjo en la última semana de octubre, por cuya razón al momento de producir este informe la tarea se encuentra en sus inicios, y no hemos recibido respuestas que merezcan informarse.

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL CUARTO TRIMESTRE. **(Nov 2017/enero 2018)**

1. Iniciar consulta a los directores de las OSC de la base de datos
2. Procesar respuestas a la consulta y evaluar primeros resultados

ANEXOS

1. Texto del mail instructivo

Gracias por participar de nuestro proyecto de Investigación.

La propuesta consiste en indagar sobre las tendencias en liderazgo dentro de las Organizaciones y las competencias puestas en común en la gestión diaria. Para ello, le enviamos este link único que lo dirigirá a una encuesta online [EnlaceDeLaEncuesta]. La misma está estructurada y formulada para que pueda ser respondida en aproximadamente 30 minutos. Una vez resuelta esta instancia los resultados se enviarán directamente a nuestra base de datos y serán analizados en forma confidencial a la luz de los argumentos académicos y en base a nuestra experiencia profesional.

Como devolución a su participación, se le enviará un informe personalizado con los resultados analizados en vistas a describir su estilo de liderazgo y el tipo de competencias que prevalecen en su modo de gestionar. Consideramos que el informe que le enviaremos será de utilidad para ud como punto de partida para maximizar sus resultados como líder. Desde ya, también estaremos disponibles para ud para aclarar cualquier duda que le surja a partir del mismo.

Saludos cordiales

Gabriela Montini

2. Modelos de respuesta original y modificado.

Modelo Original



Informe de
Devolución Individual

Modelo Modificado



Informe de
Devolución Individual