



FOCUS REPORT #1: MANAGEMENT VS. LIDERAZGO _____ 15 octubre 2024

¿Cómo equilibramos la necesidad de un management efectivo con la urgencia de un liderazgo transformador que impulse la visión de largo plazo?

Hoy les proponemos explorar "LEADING CHANGE" de JOHN KOTTER. Un referente intelectual destacado en el contexto actual por sus teorías y Modelo de 8 Steps.

.

.

.



ENTREVISTA A JOHN KOTTER (IA)

El equilibrio entre Management y Liderazgo para liderar el cambio organizacional.

Grupo Brasil: Gracias por compartir este martes con nosotros, Dr. Kotter. Comencemos con una pregunta clave: ¿cómo definiría usted la diferencia entre un manager y un líder?

John P. Kotter: Un manager se enfoca en manejar la complejidad, asegurando que las operaciones diarias funcionen sin problemas. Un líder, por otro lado, se encarga de gestionar el cambio, inspirando y guiando a las personas hacia una visión compartida del futuro. Ambos roles son necesarios, pero el liderazgo es crítico en entornos que demandan adaptación e innovación.

Grupo Brasil: ¿Por qué considera que el liderazgo es tan importante en el entorno actual?

Kotter: El entorno empresarial de hoy cambia a una velocidad vertiginosa. Las organizaciones necesitan liderazgo para identificar nuevas oportunidades, superar obstáculos y mantener a los equipos motivados en tiempos de incertidumbre. Los managers que se centran únicamente en la eficiencia pueden quedarse atrás si no desarrollan también habilidades de liderazgo.



Carolina Baliño

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

estudiobeup BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



Grupo Brasil: ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan los managers al intentar convertirse en líderes?

Kotter: La resistencia al cambio es una de las mayores barreras. Muchos managers están tan acostumbrados a seguir procesos que a menudo se sienten incómodos con la ambigüedad y el riesgo que implica liderar. También hay una tendencia a enfocarse demasiado en los resultados a corto plazo, lo que limita la visión a largo plazo.

Grupo Brasil: ¿Cómo pueden los managers desarrollar una mentalidad más orientada al liderazgo?

Kotter: El primer paso es crear un sentido de urgencia, no solo en sus equipos sino en ellos mismos. Deben estar dispuestos a cuestionar el status quo y ver el cambio como una oportunidad, no como una amenaza. Además, es vital desarrollar habilidades de comunicación para inspirar y alinear a las personas con una visión clara y motivadora.

Grupo Brasil: En su modelo de cambio, menciona la importancia de formar una coalición poderosa. ¿Qué tipo de personas deberían estar en esa coalición?

Kotter: No se trata solo de tener a las personas más competentes o con mayor autoridad. Es crucial incluir a aquellos que tienen la pasión y el compromiso para impulsar el cambio. Los líderes deben rodearse de personas que compartan su visión y que puedan influir positivamente en los demás.

Grupo Brasil: ¿Cuál es el papel de la visión en la diferencia entre management y liderazgo?

Kotter: La visión es el corazón del liderazgo. Mientras que un manager puede definir una estrategia con objetivos específicos, un líder utiliza la visión para inspirar y motivar. Es la visión la que da sentido y dirección, y ayuda a las personas a entender el "por qué" detrás de lo que hacen.

Grupo Brasil: Muchos managers se preocupan por los riesgos de liderar el cambio. ¿Qué les diría para aliviar esos temores?

Kotter: El riesgo es parte de cualquier proceso de cambio, pero el verdadero riesgo es quedarse quieto mientras el entorno sigue evolucionando. Un buen líder entiende que los pequeños fracasos pueden ser valiosos aprendizajes y que es mejor adaptarse continuamente que verse obligado a reaccionar ante una crisis.



Carolina Baliño

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



Grupo Brasil: ¿Cómo se pueden medir los progresos en el liderazgo dentro de un equipo o una organización?

Kotter: Un indicador clave es la capacidad de generar y mantener pequeñas victorias a corto plazo. Estas victorias no solo validan el camino tomado, sino que también mantienen la motivación alta y crean ímpetu para realizar más cambios.

Grupo Brasil: ¿Qué diferencia a un líder que ancla el cambio en la cultura organizacional de un manager que simplemente gestiona los procesos?

Kotter: Un líder se asegura de que los nuevos comportamientos se vuelvan parte del ADN de la organización. No se trata solo de implementar procedimientos, sino de cambiar las normas y valores que guían a las personas. Los managers tienden a centrarse en mantener las cosas estables, mientras que los líderes buscan transformar la cultura desde adentro.

Grupo Brasil: Finalmente, ¿qué consejo les daría a los managers que buscan hacer la transición hacia el liderazgo en un entorno de cambio constante?

Kotter: Mi consejo es simple pero poderoso: atrévanse a liderar con el corazón tanto como con la mente. Permítanse ser vulnerables, conecten con su equipo de manera auténtica y no teman a la incertidumbre. La clave está en ser valiente, en inspirar con la visión y en tener el coraje de liderar hacia lo desconocido.

- .
- .
- .



Carolina Baliño

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



CHALLENGE

En su empresa, ¿existe un equilibrio entre el management y el liderazgo que permita tanto la eficiencia operativa como la capacidad de innovar y adaptarse rápidamente?

Respuesta: (1) En desacuerdo - (2) Algo en desacuerdo - (3) Algo de acuerdo - (4) Totalmente de acuerdo. Los invitamos a reflexionar.

CALL TO ACTION

Pregunta para compartir con su equipo que nos deja el autor. No olvide registrar estas conclusiones.

¿Qué barreras actuales nos impiden avanzar hacia una cultura de cambio y cómo podemos superarlas juntos?

Estas reflexiones serán la base para trabajar en el World Café presencial que realizaremos el 29 de noviembre. ¡Nos vemos pronto! ./



Carolina Baliño

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com