

## MODELO PRÁCTICO DE LIDERAZGO DE CAUMAS



DESCRIPCIÓN BÁSICA DEL SISTEMA DE LIDERAZGO (Basado en el modelo EFQM y en el Foro LideA).

### **A. ¿QUIÉNES SON LOS LÍDERES?:**

Se propone inicialmente como líderes en CAUMAS, aquellas personas que tienen el liderazgo a nivel de Presidencia y Secretaría General de todas las federaciones y asociaciones que pertenecen directamente a la Confederación Estatal (total 18 organizaciones = 36 líderes).



## B. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER:

Son personas que desde unos valores de compromiso, empatía, integridad y proactividad, dan y reciben de los demás, inspiran una visión positiva, movilizan, implican y crean oportunidades.

Impulsan propuestas y acciones que mejoran el aprendizaje a lo largo de toda la vida y retornan sus conocimientos y experiencia, en beneficio de la sociedad y de las personas.

## C. VALORES DE LIDERAZGO:

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso.</li><li>• Empatía.</li><li>• Integridad.</li><li>• Proactividad.</li><li>• Creatividad.</li><li>• Honestidad.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Responsabilidad.</li><li>• Alegría e Ilusión.</li><li>• Tolerancia.</li><li>• Autoridad.</li><li>• Participación.</li><li>• Transparencia.</li></ul> |
|---|--|

## D. CADENA DE LIDERAZGO (Fuente Modelo EFQM):

La cadena de liderazgo, está conformada por las siguientes categorías dentro de CAUMAS:

|  |   |
|--|---|
| <u>ÓRGANOS DE GOBIERNO DE CAUMAS:</u>                        | 1. Junta Directiva ejecutiva de CAUMAS (6 personas).  |
| <u>LÍDERES DE FEDERACIONES Y ASOCIACIONES QUE DE CAUMAS:</u> | 2. Presidencias y Secretarías Generales de las Federaciones y Asociaciones que pertenecen directamente a CAUMAS (aprox. 36 personas). |

## E. ENFOQUE DEL EQUIPO DE LIDERAZGO:

Planteamos como enfoque inicial de trabajo del equipo de liderazgo, desde el aprendizaje a lo largo de toda la vida, el conocimiento y la experiencia, identificar lo que estamos aportando a la sociedad (alumnos, exalumnos y organizaciones de CAUMAS), analizarlo y detectar nuevas áreas de actuación:

- Analizar actuaciones realizadas.
- Compartir experiencias positivas.
- Definir un canal de comunicación y visualización.
- Pensar en actuaciones nuevas.



## F. EVALUACIÓN DE LIDERAZGO E INDICADORES:

Encuesta anual de autoevaluación de los líderes.

| <b>ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN Y<br/>CRITERIOS DE LIDERAZGO</b>   | <b>RESPUESTAS</b>               |                                |                                |   |
|--|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---|
|  | <b>Mal resultado</b>            |                                | <b>Buen resultado</b>          |   |
|  | <b>Nunca, casi nunca o nada</b> | <b>Algunas veces o un poco</b> | <b>Muchas veces o bastante</b> | <b>Siempre, casi siempre o muy bien</b> |
| <b>Desarrollo de la cultura de la organización, fomento de la cohesión dentro de la organización e implicación en la mejora:</b> |                                 |                                |                                |   |
| 1. Conozco las líneas de actuación de CAUMAS y sus fines.  |                                 |                                |                                |   |
| 2. Impulso un ambiente de compañerismo, respeto y trabajo en equipo.   |                                 |                                |                                |   |
| 3. Impulso y gestiono el desarrollo de actividades y propuestas de mejora.   |                                 |                                |                                |   |
| <b>Implicación en los objetivos y actuaciones en CAUMAS.</b>   |                                 |                                |                                |   |
| 4. Participo en la definición y seguimiento de planes y objetivos.   |                                 |                                |                                |   |
| 5. Participo en el desarrollo de nuevas iniciativas y acciones de mejora.  |                                 |                                |                                |   |
| <b>Implicación con la sociedad:</b>  |                                 |                                |                                |   |
| 6. Impulso o participo en colaboración con otras organizaciones de la sociedad civil.  |                                 |                                |                                |   |
| 7. Trabajo e impulso las relaciones con administraciones públicas.   |                                 |                                |                                |   |
| <b>Colaboración con otras personas en la organización.</b>   |                                 |                                |                                |   |
| 8. Reconozco y refuerzo positivamente el trabajo bien hecho de las personas de la organización.                                  |                                 |                                |                                |   |
| 9. Pido sugerencias, animo o motivo a las personas de la organización a ser participativas.                                      |                                 |                                |                                |   |
| 10. Respondo a propuestas y sugerencias de forma constructiva.   |                                 |                                |                                |   |
| <b>Impulso del cambio en la organización.</b>  |                                 |                                |                                |   |
| 11. Me implicó de forma activa en los cambios relevantes que suceden en la organización.   |                                 |                                |                                |   |
| 12. Propongo o llevo a la práctica ideas o proyectos nuevos en la organización.  |                                 |                                |                                |   |

### OTROS POSIBLES INDICADORES:

Número de actuaciones impulsadas y realizadas por el equipo de liderazgo.

De los objetivos anuales del equipo de liderazgo, número de objetivos conseguidos.



## **G. ASPECTOS DE PUESTA EN MARCHA DEL SISTEMA DE LIDERAZGO:**

Por parte de la Junta Directiva de CAUMAS, se revisa el sistema de Liderazgo, se incorporan aportaciones y se aprueba su implantación.

Identificar los líderes, comunicarles el sistema de Liderazgo y crear un canal de comunicación y participación directo con todos ellos/as.

- Creación de Grupo de correo electrónico.
- Posibilidades de utilización de Formularios Google, para realizar preguntas, encuestas, propuestas, etc.
- Creación de carpeta de información compartida con todos los líderes (Google Drive).
- Recoger las opiniones y propuestas de los líderes, con respecto a los objetivos que nos marcamos como equipo de Liderazgo.
- Crear en la web, un área de liderazgo (información, difusión..).
- Estudiar posibilidad de encuentro anual de líderes, aprovechando algún encuentro sectorial.

Plantear elementos de formación y conocimiento en Liderazgo.

Visualizar en la organización a los líderes y reconocer su trabajo y aportaciones.

Poco a poco impulsar nuevos proyectos con la participación de los líderes.

NOTA: La idea es medir el cuestionario de autoevaluación, iniciar el proyecto y hacer a los 6 meses una nueva medición. Posteriormente es un proyecto con un proceso de medición y mejora anual.