

**MATERIA:** ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

**MTRO. SERGIO ROBERTO PREZA**

**GRUPO:** IDYGS73

**INTEGRANTES:**

Briceño Huchim Josue Misael - 21394164

Moo Estrella Wilbert Alejandro - 2139111

Un Hernández Noemi Elizabeth - 21393120

Vasquez Rodriguez Gabriel Jairo - 21393114

Vera López Joaht Francisco - 18391052

**CASO PRÁCTICO 5: EL LIDERAZGO.**

**ACTIVIDAD 1:**

Antonio Romero es el jefe de un equipo de trabajo que se dedica a la fabricación de puertas y ventanas de todo tipo de materiales, siendo la joya de la empresa la carpintería metálica. Es una persona que se ha hecho a sí misma. Está contento con los resultados que obtiene, aunque su jefe no piensa lo mismo que él.

No ve un buen clima en su equipo, aunque estos ya tienen alguna experiencia en el desempeño del trabajo, y ha observado que las personas del equipo no progresan lo que debieran en el trabajo, hay fallas en la calidad que han suscitado las quejas de algunos clientes. Se lo han transmitido a Antonio, pero este ha restado importancia a dichos problemas. Él lo va a arreglar de manera inmediata:

Llamará a cada trabajador a su despacho dejándoles claro cuáles son sus obligaciones y responsabilidades y avisándoles de las consecuencias de no seguir los procedimientos establecidos.

A partir de ahora les pondrá objetivos a cada uno que permitan llegar a los cero defectos en los acabados. Asimismo, les va a controlar muy de cerca para ver los resultados a corto plazo. Si persisten las quejas de los clientes tomará medidas disciplinarias que podrán llegar al despido.

Transcurridos unos meses el jefe de Antonio le llamó a su despacho para preguntarle si era consciente del estilo que estaba aplicando con los empleados y si pensaba seguir con esos criterios de funcionamiento.

A lo cual Antonio respondió que sí, argumentando que: “siempre que había habido problemas he actuado de esa manera, y que no se me pasa por la cabeza cambiar esta estrategia. De esta manera, creo que soy íntegro conmigo mismo y sincero con usted y cuando los colaboradores se dan cuenta que lo tienes claro, se someten perfectamente a las directrices para conseguir los objetivos marcados”.

Tras la reunión, el jefe de Antonio se quedó pensativo, reflexionando acerca de la actuación de Antonio. No estaba conforme con los métodos utilizados por Antonio ni que fueran los adecuados para liderar al personal. No obstante, finalizó tramitando el informe negativo de un trabajador al departamento de Recursos Humanos.

**CUESTIONES:**

* ¿Qué estilo estaba aplicando Antonio con su equipo?

Antonio está aplicando un estilo de liderazgo autoritario, caracterizado por su enfoque en imponer directrices, establecer objetivos de manera unilateral y amenazar con medidas disciplinarias, incluido el despido en caso de incumplimiento. Este estilo se caracteriza por un control riguroso y una toma de decisiones centralizada, donde la autoridad de Antonio prevalece sobre la participación del equipo.

* ¿Qué estilo estaba aplicando el jefe de Antonio con Antonio?

La actitud del jefe está basada en el estilo laissez-faire, donde permite que Antonio tome decisiones y gestione su equipo con libertad. Sin embargo, al expresar su desacuerdo mediante un informe negativo, demuestra cierta intervención.

* ¿Cuál crees que sería el estilo de liderazgo más eficaz desde la perspectiva del caso práctico? Argumenta tu respuesta.

Dada la situación descrita en el caso, un estilo de liderazgo más eficaz podría ser el democrático. Un enfoque democrático fomentaría la participación activa del equipo en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Al involucrar a los empleados en el proceso, se podría tener diversas perspectivas que podrían ayudar a abordar los problemas de calidad y el clima laboral.

Por lo que el estilo autoritario de Antonio, aunque puede generar resultados a corto plazo por el temor a represalias, puede no abordar las causas fundamentales de los problemas y podría afectar la moral y la productividad a largo plazo. El laissez-faire, que implica una falta de dirección, probablemente no sería efectivo en este contexto, ya que se necesitan medidas para corregir los problemas existentes.

* ¿Qué crees que ocurrirá cuando se produzca algún acabado defectuoso?

Bajo el liderazgo actual de Antonio, se espera que se apliquen medidas disciplinarias, lo que podría crear un ambiente de trabajo tenso y generar miedo entre los empleados. Aunque esto no abordaría las causas fundamentales de los problemas de calidad. Es posible que se corrijan problemas a corto plazo por temor a represalias, pero a largo plazo, este enfoque autoritario podría no ser sostenible y afectar de manera negativa la moral y la productividad del equipo.

**ACTIVIDAD 2:**

Fred Smith, el atípico empresario que fundó FedEx:

En 1970 se le ocurrió la idea de crear una empresa de servicio de paquetería que ofreciera servicios durante la noche. Lo que al principio pareció una locura a todo el mundo, obligar a cambiar los ritmos biológicos a los

empleados, descansando de día y trabajando de noche, hizo que 13 años después su empresa FedEx se convirtiera en líder del sector, con aproximadamente 1.000 millones de dólares de facturación anual.

Las capacidades intuitivas y carismáticas de Fred Smith como líder hicieron posible su éxito. Su espíritu decidido e innovador lo llevaron a seguir su instinto pese a las críticas.

Fred Smith optó por darle la vuelta a su humilde negocio y comenzar a poner en práctica su programa de logística, planificando él mismo las rutas, repartiendo geográficamente sus almacenes (plataformas) y negociando con sus clientes las ventajas de realizar los servicios. Así, con su nuevo modelo de negocio, junto con su personalidad empática y familiar, lo hacen uno de los líderes más queridos por sus empleados, a quienes trata con el mismo respeto indistintamente del eslabón jerárquico en el que se encuentren.

