

Liderazgo en Oxfam

El nuevo modelo de liderazgo y rol directivo de Oxfam promueve una visión y una práctica facilitadora para el liderazgo de la justicia social, lo cual es esencial para convertirse en una organización verdaderamente integrada y con una influencia clave para crear la cultura que posibilite que Oxfam consiga sus metas para el 2020, y más allá.

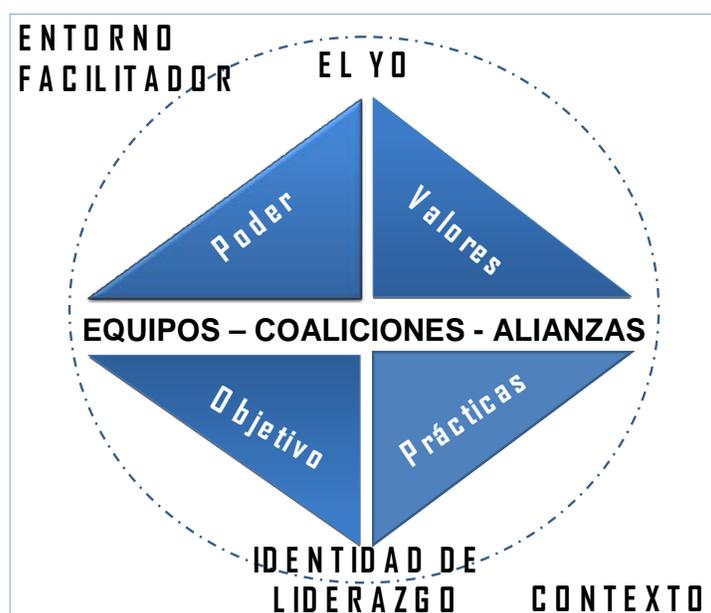
“El plan estratégico de Oxfam hasta 2019 tiene una visión que sitúa a las comunidades locales, así como las voces de mujeres, hombres y jóvenes, en el centro del cambio. Mediante diálogo y presión a gobiernos y empresas, y a través de programas prácticos que posibilita el desarrollo, la dignidad y el bienestar de las personas, éstas son las voces que representan la mayor esperanza para erradicar la discriminación, exclusión e injusticia de la pobreza.”

– Plan estratégico de Oxfam, Marzo 2013

“Nuestra legitimidad depende de la integración total de personas de todo tipo de perspectivas globales en el liderazgo de la organización.”

- Comunicado del Director Ejecutivo, 4 de octubre de 2013

El liderazgo de Oxfam consiste en... *“Personas guiadas por valores comunes, que de forma individual y colectiva (liderazgo compartido) utilizan su poder, sus recursos y habilidades (prácticas) dentro de una estructura inclusiva, así como procesos para movilizar a otros en torno a un plan común para la transformación social, económica y política por la igualdad, y por un futuro seguro, justo y libre de pobreza (nuestro objetivo).”*



EL YO: El liderazgo empieza con nosotros mismos y nuestra habilidad de desarrollar un alto nivel de autoconciencia en cuanto a nuestros puntos fuertes y débiles, así como nuestro efecto en los demás. Nuestra autoconciencia nos permite moderar y regular nuestra conducta para controlar y canalizar nuestros impulsos para buenos propósitos.

La **IDENTIDAD DE LIDERAZGO** se debe desarrollar e interiorizar con tal de respetar la diversidad de nuestras experiencias e historiales. Expresamos nuestras cualidades de liderazgo de diferentes formas que pueden parecer extrañas y no acordes a las “normas”. Desarrollar y poner en práctica nuestra singular identidad de liderazgo es esencial para hacer de Oxfam una organización verdaderamente global que integra perspectivas y sensibilidades diversas a su trabajo, y que muestra un equilibrio global en el perfil de sus equipos directivos.

El liderazgo de Oxfam solo puede prosperar en un **ENTORNO FACILITADOR**. Nuestro liderazgo se expresa en un entorno organizativo y social, que tanto puede funcionar a nuestro favor como en nuestra contra. Oxfam necesita asegurar el consentimiento y el apoyo, así como afrontar las oportunidades y los retos del liderazgo. Los líderes deben mostrar la voluntad y el valor para liderar.

Los cambios en el **CONTEXTO GLOBAL** ejercen una presión constante sobre la organización: cambios sociopolíticos, económicos, medioambientales, legales y tecnológicos. La dirección de Oxfam necesita entender el contexto, su complejidad, y cómo afecta a nuestra relevancia, credibilidad y a nuestros objetivos. Nuestro liderazgo influirá en el entorno externo, y es de esperar que nuestro éxito como líderes de justicia social genere reacciones opuestas.

Las prácticas de liderazgo dependen del **CONTEXTO LOCAL**. El liderazgo en Europa del Este se diferirá del de África del Este, aunque todos basemos nuestras prácticas en el modelo de liderazgo de Oxfam. La dirección debe interpretar el contexto local y poner en práctica un buen liderazgo según el mismo.

El liderazgo comienza por uno mismo, pero solo puede prosperar a partir de relaciones significantes y favorables con otros, a nivel colectivo con los equipos de la propia organización, así como con las coaliciones o alianzas que buscamos formar y facilitar. En definitiva es un **LIDERAZGO COMPARTIDO**, un proceso dinámico e interactivo entre individuos y grupos, el cual permite que las organizaciones logren un objetivo común.

Oxfam recalca cuatro factores esenciales para el desarrollo de un *excepcional* liderazgo para la justicia social. El primero, los **VALORES**. La dirección de Oxfam siempre se rige por valores. Nuestros valores son las normas éticas que forman la base de nuestros objetivos, y que guían, con el paso del tiempo, nuestra conducta y actitud de liderazgo de manera consistente. No son negociables. Los valores de Oxfam determinan nuestras prioridades al enfrentar dilemas, ayudan a focalizar las medidas y afectan la toma de decisiones a corto plazo, así como las estrategias a largo plazo.

El segundo factor es el **OBJETIVO**. El objetivo principal de Oxfam es ayudar a crear soluciones duraderas a la injusticia social de la pobreza. Formamos parte de un movimiento global a favor del cambio, que pretende potenciar a las personas para que puedan crear un futuro seguro, justo y libre de pobreza. Nuestro liderazgo sigue objetivos que coinciden con el propósito de justicia social y busca promover el bien colectivo.

El tercer factor es el **PODER**. Conocemos y entendemos nuestro propio poder y por eso enfatizamos en la importancia de un constante autoanálisis en cuanto a nuestro poder y cómo este afecta a otros. Utilizamos el poder sabiamente para facilitar y potenciar. Nos esforzamos para ejercer nuestro poder de una manera clara, democrática, legítima y responsable en todos los niveles. Disponemos de prácticas de liderazgo que ayudan a moderar e igualar los desequilibrios de poder dentro de equipos, coaliciones y alianzas.

Finalmente, el cuarto factor es la **PRÁCTICA**. Las actitudes y conductas de liderazgo que mostramos en los entornos privados y públicos en los que vivimos y trabajamos, y que son importantes para llevar a Oxfam a conseguir su visión, estrategia y objetivos.