

TIPOS DE LIDERAZGO

El liderazgo no es igual para todos. Cada líder tiene su propia personalidad y experiencia que influye en su estilo particular. Ese estilo puede evolucionar con el tiempo. Es decir, el líder que eres hoy puede ser diferente del que quieras ser en el futuro.

A continuación, se exponen 11 estilos y teorías comunes sobre liderazgo.

1. El liderazgo autoritario (autocrático)

Los autoritarios —también llamados autocráticos— son aquellos líderes que tienen un claro dominio y control sobre sus pares. Las decisiones están centralizadas, es decir, una sola persona toma las decisiones críticas. Un líder autoritario tiene una visión clara del panorama general, pero solamente incluye al resto del equipo según las tareas que se deban hacer o las necesidades que vayan surgiendo.

Las ventajas de un liderazgo autoritario:

- Los líderes autoritarios tienen la habilidad de finalizar proyectos contra reloj y con decisión.
- Este estilo es útil cuando es necesario actuar de manera decisiva.
- El liderazgo autocrático funciona bien cuando el líder es el miembro más experto del grupo.

Desventajas del liderazgo autoritario:

- Este estilo no promueve la creatividad.
- A estos líderes se los puede ver como negativos, dominantes y controladores.
- Tienen dificultades para abordar otros estilos de liderazgo y, normalmente, son obstinados.

2. Liderazgo participativo (democrático)

Los líderes participativos o democráticos reciben con los brazos abiertos las opiniones de todos e incentivan la colaboración. A pesar de que ellos tienen la última palabra, estos líderes distribuyen las responsabilidades de tomar las decisiones entre todos.

Los líderes participativos son parte del equipo. Invierten tiempo y energía en el crecimiento de sus colegas, porque saben que, a la vez, eso les servirá a ellos mismos para cumplir con los objetivos finales.

Ventajas del liderazgo participativo:

- Según el estudio de Lewin, este es el estilo de liderazgo más efectivo de todos.
- El liderazgo participativo deriva en contribuciones de mayor calidad.
- Hay más creatividad y los integrantes de cada grupo se sienten comprometidos y participan.
- Todos entienden el panorama general y se sienten motivados para alcanzar el objetivo final.

Desventajas del liderazgo participativo:

- Los equipos con líderes participativos no son tan productivos como los que tienen líderes autoritarios.
- Se debe involucrar a todos los miembros del equipo para trabajar de manera colaborativa.

3. El liderazgo que delega (laissez-faire)

El tercer estilo según Lewin es el liderazgo que delega o laissez-faire. Este tipo de líderes ofrecen muy poca orientación al grupo y otorgan total libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones.

Los líderes que delegan se separan del grupo y eligen no participar ni interrumpir durante el curso de un proyecto. Sus comentarios son poco frecuentes. Los miembros del grupo incluso pueden llegar a olvidar cómo es el líder para cuando terminan el proyecto.

Ventajas del liderazgo que delega:

- El liderazgo que delega puede ser beneficioso si todos los miembros de un grupo son expertos calificados.
- Quienes valoran la autonomía, bajo este liderazgo, sentirán una gran satisfacción en el trabajo.
- Si el equipo tiene el mismo objetivo que el líder, entonces se puede cumplir. Se puede usar un software de seguimiento de objetivos para supervisar el progreso.

Desventajas del liderazgo que delega:

- Según el estudio de Lewin, los equipos con liderazgo laissez-faire son los menos productivos.
- Con un líder que delega, los roles y las responsabilidades no quedan del todo claros.
- Este estilo puede derivar en que los miembros del equipo se echen la culpa unos a otros y que nadie asuma ninguna responsabilidad.

TEORIA DEL LIDERAZGO SEGÚN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

4. El liderazgo visionario

El liderazgo visionario es comparable con el estilo de liderazgo autoritario. Los líderes visionarios tienen visiones claras de lo que sucederá a largo plazo y son capaces de inspirar y motivar a otros.

