

Liderazgo Efectivo y Gestión de Equipos: Explorando Roles y Estilos en Acción

Economía, Administración & Contaduría | Administración | Aprendizaje Basado en Casos

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que los estudiantes universitarios de Administración comprendan y apliquen conceptos fundamentales sobre el liderazgo y el trabajo en equipo, enfocándose especialmente en identificar roles y etapas dentro de un equipo, así como en analizar distintos estilos de liderazgo efectivos para la gestión de grupos. A través de la metodología de Aprendizaje Basado en Casos, los estudiantes se enfrentarán a situaciones reales que les permitirán desarrollar habilidades analíticas, de toma de decisiones y trabajo colaborativo, competencias esenciales para su futuro profesional.

El conocimiento adquirido es altamente relevante, ya que el liderazgo y la dinámica de equipos son elementos críticos en cualquier organización. Los estudiantes aprenderán a reconocer cómo diferentes estilos de liderazgo influyen en la motivación y desempeño del equipo, y cómo identificar y asumir roles en distintas etapas para maximizar el éxito. Este aprendizaje conecta directamente con situaciones cotidianas y profesionales, potenciando su capacidad para liderar y colaborar efectivamente en diversos contextos laborales.

Objetivos de Aprendizaje

- Reconocer los roles y las etapas del desarrollo de equipos de trabajo.
- Analizar diferentes estilos de liderazgo aplicados a la gestión de equipos.
- Participar activamente en el análisis de casos reales que involucren dinámicas de equipo y liderazgo.
- Argumentar decisiones basadas en la evaluación de estilos de liderazgo y roles de equipo.

Recursos Necesarios

- Proyector y computadora con acceso a Internet.
- Presentación en PowerPoint sobre teorías de liderazgo y etapas de equipos.
- Copias impresas de los casos de estudio (al menos 1 por grupo de 4 estudiantes).
- Hojas de trabajo para análisis de casos (una por estudiante).
- Marcadores y hojas grandes para mapas mentales.
- Video corto (5 minutos) ilustrativo sobre estilos de liderazgo en equipos.
- Pizarras o rotafolios para presentación de resultados grupales.

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos de teorías generales de administración y comportamiento organizacional.
- Habilidades iniciales para el trabajo colaborativo y comunicación efectiva.
- Experiencia previa con lectura y análisis de textos académicos o casos breves.

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado:

40 minutos

Propósito de la sesión:

Introducir a los estudiantes en el estudio del liderazgo y el trabajo en equipo, motivándolos a identificar roles y etapas dentro de un equipo, y comprender la importancia de los estilos de liderazgo en la gestión efectiva.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Saluda a los estudiantes y plantea la pregunta detonadora: "*¿Piensan que todos los líderes deben actuar de la misma manera para que un equipo funcione bien? ¿Por qué?*"
- **Estudiantes:** Reflexionan de forma individual durante 3 minutos y luego comparten sus respuestas en parejas durante 5 minutos.
- **Docente:** Facilita una breve plenaria (10 minutos) para que algunas parejas compartan sus ideas, anotando puntos clave en el pizarrón.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un dato curioso: "*Estudios muestran que equipos con líderes que adaptan su estilo de liderazgo según la etapa del equipo tienen un 30% más de éxito en proyectos complejos.*" Reproduce un video corto (5 min) que ejemplifique diferentes estilos de liderazgo en acción.
- **Estudiantes:** Observan el video y toman notas breves sobre estilos y comportamientos observados.

Contextualización:

- **Docente:** Conecta el tema con la vida cotidiana: "*Ustedes, como futuros administradores, estarán al frente de equipos con dinámicas diversas. Reconocer qué rol cumplir y cómo liderar adecuadamente será clave para su éxito profesional.*"
- **Estudiantes:** Participan haciendo preguntas o comentando experiencias previas relacionadas con liderazgo y trabajo en equipo.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado:

160 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce brevemente las etapas de desarrollo de equipos (Formación, Tormenta, Normatividad, Desempeño, Clausura) y los principales estilos de liderazgo (autocrático, democrático, laissez-faire, transformacional, situacional).

