

**Asignatura**

Dirección de equipos de alto rendimiento

**Título**

Caso práctico

**Alumno**

Luis Alberto Alvarado Altamirano

Osvaldo Rafael Bernal Borrayo

Marcel Florentino Carvajal del Río

Óscar Cruz Rubio

**Grupo**

9° A

**Profesor:**

Mirna Mireya García Palacios Salas

**Fecha**

Viernes 27 de junio de 2020

**ÍNDICE**

[**INTRODUCCIÓN** 2](#_Toc44173854)

[**Caso práctico** 3](#_Toc44173855)

[**TEST DE LIDERAZGO (Kurt Lewin)** 4](#_Toc44173856)

[***Resultado:*** 6](#_Toc44173857)

# **INTRODUCCIÓN**

En esta actividad se tomará un caso práctico sobre liderar un equipo de trabajo, esto en base a un previo de un documento otorgado por la maestra, en el cual se mostrarán como ejemplos dos maneras en las que se puede liderar, en este caso los protagonistas de estas maneras vendrían siendo Ricardo y Pepe. Después de analizar el caso se dispondrá a hacer lo que es como tal esta actividad, que es como equipo responder una seria de cuestionamientos con los que se deberá reflexionar. Se responderán estas preguntas, de esta manera se podrá tener un análisis sobre con cual se tiene mayor afinidad.

Después de estos cuestionamientos y la resolución de estos mismos el líder deberá responder un test de liderazgo de Kurt Lewin con el cual se podrá tener una constancia mediante este test sobre cual es el estilo de liderazgo con el que tiene más afinidad.

# **Caso práctico**

1. ¿Qué aspectos positivos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?

* Ricardo. - Ricardo tiene un gran sentido de liderazgo y logra centrar sus ideas y conocimientos para sobreponer las actividades laborales y del equipo, sobre las amistades y relaciones personales con los integrantes del equipo. es responsable de las actividades y cuenta con un equipo que intenta o da lo mejor de sí.
* Pepe. - cuenta con un mejor sentido de empatía y sabe comunicarse con sus colaboradores sabiendo delegar actividades y responsabilidades a cada integrante, creando un ambiente de trabajo cómodo para sus colaboradores.

2. ¿Qué aspectos negativos resaltarías del estilo de liderazgo de Ricardo? ¿Y de Pepe?

* Ricardo. -  Es claro que no cuenta con la facilidad de palabra y empatía para lograr delegar actividades y que todo sea más rápido y sencillo, al el querer formar parte de todas las actividades por miedo a que no sean realizadas como él lo desea o se solicita, limita al equipo. perdiendo un amplio desempeño a lo largo de cualquier proyecto del que sean asignados.
* Pepe. - Debe saber tomar las riendas del proyecto y tomar el puesto que tiene como responsable como debe de ser, coordinando tiempos y actividades a cada integrante sin importar si es del agrado de los integrantes del equipo o no.

3. Identifica a partir de los aspectos tanto positivos como negativos de ambos liderazgos las consecuencias que pueden tener en el equipo, y qué recomendaciones darías a cada uno.

* Debido a los puntos positivos y negativos de cada uno de los empleadores mencionados anteriormente nos damos cuenta que tiene que existir un equilibrio entre ambos pensamientos tienen bastantes beneficios los ideales de uno y de otro pero a su vez tienen sus problemas cada uno, debe buscarse la manera para saber comunicar lo que se necesita para el proyecto a cada miembro y así poder agilizar los procesos y a su vez responsabilizar a cada miembro de su desempeño, dejando muy en claro el puesto de cada uno sin abusar de este.

4. Si fueras un trabajador de esta empresa, ¿en qué equipo te sentirías más cómodo? ¿Por qué?

* Todos estamos de acuerdo en que nos sentiríamos más cómodos en el equipo de Ricardo porque creemos que el sistema, aunque es más lento es más preciso y logra llevar las riendas del proyecto más firme para así poder concretar la actividad.

# **TEST DE LIDERAZGO (Kurt Lewin)**

Lea los siguientes enunciados. Marque la A si está de acuerdo, y la D si está en desacuerdo.

1. Un mando que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer

disciplina. **D**

2. Los empleados obedecen mejor los mandos amistosos que a los que no lo son. **D**

3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte

del jefe. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales

con sus subordinados. **D**

4. Un mando debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda. **A**

5. Un mando debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas

importantes. **A**

6. Un mando no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus

subordinados. **D**

7. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para

mantener la disciplina. **A**

8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa. **A**

9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun

problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse

a ella.  **D**

10. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el mando lo haga solo. **D**

11. Un mando debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le

afecte. **A**

12. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se

repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo. **D**

13. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La

mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre. **A**

14. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta.

Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter

el asunto a votación. **A**

15. Para comunicaciones diarias de rutina, el mando debe alentar a sus subordinados a que

se pongan en contacto con él. **A**

16. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. **D**

17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor

que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución

entre los tres. **A**

18. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados. **D**

19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado

que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado. **D**

20. Un mando debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer

contactos y dirección personal. **A**

21. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el

mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen

del resultado. **D**

22. Un buen mando es aquél que puede despedir fácilmente aun subordinado cuando lo

crea necesario. **A**

23. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar a subordinado

que le ayude a preparar los objetivos. **A**

24. Un mando no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su

personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados. **A**

25. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su mando inmediato. **A**

26. Cuando un subordinado crítica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma

exhaustiva. **A**

27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar

resultados y detectar fácilmente las deficiencias. **A**

28. Cuando se fijan objetivos, un mando no debe confiar mucho en las recomendaciones de

sus subordinados.  **D**

29. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través

de una discusión amplia con los subordinados inmediatos. **D**

30. Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su

autocontrol. **A**

31. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible

realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes. **A**

32. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados

por el mando, a las asambleas. **A**

33. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los

métodos y procedimientos que emplea su personal. **D**

Aquí abajo ponga un círculo en las preguntas que contesté "de acuerdo" y sume el número de círculos de cada columna.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ESTILO 1 | ESTILO 2 | ESTILO 3 |
| 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 |
| 31 | 32 | 33 |

El estilo 1 es el “autoritario”;

El 2, el “democrático”;

El 3, el "laissez faire".

## ***Resultado:***

El estilo de liderazgo que más predomina es el estilo 2 democrático, de ahí sigue el estilo 1 qué es el autoritario y por último el estilo 3 que es el “laissez faire”.