Este tipo de liderazgo es más útil cuando se produce un cambio grande en una empresa o cuando hace falta orientación clara. En este caso, la gente busca a alguien en quien confiar para seguirlo a ciegas.

Es menos eficaz cuando otros miembros del equipo también son expertos y tienen ideas u opiniones diferentes a las del líder. Esos otros integrantes del equipo no querrán seguir a ciegas a un líder con el que no están de acuerdo.

Ventajas del liderazgo visionario:

- Los miembros de la organización se sienten inspirados y entienden perfectamente qué roles ocupan.
- Los problemas temporales no inquietan al líder porque tiene el ojo puesto en el objetivo final.
- Los líderes visionarios son habilidosos para elaborar planes de contingencia cuando deben enfrentarse a los desafíos externos como la política u otros acontecimientos mundiales.

Desventajas del liderazgo visionario:

- Falta de concentración en las tareas de corto plazo en los equipos.
- Si la visión está demasiado vinculada a la personalidad del líder se puede desvanecer.

- Los líderes visionarios tienden a rechazar las ideas de otros miembros del grupo.

5. Liderazgo estilo “coaching” (entrenador)

Un líder con estilo “coaching” es capaz de identificar las fortalezas y debilidades de otros miembros del equipo y entrenarlos para mejorar. También tienen la capacidad de vincular esas habilidades con los objetivos de la empresa.

Los liderazgos al estilo “coaching” resultan convenientes cuando el líder es creativo, tiene buena predisposición para colaborar y puede aportar opiniones concretas. También es importante que el “coach” sepa cuándo hacerse a un lado y darle autonomía a la persona.

Ventajas del liderazgo al estilo “coaching”:

- El liderazgo estilo “coaching” puede crear un ambiente motivador en el que los miembros del grupo disfruten de formar parte.
- Hay expectativas claras, entonces los miembros del equipo pueden desarrollar sus habilidades.
- Este estilo de liderazgo aporta a las empresas una ventaja competitiva, ya que el resultado son individuos productivos, con habilidades y con buena predisposición para entrenar a otros.

Desventajas del liderazgo al estilo “coaching”:

- Para asumir el liderazgo de estilo “coaching” se debe tener mucha paciencia y tiempo.
- Solamente funciona si los demás están abiertos a recibir este tipo de liderazgo.
- Los líderes al estilo “coaching” dependen mucho de las relaciones, lo que puede ofrecer resistencias si no hay química en el equipo.

6. Liderazgo afiliativo

El liderazgo afiliativo se centra en las relaciones. La intención de un líder afiliativo es generar armonía. Estos líderes carismáticos trabajan para generar relaciones y fomentarlas dentro del ámbito laboral, con lo que se logra un ambiente de trabajo colaborativo y positivo.

Un líder afiliativo es de gran ayuda cuando se está creando un equipo nuevo o cuando hay alguna crisis, ya que en ambas situaciones es necesario fortalecer la confianza. Sin embargo, este estilo de liderazgo puede ser dañino cuando el líder se centra demasiado en caer bien y menos en la productividad y los objetivos de la empresa.

Ventajas del liderazgo afiliativo:

- Se eleva la moral del equipo con comentarios constructivos y positivos.
- Los conflictos interpersonales se cortan de inmediato.
- Los miembros del equipo se sienten importantes y sufren menos estrés.
- El liderazgo afiliativo genera equipos muy unidos y empoderados para ayudarse unos a otros.

Desventajas del liderazgo afiliativo:

- Algunos miembros del equipo pueden pasar desapercibidos y tener bajo rendimiento. La falta de claridad en los roles puede derivar en haraganería social.
- Los líderes afiliativos son reacios a decir cualquier cosa negativa que no ayude a los demás a crecer.
- Con frecuencia, los objetivos de la organización quedan en el olvido.
- Los miembros del equipo dependen emocionalmente del líder. Si el líder tuviera que cambiar de equipo o irse, el resto del equipo no sabría qué hacer.