Su lema es “Gente-Servicio-Utilidades”, quedando clara la importancia que da al valor humano por encima del material, tratando de simplificar cualquier dificultad a su plantilla de trabajadores para que sus servicios se cumplan en tiempo y forma.

**CUESTIONES**:

¿Qué estilo de dirección aplicó Fred Smith?

- Por lo que se ve en el caso, Fred está usando un estilo de liderazgo tipo democrático, esto porque él está apoyando mucho sus trabajadores, el cual se muestra una consideración democrática al reconocer la importancia de las personas en el éxito de la empresa, además el hecho de que Fred Smith planificara él mismo las rutas, distribuyerá geográficamente los almacenes y negociará con los clientes, demuestra una colaboración en la toma de decisiones que se busca la participación activa de varios miembros del equipo en la toma de decisiones importantes, por último él demuestra que sus empleados se valora la igualdad y se fomenta un ambiente en el que todas las voces son escuchadas y respetadas.

**ACTIVIDAD 3:**

Jack Welch, el hombre que llevó General Electric a lo más alto:

Elegido el mejor ejecutivo del siglo XX por Fortune, Welch no sólo fue CEO de General Electric Co. durante 20 años, sino que ha aprovechado sus conocimientos sobre liderazgo para escribir sobre las claves del éxito.

Durante sus años de mandato, realizó reestructuraciones integrales y drásticas, con ello dinamizó los procesos para eliminar la burocracia que tanto dinero hacía perder a la empresa.

Cada año, Jack Welch premiaba con bonos al 20% de la plantilla más productiva. Por contrapartida, despedía al 10% con peores resultados. Este método se hizo notar ya que en cinco años el personal se vio mermado en más de 100.000.

Ésta es sólo una de las reglas para el liderazgo que el poderoso ejecutivo enumera en su libro “Winning”. El resto pueden resumirse en preceptos como los siguientes:

* Preocuparse por cultivar las relaciones con los subordinados tanto como con los superiores.
* Tener el coraje de tomar decisiones impopulares, ya que las decisiones éticas no siempre son las que gustan a todo el mundo.
* Tener siempre presente que el cargo no define a la persona, y que hay que mantener la sencillez y la humildad en todo momento.

**CUESTIONES**:

**¿Qué estilo de dirección aplicó Jack Welch?**

Jack Welch durante sus cargos como líder utilizó el tipo de liderazgo autoritario, por que durante su mandato había mucha burocracia en la empresa y esto provocaba pérdidas económicas, por lo que Welch tuvo que aplicar métodos de liderazgo autoritario para controlar este problema, el tomaba decisiones impopulares para evitar diferencias y también mantiene una buena cultura en sus subordinados, premiaba a los que eran muy productivos y recorta personal no productivo para tener una sana competencia. A pesar de ser un líder autoritario la sencillez y la humildad siempre la mantuvo en todo momento.

**ACTIVIDAD 4:**

Howard Schultz, el humilde emprendedor que expandió Starbucks al mundo entero.

Proveniente de una familia de clase baja, durante su juventud Howard Schultz descubrió una pequeña empresa de café que de la que se

enamoró. Dicha empresa se caracterizaba por sus diferentes formatos de café e innovación en la estética de sus locales y servicios. Sin embargo, cuando el bueno de Howard quiso aportar algunas ideas como vender expreso italiano o nuevos formatos para tomar en tienda o para llevar, los fundadores se negaron limitándolo a sus tareas encomendadas.

Fue entonces cuando fundó su propia cadena: Il Giornale. Poco tiempo después compraría Starbucks y comenzaría a construir su emporio.

Además de ser el encargado de llevar las cafeterías de estilo italiano a Estados Unidos (y posteriormente al mundo entero), Howard Schultz es famoso por ser uno de los jefes mejor valorados por sus empleados.

Hay numerosos ejemplos que hacen a Howard Schultz un líder muy particular. Hace unos años decidió contratar a 10.000 veteranos de guerra como personal, siendo consciente de lo difícil que era para ellos incorporarse al mercado laboral. También es de las pocas empresas que pagan las matrículas de la universidad a su plantilla.

Una de las cosas que más motiva a este CEO es conseguir que su empresa perdure cuando él ya no esté al mando, y afirma que todas las decisiones se han de tomar, a fin de cuentas, en consenso y con el corazón.

En 2008, y debido a la acusada crisis que hubo a nivel mundial, Starbucks estuvo a punto quebrar. Howard Schultz decidió un día cerrar todas sus tiendas de Estados Unidos durante unas horas para dar una charla motivacional a todos sus gerentes norteamericanos, tras reunir diferentes puntos de vista dando voz a los empleados y fijar nuevos objetivos. Así fue como este bache sirvió para que Starbucks saliera mejor parado que

nunca, puesto que logró triplicar sus ganancias y llegar a tener 945 millones de dólares en beneficios.

**CUESTIONES:**

* ¿Qué estilo de dirección aplicó Howard Schultz? Aplicó un liderazgo Laissez Faire debido a que ante la crisis generada en 2008,en vez de tomar decisiones por su cuenta sin consultar a su personal, decidió solamente cerrar unas horas todos sus establecimientos y reunirse con sus subordinados para que él los escuche y tengan voz y voto para tener nuevos objetivos que deja como resultado el incremento de sus ingresos
* ¿Y sus jefes? Sus jefes son totalmente autocráticos debido a que sus jefes ya tenían un modelo pactado para la venta de sus cafés y a Schultz solo le hacían seguir instrucciones y cuando presentó su tentativa propuesta le dijeron que no, a pesar de que esa propuesta a futuro terminando popularizandose y siendo mucho mejor