Se evita la exposición magistral extensa; en cambio, se utiliza una presentación clara y con ejemplos ilustrativos que se complementan con el análisis de casos reales.

Actividad 1: Análisis de Caso “El equipo en crisis”

- **Objetivo:** Reconocer roles y etapas del equipo en un contexto real.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Divide a los estudiantes en grupos de 4. Entrega a cada grupo un caso impreso que describe un conflicto en un equipo de trabajo con roles y etapas poco claros.
 - Solicita que lean el caso en grupo y respondan:
 - ¿En qué etapa del desarrollo se encuentra el equipo?
 - ¿Qué roles están presentes y cuáles faltan?
 - ¿Qué acciones podrían mejorar la dinámica del equipo?
 - **Estudiantes:** Discuten en grupo durante 40 minutos y elaboran un resumen en hoja grande para presentar.
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes.
- **Producto:** Resumen escrito y presentación oral breve (5 minutos).
- **Rol del docente:** Circular entre grupos, hacer preguntas guía como:
 - ¿Cómo identifican la etapa en la que está el equipo?
 - ¿Qué impacto tiene cada rol en la situación actual?Facilitar la discusión y clarificar conceptos cuando sea necesario.
- **Tiempo:** 50 minutos (lectura, análisis y presentación).

Actividad 2: Simulación de Estilos de Liderazgo

- **Objetivo:** Analizar diferentes estilos de liderazgo aplicados a la gestión de equipos.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Asigna a cada grupo un estilo de liderazgo diferente y un breve escenario para que simulen una reunión de equipo con un problema específico.
 - Indica que deben representar el estilo asignado y tomar decisiones para resolver el problema.

- **Estudiantes:** Preparan y ejecutan la simulación durante 20 minutos y luego reciben preguntas del resto de la clase sobre su estilo y decisiones.
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes (mismos que actividad 1).
- **Producto:** Presentación dramatizada y respuestas a preguntas.
- **Rol del docente:** Observar la aplicación del estilo, cuestionar sobre ventajas y limitaciones, y moderar retroalimentación entre grupos.
- **Tiempo:** 30 minutos.

Actividad 3: Mapa Mental Colaborativo

- **Objetivo:** Participar activamente en el análisis y síntesis de conceptos clave sobre roles, etapas y estilos de liderazgo.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** En rotafolios o pizarras, invita a los grupos a construir un mapa mental que integre:
 - Roles del equipo
 - Etapas del desarrollo
 - Estilos de liderazgo y su impacto
 - **Estudiantes:** Colaboran para organizar ideas y conectar conceptos, explicando sus aportaciones.
- **Organización:** Grupos en plenaria.
- **Producto:** Mapa mental visible para toda la clase.
- **Rol del docente:** Facilitar la integración de ideas, corregir conceptos y fomentar preguntas entre grupos.
- **Tiempo:** 30 minutos.

Diferenciación:

- **Para estudiantes que terminan antes:** Proponerles que elaboren un breve análisis escrito sobre cómo aplicarían un estilo de liderazgo situacional en un equipo diverso.
- **Para estudiantes con dificultades:** Ofrecer apoyo adicional con preguntas guía más específicas, y permitir uso de esquemas visuales para facilitar comprensión.

Transiciones:

Después de cada actividad, el docente resume brevemente los aprendizajes clave y conecta con la siguiente actividad haciendo preguntas que invitan a reflexionar y anticipar el próximo ejercicio.

Fase de Cierre

Tiempo estimado:

40 minutos

Síntesis:

- **Docente:** Solicita a cada estudiante escribir en una hoja tres ideas clave aprendidas hoy sobre roles, etapas y estilos de liderazgo.
- **Estudiantes:** Elaboran individualmente su síntesis (10 minutos).
- **Docente:** Recoge las hojas (ticket de salida) y luego invita a una plenaria para compartir algunas ideas destacadas (15 minutos).

