



SEMANA 23. Actividad 1

Helios Consulting es una firma de consultoría empresarial que ha trabajado principalmente con clientes nacionales durante los últimos 15 años. En los últimos tres años, ha experimentado una disminución de contratos, principalmente porque sus métodos tradicionales ya no son competitivos frente a consultoras más innovadoras. La dirección decidió apostar por una renovación interna. Para ello, se contrató a dos nuevos líderes para dirigir diferentes áreas clave: el Departamento de Innovación y el Departamento de Operaciones. Estos líderes fueron:

Ana Beltrán – Directora del Departamento de Innovación

Ana llegó con una visión clara: renovar los servicios, adaptarlos a las nuevas tecnologías y crear una cultura de creatividad y colaboración. Comunicaba constantemente una visión inspiradora del futuro de Helios Consulting, motivaba a sus colaboradores a pensar de manera crítica y proponer ideas nuevas, incluso si eran arriesgadas. Además, promovía un ambiente de confianza, donde los errores eran vistos como oportunidades de aprendizaje, enfocándose en el desarrollo individual de cada miembro del equipo, asignándoles proyectos que impulsarán sus talentos.

Resultados en su departamento:

- El equipo mostró altos niveles de motivación y compromiso.
- Surgieron nuevos proyectos que captaron la atención de clientes innovadores.
- Los índices de retención de talento en su área mejoraron notablemente.

Julián Mendoza – Director del área de cobranza y tesorería.

Julián, por su parte, se enfocó en "poner la casa en orden", estableciendo reglas estrictas, evaluaciones de desempeño rigurosas y enfatizó el cumplimiento de objetivos a corto plazo. Era

muy claro respecto a las tareas y expectativas, premiando a quienes cumplían y sancionando a quienes fallaban, evitando cambios innecesarios en los procesos, prefiriendo mantener la estructura que había funcionado históricamente.

El estilo de Julián se enfoca más en el control y en seguir procedimientos establecidos, con poco interés en las opiniones o propuestas del equipo si estas se desviaban de los objetivos operativos inmediatos. El reconocimiento se limitaba a bonificaciones o sanciones formales según el cumplimiento de las metas.

Resultados en su departamento:

- Mejoró el cumplimiento de metas a corto plazo.
- Los niveles de satisfacción laboral disminuyeron.
- Se incrementó la rotación de personal (salidas voluntarias) en un 20% en el último año.
- El departamento mostraba menor iniciativa para proponer mejoras o innovaciones.

Situación actual

La alta dirección de Helios Consulting observa los resultados mixtos. El área de innovación está posicionando a la empresa en nuevos mercados, pero algunas operaciones internas, aunque más eficientes, muestran señales de estancamiento y descontento.

PREGUNTAS ORIENTADORAS.

- ¿Qué tipo de liderazgo debe promoverse a nivel organizacional para enfrentar el futuro?
- ¿Cuál de las dos personas en el caso demuestra un liderazgo transformacional?
- ¿Qué tendría que hacer Helios Consulting para fomentar que el personal practica el liderazgo transformacional?

EJEMPLOS DE RESPUESTA

- En Ana Beltrán encontramos un ejemplo claro de liderazgo transformacional, ya que está involucrada con el personal no solo para construir estrategias de desarrollo económico, sino para que se desarrollen emocionalmente, reconociendo las valiosas aportaciones en

cada situación.

- Probablemente el liderazgo que puede favorecer la resolución de conflictos y necesidades del futuro es el transformacional, sin embargo, hay que reconocer que los líderes transaccionales favorecen la adopción de estrategias concretas para resolver diferentes cuestiones.
- Una forma de lograr que el personal adopte el estilo transformacional es haciendo que participen constantemente en las actividades de la empresa para que también pongan a prueba sus talentos, aprendan a detectar sus áreas fuertes y débiles como personas y tomen gradualmente papeles de dirección en situaciones afines con sus capacidades.

