

MiniGUÍA DE EXCELENCIA EN LIDERAZGO PARA PYMES, ORGANIZACIONES Y SERVICIOS

1. AUTORES/AS:

<p>Alfredo Bohórquez Rodríguez Presidente de ALBOR CONSULTOR. Autor del Método MnGE mini-Gestión Excelente. España. https://www.linkedin.com/in/alfredo-bohorquez-rodriguez/</p>	
<p>Julián Corral Fernández. Médico de Salud Pública. Experto en Gerontología Social. España. https://www.linkedin.com/in/julián-corrall-fernández-13628167/</p>	

2. REFERENCIA PARA CITAR:

Bohórquez Rodríguez A y Corral Fernández J. Guía de excelencia en liderazgo para pymes, organizaciones y servicios. **Biblioteca ALBOR [publicación electrónica]**, 18-4-2022. [Consultado el __]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/blog/>

3. IMAGEN DE RESUMEN:



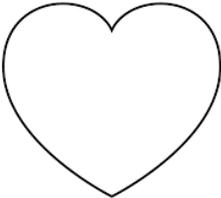
4. MiniGUÍA DE EXCELENCIA EN LIDERAZGO:

La mini-Gestión Excelente (1) propone como base para el **modelo de liderazgo**:

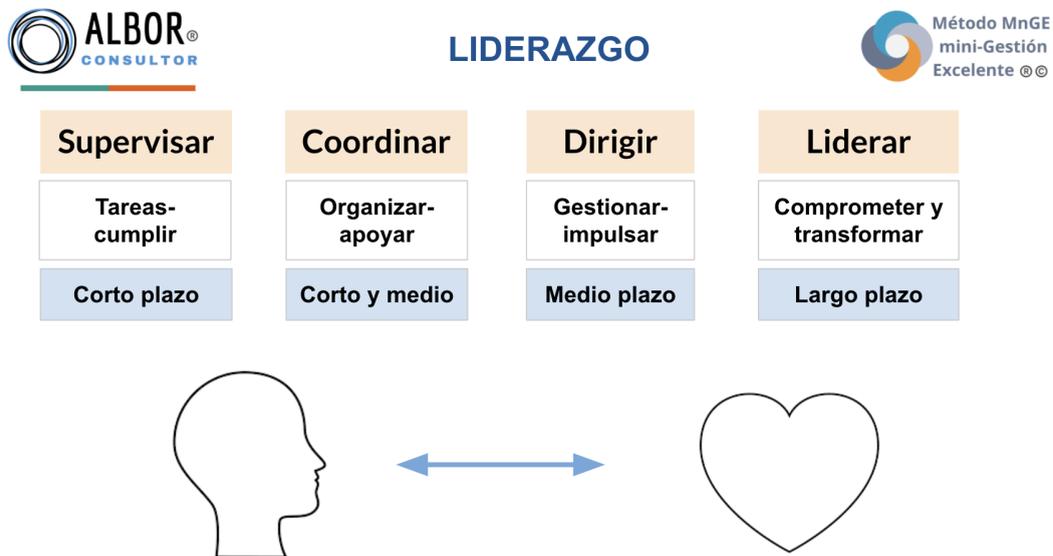
- El autoconocimiento, la experiencia y el compromiso individual de las personas.
- Que desde su diversidad, aporten su talento a las demás personas de la organización, del servicio o de la sociedad.
- Se recomienda un modelo de liderazgo colaborativo y participativo (2).

Según el **Foro LideA (Liderazgo de mayores)**, líderes/esas son aquellas personas que desde unos valores de compromiso, empatía, integridad y proactividad, aportan y reciben de los demás, inspiran una visión positiva, movilizan, implican, crean oportunidades.... y promueven una sociedad mejor (3).