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo identificaron los roles dentro del equipo durante el análisis del caso?
- ¿Qué estilo de liderazgo les parece más efectivo para manejar conflictos en equipo y por qué?
- ¿Qué aprendieron sobre la importancia de las etapas de desarrollo de un equipo para la toma de decisiones?

Retroalimentación:

Docente: Ofrece retroalimentación inmediata basada en las presentaciones y síntesis escritas, destacando puntos fuertes y áreas para mejorar, y respondiendo dudas de los estudiantes.

Transferencia:

Docente: Conecta el aprendizaje con futuras asignaturas y la práctica profesional, indicando que el liderazgo adaptativo y el reconocimiento de roles serán cruciales en proyectos reales y en la gestión de recursos humanos.

Tarea o reto:

- **Docente:** Propone que los estudiantes observen en su vida diaria o en prácticas profesionales un equipo de trabajo y documenten qué roles identifican, en qué etapa está el equipo y qué estilo de liderazgo predomina. Prepararán un breve informe para compartir en la próxima sesión.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- Diagnóstica: Al inicio con la pregunta detonadora y discusión inicial.
- Formativa: Durante el desarrollo mediante observación del análisis de casos, simulación y participación en el mapa mental.
- Sumativa: En el cierre con el ticket de salida (síntesis escrita) y la reflexión metacognitiva.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar roles y etapas del equipo en situaciones concretas (relacionado con objetivo 1).
- Habilidad para analizar y diferenciar estilos de liderazgo en la gestión de equipos (relacionado con objetivo 2).
- Participación activa y colaborativa en actividades grupales y discusiones (relacionado con objetivo 3).
- Argumentación coherente y fundamentada en el análisis de casos y simulaciones (relacionado con objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para evaluar participación y colaboración en actividades grupales.
- Rúbrica para evaluar análisis de casos y simulaciones, considerando comprensión, aplicación y argumentación.
- Observación directa durante actividades y plenarias.
- Revisión de ticket de salida para evidenciar síntesis y reflexión individual.

Evidencias de aprendizaje:

- Resúmenes y presentaciones grupales del análisis de casos.
- Simulaciones de estilos de liderazgo con argumentación en plenaria.
- Mapa mental colectivo integrador.
- Síntesis escrita individual (ticket de salida).

Enriquecimientos

Desarrollo - Ejemplos

Ejemplos Prácticos y Casos de Estudio para la Sesión

Para facilitar el aprendizaje basado en casos y permitir que los estudiantes reconozcan roles y etapas del equipo, así como que participen activamente en el análisis, se proponen los siguientes ejemplos prácticos y casos reales adaptados a un contexto universitario y profesional inicial en economía, administración y contaduría.

• Caso 1: Formación y Desarrollo del Equipo en una Startup Tecnológica

Contexto: Un grupo de cinco estudiantes de administración decide formar una startup que desarrolla una aplicación móvil para finanzas personales. El equipo pasa por etapas iniciales de formación, tormenta y normatividad mientras intentan asignar roles y definir liderazgo.

Objetivo del caso: Identificar las etapas de desarrollo del equipo (Formación, Tormenta, Normatividad, Desempeño) y discutir cómo se asignan roles de liderazgo y soporte dentro del grupo.

Actividades sugeridas:

- Analizar en grupos cómo evolucionan las relaciones y conflictos en el equipo.
- Identificar qué estilos de liderazgo (autocrático, democrático, laissez-faire) podrían ser más efectivos en cada etapa.
- Discutir qué rol asume cada miembro y cómo impacta en la dinámica del equipo.

• Caso 2: Liderazgo y Resolución de Conflictos en un Proyecto Universitario

Contexto: Un equipo de seis estudiantes de contaduría trabaja en un proyecto de auditoría interna para una empresa ficticia. Surgen desacuerdos sobre la metodología a usar y la distribución de tareas.

Objetivo del caso: Reconocer los roles funcionales (líder, coordinador, analista, comunicador) y cómo un líder efectivo puede gestionar estilos diversos para superar conflictos y avanzar.

