

TIPOS Y ESTILOS 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.

Hay muchas teorías y enfoques para abordar el liderazgo. A continuación, revisaremos los estilos que propone Lewin (autoritario, participativo y laissez-faire), los estilos según el liderazgo emocional (visionario, coaching, afiliativo, democrático, que marca el paso y dominante) y los estilos propuestos por Bass:

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.

Los líderes autoritarios actuarán de manera personal cuando deban elogiar o criticar a alguien, pero, claramente, se separan del resto del grupo. A pesar de que uno puede pensar que un líder autoritario es alguien desagradable, normalmente no es así. Rara vez son abiertamente hostiles. En cambio, por lo general, son amigables o, a veces, hasta impersonales.

Un líder autoritario se podría asociar con las siguientes declaraciones:

- Priorizo mi propio aprendizaje por encima de los del equipo.
- Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, mi visión, por lo general, es la correcta.
- Si opina demasiada gente, no se puede trabajar bien.
- Ignoro a quienes tienen ideas diferentes a las mías en algún proyecto del que estoy a cargo.

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. Si te destacas en los ambientes grupales colaborativos, es muy probable que este sea tu estilo.

Los líderes participativos se podrían asociar con las siguientes declaraciones:

- Si priorizo el aprendizaje del grupo, será beneficioso para mi rol.
- Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, debemos escuchar todas las opiniones y después concluir sobre la solución.
- Mientras más personas trabajen en un proyecto, mejor será el resultado.
- Escucho con gusto a quienes tienen puntos de vista diferentes, porque esa diversidad hará que el producto final sea mejor.

3. El liderazgo que delega (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.

Los líderes laissez-faire se podrían asociar con las siguientes declaraciones:

- El grupo puede decidir qué es mejor para ellos, pero espero que el producto final sea excepcional.
- Cuando hay discrepancias dentro de la empresa, otros pueden tomar decisiones sin mi intervención.

- Le transmitiré los recursos a mi equipo. A partir de ese momento, quiero reunir a los miembros que tengan iniciativa propia y que puedan determinar cómo proceder.
- Quienes tengan posturas diferentes pueden probar con sus propios métodos por separado.

4. El liderazgo visionario

Es comparable con el estilo de liderazgo autoritario de Lewin. 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.

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.

Si alguna vez tuviste un *coach* malo, sabrás que el *coaching* no es para cualquiera. Cuando no se lleva a cabo correctamente, el liderazgo al estilo *coaching* puede parecerse a la micro gestión.

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.

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.

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.

El liderazgo que marca el paso es eficaz cuando el líder establece requisitos claros y motiva a los miembros del equipo a cumplir con las fechas de entrega. Sin

embargo, no funciona cuando los miembros del equipo pierden la confianza en el líder y se estresan, se sienten abrumados con mucho trabajo o desmotivados.

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.

El liderazgo transformacional

Además de la teoría de liderazgo de Lewin y el liderazgo emocional, hay dos estilos más de liderazgo que se destacan: el transformacional y el transaccional. Ambos estilos fueron documentados por Bernard M. Bass, psicólogo estadounidense que estudió el comportamiento organizativo y el liderazgo.

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.

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.

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 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, etcétera. 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.”

—DUSTIN MOSKOVITZ, COFUNDADOR Y DIRECTOR GENERAL DE ASANA



Es normal que tu personalidad y experiencia influyan en tu estilo de liderazgo. Si bien no existe una única forma correcta de liderar, identificar tu estilo te ayudará a desarrollar tus habilidades y empoderar al equipo.

Referencia:

Redacción. (2024). 11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo. Asana. Recuperado de:
<https://asana.com/es/resources/leadership-styles>

