



## FOCUS REPORT #2: MANAGEMENT VS. LIDERAZGO \_\_\_\_\_ 17 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 jueves, les proponemos explorar THE CHANGE MASTERS by ROSABETH MOSS KANTER. Ella junto a John Kotter son académicos y colegas en Harvard Business School y contribuyen muy fuerte en el campo de la gestión del cambio, liderazgo e innovación.

- .
- .
- .



### ENTREVISTA A ROSABETH MOSS KANTER (IA)

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

**Grupo Brasil: Gracias por acompañarnos, Dra. Kanter. El martes comenzamos la conversación con John Kotter, haciéndole la misma pregunta clave: ¿cómo define usted la diferencia entre un manager y un líder?**

Rosabeth Moss Kanter: Un manager es alguien que se enfoca en mantener la eficiencia y estabilidad en los procesos organizacionales. Gestiona el presente, asegura que las tareas diarias se realicen de manera efectiva. En cambio, un líder es quien se encarga de inspirar, motivar y guiar a las personas hacia el futuro, desafiando el status quo y liderando el cambio.

**Grupo Brasil: ¿Por qué es tan importante que las organizaciones de hoy equilibren management y liderazgo?**

Rosabeth: En un entorno de negocios tan dinámico como el actual, las empresas que solo se enfocan en el management pueden quedarse atrapadas en la rutina. Es crucial tener líderes que puedan ver más allá del corto plazo, inspirando a sus equipos a innovar y a adaptarse rápidamente a los cambios. Ese equilibrio es lo que permite a una organización ser tanto eficiente como adaptable.



**Carolina Baliño**

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



**Grupo Brasil: ¿Cuáles son los mayores desafíos para los managers cuando intentan asumir un rol de liderazgo?**

Rosabeth: El miedo al fracaso y a perder el control es un gran obstáculo. Los managers suelen estar muy cómodos en su zona de confort, donde todo es predecible y controlable. Para convertirse en líderes, necesitan desarrollar tolerancia a la ambigüedad, estar dispuestos a tomar riesgos y aceptar que el cambio a veces implica cometer errores.

**Grupo Brasil: ¿Qué habilidades deben desarrollar los managers para convertirse en líderes efectivos?**

Rosabeth: Los managers deben trabajar en su capacidad para inspirar y movilizar a otros, comunicando una visión clara y convincente del futuro. También deben ser capaces de fomentar una cultura de innovación y colaboración, empoderando a sus equipos para que tomen la iniciativa y lideren el cambio.

**Grupo Brasil: Usted habla mucho sobre el concepto de "Coaliciones de Cambio". ¿Cómo deben los líderes construir estas coaliciones?**

Rosabeth: Las coaliciones de cambio deben incluir a personas de todos los niveles de la organización. No se trata solo de aquellos en puestos de poder, sino también de los influenciadores y aquellos con una mentalidad de cambio. Es importante que todos los involucrados compartan la visión y estén comprometidos a liderar el cambio desde sus áreas de responsabilidad.

**Grupo Brasil: ¿Cómo el liderazgo y el management pueden complementarse en la práctica diaria?**

Rosabeth: Mientras que el management mantiene el barco a flote, el liderazgo decide hacia dónde navega. En la práctica, esto significa que los managers deben asegurar que los procesos sean eficientes, mientras que los líderes buscan nuevas oportunidades para crecer y adaptarse. Ambos roles se necesitan mutuamente para que la organización avance.



**Carolina Baliño**

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



**Grupo Brasil: ¿Qué rol juega la cultura organizacional en este equilibrio entre management y liderazgo?**

Rosabeth: La cultura organizacional es el verdadero motor del cambio. Los líderes deben trabajar para transformar la cultura desde adentro, promoviendo valores de agilidad, innovación y colaboración. Sin una cultura que apoye el cambio, cualquier esfuerzo de liderazgo se queda a medio camino.

**Grupo Brasil: ¿Cómo pueden los managers medir su progreso en el camino hacia un liderazgo más transformador?**

Rosabeth: Una manera efectiva de medir el progreso es observar el impacto en la motivación y compromiso del equipo. Si los miembros del equipo se sienten inspirados, asumen la responsabilidad de proyectos innovadores y se alinean con la visión, entonces el líder está haciendo un buen trabajo.

**Grupo Brasil: ¿Qué consejo les daría a los managers que desean desarrollar su lado de liderazgo pero se sienten atascados en el day-to-day?**

Rosabeth: Les diría que se atrevan a pensar en grande y a soñar con lo que su organización podría ser en el futuro. Deben encontrar momentos para reflexionar sobre el largo plazo y no dejar que la rutina diaria los consuma. El primer paso es permitirse a uno mismo liderar con una mentalidad orientada al cambio.

**Grupo Brasil: Para cerrar, ¿qué mensaje les dejaría a aquellos que buscan liderar el cambio en sus organizaciones?**

Rosabeth: No tengan miedo de desafiar el status quo y ser la voz que impulsa el cambio. Liderar no se trata solo de tener una posición de autoridad; se trata de tener el coraje para inspirar a otros, ser un modelo de conducta y mostrar con acciones lo que es posible.

.  
. .  
.



**Carolina Baliño**

carolina@estudiobeup.com

+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio

www.estudiobeup.com



## CHALLENGE:

**¿Está tu organización realmente colaborando o aún existen silos que limitan el flujo de información y la innovación?**

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

**"En mi organización, los líderes fomentan activamente la colaboración y eliminan las barreras que dificultan el trabajo en equipo y la comunicación entre departamentos."**

Invitamos a los miembros del Grupo Brasil a reflexionar sobre cómo pueden derribar estos silos para construir una organización más cohesionada y alineada hacia objetivos comunes.

## CALL TO ACTION:

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

**"¿Qué barreras de comunicación y colaboración enfrentamos actualmente en nuestra organización y qué acciones podemos tomar juntos para superarlas?"**

Te animamos a consolidar al menos tres conclusiones basadas en esta conversación y compartirlas en el World Café presencial que se llevará a cabo el 29 de noviembre. ¡Tu participación es clave para crear un entorno de cambio real y sostenible!



**Carolina Baliño**

carolina@estudiobeup.com  
+ 54 911 2895 6006

@ estudiobeup in BeUp! Estudio  
www.estudiobeup.com