A nivel de organizaciones y servicios, debemos tener en cuenta **los siguientes momentos de actuación con personas**, que no son excluyentes, todos son necesarios, positivos e incluso pueden ser desarrollados por una misma persona en diferentes contextos y situaciones (cada uno requiere conocimientos y competencias complementarias):

 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar (el día a día): está orientado a facilitar información y hacer un seguimiento del cumplimiento de tareas y funciones de las personas, para el correcto funcionamiento de la organización o servicio. Suele estar orientado al corto plazo. • Coordinar (el corto y medio plazo): está orientado a organizar y apoyar a los empleados/as, resolver las incidencias y garantizar el cumplimiento y correcto funcionamiento del servicio u organización. • Dirigir (el medio plazo): está orientado a gestionar globalmente un área, organización o servicio, asumiendo la máxima responsabilidad para generar confianza e impulsar a las personas y departamentos a la mejora y a que consigan los resultados previstos. • Liderar (el largo plazo): está orientado a impulsar el compromiso y talento de las personas con el objetivo de realizar una transformación positiva para tener una organización o servicio excelente y en retar e inspirar a las personas, para crear conjuntamente un futuro mejor para la organización, el servicio, las personas y la sociedad.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El anterior **camino del liderazgo**, lo podemos resumir de la siguiente forma gráfica:



A continuación abordaremos de forma práctica las **claves para desarrollar un excelente proyecto de liderazgo en una organización o servicio**:

Aspecto clave	Recomendaciones prácticas
1. Valores de liderazgo.	Los valores de liderazgo son un subconjunto de aquellos valores que influyen positivamente en la capacidad de una persona para liderar con eficacia como “buen líder/esa” . Algunos de los valores más relacionados con el liderazgo son el compromiso, la corresponsabilidad, la proactividad, la generosidad, la honestidad y la empatía .
2. Mi liderazgo.	El primer paso para ejercer el liderazgo, es el autoconocimiento y que cada persona esté dispuesta a comprometerse . En esta fase de autoliderazgo, hay dos pasos importantes: <ul style="list-style-type: none"> • Conocer bien el propósito, la visión y valores de la organización o servicio. • Que cada líder/esa tenga un autoconocimiento de sus puntos fuertes y que se comprometa a desplegarlos de forma generosa en la organización o servicio (ver en el punto 5, el Instrumento de Autoconocimiento en liderazgo).
3. Crear el equipo de liderazgo	Se recomienda, en lo posible, contar con un equipo amplio, incorporando en el equipo de liderazgo, los siguientes niveles (1): <ul style="list-style-type: none"> • La estructura directiva de la organización o servicio. • Todas las personas con responsabilidad en dirección/ coordinación de personas o servicios.

<p>3. Crear el equipo de liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Los responsables de funciones clave dentro de la organización o servicio. ● Los propietarios de procesos. ● Las personas que tengan relación directa y frecuente con clientes contractuales. ● Las personas que lideran proyectos relevantes en la organización o servicio.
<p>4. Liderar con otras personas</p>	<p>Es necesario crear un ambiente donde se puedan expresar tanto el liderazgo individual, como el colaborativo en equipo. Para ello, la comunicación entre el líder/esa y el equipo debe ser en todo momento sincera, cercana y sin ambigüedades.</p> <p>Este es uno de los aspectos relevantes para que el propio equipo de liderazgo vaya asumiendo autoridad y responsabilidad en los proyectos y servicios. Para ello se deben tener en cuenta los siguientes aspectos (1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cada persona tiene un ritmo de incorporarse al proyecto de liderazgo, todos son válidos. Es clave conocer a las personas, dar espacio, confiar, ilusionar y delegar responsabilidades. Es recomendable ser flexibles en los plazos y planteamientos que se hagan. 2. Si se trata a las personas como importantes y se les hace ver la trascendencia y relevancia de su trabajo, se van a sentir importantes y van a liderar (se empoderan). 3. Es necesario ser tolerantes con el error, todos somos humanos y nos podemos equivocar. La mayor parte de los errores humanos son por factores externos a la persona (formación, situación de contexto, condicionante externo, falta de pautas, falta de apoyo, carga elevada de trabajo, etc.). 4. Cada persona va a aportar al equipo desde su diversidad y su talento, ya que todos somos diferentes, tenemos creencias y capacidades diferentes, así como un carácter y una personalidad que nos define. 5. Debemos inspirar, crear retos y oportunidades, para que las personas den el paso y se comprometan como líderes/esas. 6. En liderazgo no hay jerarquías, todos colaboramos y nos apoyamos. Se trata de crear e impulsar un equipo interdisciplinar y que sepa trabajar conjuntamente. 7. Es importante celebrar los logros y éxitos, reconociendo y agradeciendo el buen trabajo de las personas. Los refuerzos positivos a un equipo de trabajo motiva a continuar haciendo las cosas bien.

