

Estudio de caso

*¡La responsabilidad es del
equipo!*

Objetivos:

1. Entender los diferentes estilos de liderazgo
2. Analizar las diferencias entre líder y director
3. Debatir sobre la influencia del liderazgo en la dinámica del equipo
4. Entender la gestión del cambio

Planificación:

	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	DURACIÓN
Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none">• Analizar el estilo de liderazgo de Jean Deroo• Analizar si el estilo de liderazgo de Jean Deroo era efectivo	20
Diferencia entre líder y director	<ul style="list-style-type: none">• Debatar sobre las diferencias entre líder y director• Examinar si Jean Deroo fue un buen líder o un director	40
Influencia del liderazgo en la dinámica del equipo	<ul style="list-style-type: none">• Analizar la importancia del estilo de liderazgo y su influencia en la dinámica del equipo• Analizar la consecuencia de la ausencia de ambos aspectos	20
Gestión del cambio	<ul style="list-style-type: none">• Entender como debería ser tratado el cambio en la organización• Examinar el rol de un líder en la gestión del cambio	10

Liderazgo vs. director

Liderazgo

- Consiste en afrontar el cambio
- Proporcionan dirección desarrollando una visión de futuro
- Alinean a las personas comunicándoles esta visión e inspirándoles para superar los obstáculos

Dirección

- Manejar la complejidad
- Aporta orden y coherencia
- Estableciendo planes formales, diseñando estructuras organizativas rígidas y comparando los resultados actuales con los esperados.

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o conjunto de metas.

Jean Deroo

Liderazgo

- La Facultad quiso mejorar su funcionamiento y ser reconocida en otros países como los Europeos.
- Diseñó el status quo cuando vio una oportunidad para mejorar
- Eligió hacer las cosas bien.
- Tendría que asegurarse de que su equipo compartía esta visión.
- El equipo no entendió el porqué de los cambios, bien por que no se les comunicó o se les comunico de manera incorrecta.
- Salvo a uno, al resto de los coordinadores les era indiferente la consecución de los objetivos.

Dirección

- Identificó como las cosas deberían ser hechas y porqué deberían hacerse así.
- Falló en utilizar su autoridad porque no supo transmitir y vender los objetivos a su equipo.
- Cada miembro del equipo trabajaba enfocando su esfuerzo a sus objetivos personales, que no a los del proyecto.
- Como director no hizo bien las cosas.



Existe un sentido de propiedad entre los directores del programa? Qué podría hacerse para inculcarles el sentido de pertenencia?

El sentido de pertenencia se presenta en un equipo cuando estos están dispuestos a hacer un esfuerzo extra” para alcanzar los objetivos tanto del equipo como de la organización. En este caso los miembros del equipo no están comprometidos con los objetivos del proyecto porque:

- No fue transmitida la visión, los beneficios, ni los objetivos del proyecto.
- No saben cual es el rol que debe realizar
- No existe comunicación entre los miembros del equipo

Cada una de estas limitaciones advierten la falta de propiedad y/o pertenencia entre los miembros del equipo y el proyecto.



Compartiendo la visión

Es responsabilidad del líder compartir la visión con el resto de empleados

El coordinador del máster debería haber dado la oportunidad a los miembros del equipo de identificar los objetivos, expresar sus preocupaciones y desarrollar buenas relaciones sociales entre ellos.

Es importante que el líder muestre a todos los miembros del equipo los beneficios que se alcanzarán si se logra finalizar con éxito el proyecto.

El equipo no estaba motivado por las recompensas que le ofrecía la Facultad, por lo que le deberían haber reducido otras cargas para atender a este proyecto.



Claridad del rol

La falta de claridad del rol de cada miembro del equipo referente al proyecto ha sido uno de los principales problemas del caso. Este problema podría haberse evitado si se hubiese desarrollado una estructura de organización apropiada y un mapa de tareas y responsabilidades. Así todos sabrían las competencias a realizar.

Comunicación

La falta de comunicación se deriva de dos motivos principales:

Que el proyecto fue puesto en práctica sin una planificación adecuada. De ahí el alto grado de ambigüedad en lo que concierne a los objetivos, expectativas, y el mideo a cambiar el status quo.

La ausencia de espíritu de equipo entre los directores de máter.

Idea clave

Inculcar la sinergia en un equipo de trabajo fundamental para asegurar el éxito total del proyecto

Conclusiones

Se podría concluir deliberando sobre las medidas que Jean Deroo debería tomar para lograr alcanzar los objetivos en el plazo comprometido. Asimismo, se debería reconsiderar el porqué de la escasa importancia en el logro de la certificación ISO tiene para los directores de master, y porqué rechazan incrementar la responsabilidad de sus tareas.

¿Era incapaz Jean Deroo de tener liderazgo?