Actividades sugeridas:

- Identificar los tipos de liderazgo que podrían resolver el conflicto.
- Simular una reunión de equipo para aplicar técnicas de liderazgo democrático para resolver desacuerdos.
- Reflexionar sobre la importancia de la comunicación y el reconocimiento de los roles dentro del equipo.

• **Caso 3: Gestión de Equipos en una Empresa Multinacional - Estilos de Liderazgo**

Contexto: Un grupo de estudiantes analiza el caso de una empresa multinacional donde el gerente de un equipo multicultural aplica diferentes estilos de liderazgo según la cultura y experiencia de los integrantes.

Objetivo del caso: Aplicar el análisis de estilos de liderazgo situacional y comprender cómo adaptarlos a las características del equipo para mejorar el desempeño.

Actividades sugeridas:

- Evaluar en grupos qué estilos de liderazgo se aplican en diferentes escenarios culturales y por qué.
- Discutir cómo el gerente reconoce y asigna roles según la etapa de desarrollo del equipo.
- Proponer recomendaciones para mejorar la gestión del equipo en función del análisis.

Implementación en la Sesión de 4 Horas

Tiempo	Actividad	Objetivo
30 min	Introducción al tema y explicación de la metodología Aprendizaje Basado en Casos	Contextualizar y preparar a los estudiantes para el análisis
60 min	Análisis en grupos del Caso 1	Reconocer etapas del equipo y roles en la fase inicial
45 min	Discusión plenaria y puesta en común del Caso 1	Fomentar participación y reflexión colectiva
60 min	Trabajo en equipo para analizar el Caso 2 y simular reunión de resolución de conflictos	Aplicar estilos de liderazgo y roles para resolver problemas
30 min	Debate grupal sobre el Caso 3 y recomendaciones	Comprender liderazgo situacional y adaptativo
15 min	Reflexión individual y cierre	Consolidar el aprendizaje sobre roles y etapas del equipo

Estos casos y actividades están diseñados para que los estudiantes, mediante la discusión y simulación, puedan reconocer claramente los roles dentro de un equipo, las fases de desarrollo y los estilos de liderazgo aplicados a diferentes contextos, cumpliendo así con los objetivos de aprendizaje establecidos para la sesión.

Cierre - Rubrica

Rúbrica para Evaluar Resultados Finales: Liderazgo Efectivo y Gestión de Equipos

Criterio	Excelente (4)	Bueno (3)	Satisfactorio (2)	Insuficiente (1)
Reconocimiento de Roles en el Equipo	Identifica con precisión y detalle todos los roles clave en el equipo, explicando su importancia y cómo contribuyen al éxito del grupo.	Identifica la mayoría de los roles clave y describe su función de forma clara, con algunas explicaciones sobre su impacto en el equipo.	Reconoce algunos roles principales, pero con explicaciones limitadas o superficiales sobre su relevancia.	No logra identificar roles clave o las explicaciones son incorrectas o muy incompletas.
Comprensión de las Etapas del Equipo	Describe con claridad y profundidad las etapas de formación, mostrando comprensión de las dinámicas y desafíos en cada fase.	Describe las etapas principales con buena comprensión, aunque con detalles superficiales en algunas fases.	Muestra comprensión básica de las etapas, pero con lagunas o confusión en algunas fases.	No comprende o no describe adecuadamente las etapas del equipo.
Participación Activa en el Análisis	Contribuye consistentemente con ideas relevantes, fomenta el diálogo y aplica conceptos de liderazgo y roles durante el análisis del caso.	Participa con aportes pertinentes en la mayoría de las discusiones y muestra interés en el análisis del caso.	Participa ocasionalmente, pero con aportes limitados o poco profundos.	No participa o su participación no aporta al análisis del caso.
Aplicación de Estilos de Liderazgo en la Gestión	Analiza y aplica correctamente diferentes estilos de liderazgo en escenarios del caso, relacionándolos con la gestión efectiva de equipos.	Identifica y aplica algunos estilos de liderazgo con relación adecuada a la gestión de equipos.	Muestra conocimiento básico de estilos de liderazgo, pero con aplicación limitada o poco clara.	No aplica o no identifica los estilos de liderazgo en relación con la gestión del equipo.