7. Liderazgo democrático.

El concepto de liderazgo democrático es igual al del liderazgo participativo de Lewin. Se incentiva a que todos los miembros de un equipo participen y compartan ideas. Como resultado, el equipo se siente empoderado, a pesar de que el líder es, en definitiva, quien tiene la última palabra.

El liderazgo democrático funciona perfectamente en equipos con integrantes experimentados, en los que los miembros pueden contribuir con aportes fructíferos. El impacto es menor en los equipos con gente que no tiene tanta experiencia ni conocimiento sobre los temas. Tampoco debería usarse en situaciones en las que se requiere actuar de inmediato.

Ventajas del liderazgo democrático:

- La colaboración propicia la creatividad y la innovación.

- La participación, el compromiso y la confianza de los empleados son excelentes.
- Los objetivos comunes derivan en una gran capacidad de respuesta y productividad.

Desventajas del liderazgo democrático:

- La colaboración lleva tiempo.
- Los miembros del equipo pueden perder confianza si el líder toma una decisión sin sus aportes.
- El liderazgo democrático no funciona si en el equipo no son todos expertos.

8. Liderazgo que marca el paso

Un líder que marca el paso es un ejemplo de gran productividad, rendimiento y calidad. Se supone que los miembros del equipo deben seguir sus pasos. Si los miembros del equipo no pueden seguir el ritmo, los líderes de este estilo se ocuparán ellos mismos de realizar las tareas correctamente.

Ventajas del liderazgo que marca el paso:

- Los líderes que marcan el paso pueden cumplir con los objetivos a tiempo.
- Los equipos se pueden aprovechar al máximo con un líder que marca el paso.
- Con los informes de progreso se puede detectar rápidamente cualquier inconveniente.

Desventajas del liderazgo que marca el paso:

- Los líderes que marcan el paso pueden conducir a los miembros del equipo al estrés o la desmotivación por la moral baja.
- Los miembros del equipo pueden perder confianza si el líder está siempre observando y corrigiendo cada movimiento.
- Un enfoque tan centrado en los resultados y en las fechas de entrega puede derivar en menos creatividad.
- No se aportan muchos comentarios.

9. Liderazgo dominante

El liderazgo dominante se puede comparar con los liderazgos directivos o coercitivos. En este estilo, el líder tiene las metas y los objetivos claros. Los comunica al equipo y espera que los demás los sigan. Usa procedimientos y políticas para generar una estructura.

El liderazgo dominante normalmente se usa cuando otros miembros del equipo no tienen habilidades o experiencia. En estas situaciones, los miembros necesitan una estructura para saber cómo realizar sus tareas. También es muy útil en situaciones de emergencia cuando no hay tiempo para debatir. Este estilo de liderazgo se debería usar en combinación con otros, si es que realmente se aplica.

Ventajas del liderazgo dominante:

- Hay claras expectativas con respecto a que mejorará el rendimiento en el trabajo.
- Es útil en momentos de crisis, porque las decisiones se pueden tomar rápido.
- El liderazgo dominante puede ser útil para equipos con trabajadores poco calificados o con poca experiencia.
- Los líderes dominantes pueden identificar rápidamente si algún miembro del equipo se queda atrás.

Desventajas del liderazgo dominante:

- Si el líder no tiene más experiencia que el resto del grupo, el liderazgo falla.
- No hay colaboración, entonces la creatividad no aflora.
- La moral del equipo puede decaer y los empleados no sentirse muy comprometidos.
- La dependencia del líder es mucha y produce cuellos de botella.
- Un líder dominante puede transformarse fácilmente en un líder autocrático.