<p>5. Diseñar el modelo de liderazgo propio, con el equipo</p>	<p>Fases del proyecto de liderazgo en la organización:</p> <p>Al menos se pueden plantear las siguientes fases para la puesta en marcha de un proyecto de liderazgo (1):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir el concepto de liderazgo en la organización o servicio. 2. Determinar el equipo de personas que formarán parte del equipo de liderazgo. 3. Trabajar con el equipo de liderazgo el modelo de liderazgo de la organización o servicio. 4. Crear un espacio documental compartido para los proyectos y el reporte de acciones. Recomendamos sistemas tipo documentos Google en Drive, que permiten esquemas colaborativos y sistema de accesos y permisos.
<p>6. ¿Liderar qué?</p>	<p>Buscar retos relevantes y permitir que las personas del equipo propongan y generen proyectos de transformación.</p> <p>Acordar e impulsar proyectos participativos de liderazgo que sean transformadores y orientados a los resultados clave, a corto, medio y largo plazo (de objetivos estratégicos y de ecosistema). Buscar retos relevantes y permitir que las personas del equipo de liderazgo propongan y generen proyectos de transformación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La estrategia. ● Retos o problemas complejos. ● Medio y largo plazo. ● Transformación cultural. ● Un futuro mejor con las personas. ● Ecosistema y sociedad.
<p>7. Evaluación de liderazgo</p>	<p>Realizar un seguimiento de los resultados y mejora del proyecto de liderazgo.</p> <p>Indicadores de liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Resultados de encuestas de autoevaluación de los líderes en la organización (ver punto 5 de Instrumentos de evaluación de liderazgo). ● Proyectos de liderazgo realizados, acciones e impactos. ● Número de líderes/esas en la organización o servicios.

5. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

A. INSTRUMENTO DE AUTOCONOCIMIENTO EN LIDERAZGO (3).

Este instrumento es para que cada persona haga una reflexión individual de liderazgo. Es confidencial y no debe ser compartido fuera del ámbito familiar o de intimidad personal.

AUTOEVALUACIÓN DE LIDERAZGO		
¿CÓMO SOY?	Es punto fuerte a aprovechar	Es punto débil a mejorar
1. Mi pasión por lo que hago.		
2. Mi ética y coherencia entre lo que soy, digo y hago.		
3. Mi forma positiva de ver la vida.		
4. Mi visión trascendente.		
5. Mi compromiso para una sociedad mejor.		
¿CÓMO ME RELACIONO E IMPULSO A LOS DEMÁS?	Es punto fuerte a aprovechar	Es punto débil a mejorar
6. Mi confianza, respeto y delegación en los demás.		
7. Mi capacidad de escuchar, conocer y apoyar a otros/as.		
8. Mi forma de comunicarme con los demás.		
9. Mi forma de trabajar en equipo.		
10. Mi capacidad de valorar, reconocer y agradecer el trabajo y talento de los demás.		

