

Mezua ezin baduzu ondo ikusi egin klik hemen / Si no puedes ver correctamente este mensaje pincha aquí

bizkaiko hirugarren  
sektorearen behatokia

observatorio del  
tercer sector de bizkaia



2009ko abendua / diciembre 2009

[www.3sbizkaia.org](http://www.3sbizkaia.org)

## El ejercicio del liderazgo en nuestras organizaciones

### El liderazgo en las organizaciones

El liderazgo vuelve a tomar un papel protagónico en el desarrollo, evolución y transformación de las organizaciones.

Por un lado, los sistemas de gestión de la calidad contemplan el liderazgo como un recurso clave: “Los líderes desarrollan y facilitan la consecución de la misión y la visión, desarrollan los valores necesarios para alcanzar el éxito a largo plazo e implantan todo ello mediante las acciones y comportamientos adecuados, estando implicados personalmente en asegurar que el sistema de gestión de la organización se desarrolla e implanta”.

Por otro lado, existe en muchas organizaciones un deseo creciente de trabajar las dinámicas de funcionamiento interno, poniendo énfasis en las relaciones interpersonales, el clima organizacional y la gestión del cambio que les permita adecuarse a los diferentes contextos.

Precisamente, la transformación de las organizaciones necesaria para la gestión del cambio, comienza por la transformación de las personas que la componen. El ejercicio de un buen liderazgo contribuye a esa transformación en base a la influencia que el líder tiene sobre su equipo de trabajo.

El liderazgo es una combinación de habilidades naturales y adquiridas. Por lo tanto, las organizaciones nos enfrentamos a la decisión de elegir las personas que nos van a liderar teniendo en cuenta su carisma y, apoyando, formando y acompañándolas en el ejercicio del liderazgo una vez que asumen la responsabilidad.

### ¿Qué se espera de un líder?

El liderazgo aplicado en una organización requiere de la adquisición de ciertas competencias que permitan guiar a la organización en la consecución de sus objetivos de la manera más efectiva y satisfactoria posible. Concretamente un líder deberá ser capaz de:

- ✓ Identificar los puntos fuertes y débiles de la organización, anticiparse a las tendencias del entorno y generar nuevas líneas de trabajo, servicios, proyectos, etc.

- ✓ Atender a las necesidades de las partes implicadas (profesionales, voluntariado, personas usuarias, etc.) en la organización, creando y consolidando una relación de valor.
- ✓ Construir redes de apoyo y sistemas de delegación.
- ✓ Generar y fomentar un ambiente de cohesión y colaboración entre todos los miembros del equipo, orientado a la consecución de la misión y los objetivos de la organización.
- ✓ Escuchar y expresarse, estableciendo el modo y el momento oportuno para transmitir una idea de manera efectiva.
- ✓ Gestionar el tiempo adecuadamente, priorizando, programando y ejecutando las tareas en el plazo previsto.

### ¿Cómo se trabaja el liderazgo?

Una vez observado el listado de competencias podemos dudar de si alguien es capaz de realizar todas esas cosas. ¿Y, si no eres capaz, no puedes ejercer un cierto liderazgo en tu organización? ¿Hay que comenzar a trabajar aquellas competencias cuya debilidad es más palpable? ¿O por el contrario hay que trabajar en las que sí seré capaz de desarrollar satisfactoriamente?

Enfrentarse a este tipo de ejercicio introspectivo es la primera tarea de una persona líder. Es **un ejercicio de honestidad**. Ser honesta, en primer lugar consigo misma, en base a **una ética** congruente con los códigos de conducta y los valores de la organización.

Desde este punto de partida, el liderazgo requiere de un trabajo y crecimiento constante. A este hecho se añade la dificultad de lo que se denominada como: la soledad del líder. Ya en la época de Ulises, éste pidió a su buen amigo Méntor que se encargara de su joven hijo Telémaco para sucederle como rey de Itaca, ya que él debía partir para Troya. Hoy en día se le atribuye a esta historia mitológica el nombre de mentoring, que junto a otros modelos de acompañamiento como el coaching o la supervisión, contribuyen a aminorar el efecto de la soledad y a crecer junto a una persona que **actuará de espejo** ante tus propias reflexiones y forma de actuar.

Independientemente de si contamos con un apoyo externo o no, una máxima útil es pensar que todas las personas **somos capaces por nosotras mismas de crecer y superar los retos** y, en segundo lugar, las personas **hacemos lo que podemos** (o al menos nos quedamos muy cerca de lo que podemos hacer).

Si además, aplicamos esta máxima a las personas que nos rodean, es probable que logremos un equipo (al menos una visión de él) corresponsable con el liderazgo compartido y el desarrollo de la organización.

Para finalizar, es importante resaltar que las personas - independientemente del cargo que ostentemos o de si tenemos un rol de profesionales o voluntarias - en cierto modo todas

somos líderes, especialmente líderes de nosotras mismas.

### Gehiago sakontzeko / Para profundizar

- >> PETER SENGE, "La quinta disciplina". Ed. Granica, Buenos Aires, 1993.
- >> RAFAEL ECHEVERRIA, "Ontología del Lenguaje" Ed. Granica, 2005, P. 436
- >> HERNÁNDEZ ARISTU, J. (COMP.) "La Supervisión: calidad de los servicios. Una Oportunidad para los profesionales de ayuda" Ediciones Eunate. Pamplona, 1999.
- >> STEPHEN R. COVEY, "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva"; Ed. Paidós; México; 1ª edición

### Prestakuntza / Formación

#### >> PROGRAMA ABC INTERNACIONAL 2010

Coordina Rafael Echeverria.

New Field Consulting.

[http://www.newfieldconsulting.com/documentos/ABC\\_2010.pdf](http://www.newfieldconsulting.com/documentos/ABC_2010.pdf)

#### >> LIDERAR DESDE EL HUMOR.

Virginia Imaz, Payasa profesional y fundadora del grupo de teatro Oihulari Klown  
Fundación EDE

Fecha: 29 y 30 de enero

Horario: de 10:00 a 14:00 y de 16:00 a 20:00

<http://www.fundacionede.org/ca/formacion-abierta-liderar.asp>

**Behatokiaren web gunea kontsulta dezakezu: <http://www.3sbizkaia.org> / Puedes consultar la web del Observatorio en: <http://www.3sbizkaia.org>**

Gure buletina zuzenean iritsi ezean eta izena eman nahi baduzu, edo jasotzen jarraitu nahi ezean, [jarraitu esteka honi gure web guneko kudeaketa-laburren atalera](#) / Si nuestro boletín no te ha llegado directamente y quieres suscribirte, o si no quieres seguir recibiendo [sigue este enlace al apartado de breves de gestión en nuestra web](#)

Zure iradokizunak bidali ahal dizkiguzu / Puedes enviarnos tus sugerencias a [promocion@3sbizkaia.org](mailto:promocion@3sbizkaia.org)