10. El liderazgo transformacional

La teoría más popular de Bernard M. Bass es la del liderazgo transformacional, también llamado “modelo de las cuatro íes”, basada en el modelo de James MacGregor Burns de 1978, en la que explicó que “los líderes y los seguidores se apoyan unos a otros para avanzar hasta alcanzar un nivel superior de moral y motivación”.

Con este estilo de liderazgo, los líderes transformacionales efectivamente se ganan la confianza y el respeto de quienes quieren seguirlos. Las cuatro íes del liderazgo transformacional son (consideración) individualizada, (estimulación) intelectual, (motivación) inspiradora e (influencia) idealizada. Las cuatro íes se usan para medir cuán transformacional es un líder.

Ventajas del liderazgo transformacional:

- Los líderes transformacionales usan el “coaching” y la motivación para empoderar a sus equipos.
- Los miembros de los equipos se ven como individuos, así que sus habilidades particulares se pueden poner en práctica de manera efectiva.
- Los equipos se unen por una causa en común que deriva en el crecimiento dentro de la empresa.
- Las personas tienen libertad.

Desventajas del liderazgo transformacional:

- Las tareas pequeñas se pasan por alto fácilmente. Entonces, es difícil tener una imagen clara de lo que sucede en realidad.
- El hecho de que el líder esté constantemente involucrado puede ser una gran presión para el resto del equipo y puede resultar en agotamiento.
- Los objetivos del líder se deben alinear con los de la empresa, de lo contrario todos estarían en riesgo.
- Todos los miembros del equipo deben respetar al líder y estar de acuerdo con su punto de vista.

11. El liderazgo transaccional

El primero en definir el concepto de liderazgo transaccional fue el sociólogo Max Weber. Después, lo reelaboró Bernard M. Bass en oposición al liderazgo transformacional.

En el liderazgo transaccional se usan el castigo y las recompensas para motivar a los miembros de un equipo. Este tipo de líderes creen que con una cadena de mandos clara se llegará a un buen rendimiento. Los miembros del equipo deben seguir las instrucciones, y el líder los controla de cerca.

Ventajas del liderazgo transaccional:

- El liderazgo transaccional es útil en situaciones en las que el problema está claramente definido.

- Este estilo de liderazgo puede ser útil en una crisis, ya que todos tienen roles claros.
- Los miembros del grupo saben qué se espera de ellos.

Desventajas del liderazgo transaccional:

- El estilo de liderazgo transaccional impide la creatividad de los miembros del equipo.
- Los líderes transaccionales no apoyan emocionalmente a los demás miembros del equipo cuando lo necesitan.
- Estos tipos de líderes no reconocen las iniciativas individuales.
- Este rol de liderazgo, por lo general, no funciona bien a largo plazo, porque está demasiado centrado en los objetivos de corto plazo.

Liderazgo vs. gerencia

El liderazgo y la gerencia, con frecuencia, se usan de manera indistinta. Sin embargo, ambos tienen diferentes significados.

Un líder usa su visión para hacer que una empresa avance y, a la vez, mantiene al equipo inspirado. También tiene una influencia social positiva y es capaz de usarla para beneficiar a la organización. Por otra parte, los gerentes tienen un rol operativo en la empresa, el de mantener a los proyectos bajo control con su propio estilo de gestión particular.

El rol del gerente es operativo; cumple la función de establecer y evaluar prioridades, tomar decisiones sobre contrataciones, despidos, compensaciones, etc. Un líder, en cambio, cumple un rol similar al de un entrenador o, incluso, al de un guía espiritual. Es responsable de mantener la energía en el equipo, de lograr que estén continuamente inspirados, de ayudarlos a desarrollarse y de asegurarse de que todos avancen en la misma dirección. Un líder debe ser un pilar de fortaleza y estabilidad en medio del cambio.”

Para ser líder no hace falta ser gerente. Los líderes se pueden hallar en todos los roles de una empresa, no solo en los puestos de mayor jerarquía.