Responde a las siguientes preguntas sobre tu forma de liderar:

A. De lo que hago, ¿qué es lo que más me ilusiona?	
B. ¿Cómo ilusiono, motivo e involucro a las personas y las hago participar?	
C. ¿Demuestro y traslado mi positivismo, fuerza e ilusión y lo contagio a los demás?.	

B. ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DE LIDERAZGO EN ORGANIZACIONES O

SERVICIOS: Es una encuesta de autoevaluación de liderazgo, para que respondan todas las personas identificadas como líderes/esas en la organización o servicio (1).

Pregunta 1 (ÍNDICE DE AUTOEVALUACIÓN GENERAL DE LIDERAZGO): Por favor, inicialmente puntúe de 0-10 su nivel de satisfacción con su liderazgo: ___/10 puntos (siendo 1 la peor y 10 la mejor puntuación).

ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN DE LIDERAZGO MnGE ©				
PREGUNTAS	Muy satis- fecho/a 	Satis- fecho /a 	Insatis- fecho/ a 	Muy insatis- fecho/a 
Por favor, para cada aspecto marque en la columna que corresponda ¿Cuál es su nivel de satisfacción como líder/esa?.				
2. Con mi auto-reconocimiento como líder/esa.				
3. Con mi compromiso en proyectos relevantes.				
4. Con mi proactividad en proponer o impulsar mejoras o soluciones nuevas.				
5. Con mi forma de motivar e inspirar a los demás.				
6. Con mi comportamiento como líder/esa, apoyando a las demás personas.				
7. Con mi aportación a un buen ambiente de trabajo.				
8. Con mi implicación y aportación en los resultados clave de la organización o servicio.				

Por favor anote sus sugerencias:

Resultados:

Porcentaje de satisfacción en cada pregunta: Se calcula sumando el total de respuestas de todos los líderes, con la siguiente fórmula = En numerador (Muy satisfecho/a + Satisfecho/a) / en denominador (la suma de todos los 4 tipos de respuestas) y el resultado se multiplica por 100.



**Método MnGE
mini-Gestión
Excelente**

Fuente: Método MnGE mini-Gestión Excelente de ALBOR CONSULTOR. [Ver en este enlace](#)

6. BIBLIOGRAFÍA:

1. ALBOR. **Método MnGE mini Gestión Excelente**. Biblioteca ALBOR [publicación electrónica] 2021 [accedido el 18 de enero de 2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/2022/01/11/la-mini-gestion-excelente-metodo-mnge/>
2. Bohórquez Rodríguez, A. **Decálogo de mini-Gestión Excelente**. Biblioteca ALBOR [publicación electrónica] julio 2021 [consultado el 18 de enero de 2022]. Disponible en: <https://alborconsultor.com/2021/07/20/decalogo-de-mini-gestion-excelente/>
3. Foro LideA. **10 claves para impulsar el liderazgo en organizaciones sociales y de personas mayores. Guía práctica**. [publicación electrónica] 2018 [accedido 29 junio 2021]. Disponible en: <http://static.plenummedia.com/40894/files/20181108081051-10-claves-lidea-de-liderazgo-para-organizaciones-sociales-2018-ok.pdf>
4. Bohórquez Rodríguez A. **Decálogo de excelencia en liderazgo con empleados/as**. Biblioteca ALBOR [publicación electrónica] julio 2021 [consultado el 18 de enero de 2022]. <https://alborconsultor.com/2021/07/06/8-decalogo-de-excelencia-en-liderazgo-con-empleados-as/>

Nota: Documento de uso y distribución libre en su versión completa. La elaboración de este documento y su formato, ha sido propuesto a los autores/as por ALBOR CONSULTOR SLU y su contenido elaborado o referenciado por los autores/as, quienes son los responsables y ceden el uso de la publicación para divulgación libre en la **Biblioteca ALBOR**. (Consultora Sociosanitaria y de excelencia, con sede en España <https://alborconsultor.com/>).