

¿Qué LÍDER eres tú?



Montserrat Cama Gual
Socia Fundadora de Megaron Desarrollo Organizacional

El **liderazgo empresarial** es fundamental para el éxito de una organización. Implica la capacidad de un individuo para guiar, motivar, inspirar y dirigir a un equipo hacia metas y objetivos comunes. Existen varios tipos de liderazgo empresarial, cada uno con enfoques y estilos distintos. Al poner en práctica estos estilos, los **líderes influyen de manera personal** en la disposición, comportamiento, dinámica de trabajo y logro de objetivos de sus equipos de trabajo.

6 Tipos de liderazgo empresarial

Los tipos de liderazgo empresarial más comunes son:

1. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO: Es el tipo de **liderazgo empresarial rígido y autoritario**. El líder toma decisiones centralizadas, tiene el control absoluto y ejerce autoridad basado en el temor en el equipo de trabajo, sin permitir la participación activa de sus colaboradores.

Sus principales características son:

- **Poder centralizado:** El líder toma decisiones sin consultar a su equipo. La autoridad reside en una sola persona, la suya.
- **Jerarquía tradicional:** Estructura jerárquica rígida donde las instrucciones emanan de arriba hacia abajo.
- **Control estricto:** El líder supervisa las actividades de sus colaboradores y se muestra inflexible en sus normas y procedimientos.
- **Ausencia de retroalimentación descendente:** La comunicación es unidireccional, el líder sólo transmite instrucciones o directrices.
- **Énfasis en el orden y la disciplina:** Las cosas se hacen bajo su directriz y no permite alternativas.
- **Bajo nivel de autonomía y participación:** Los colaboradores tienen roles claramente definidos y se espera que cumplan con las expectativas del líder, con ausencia de autonomía para proponer otras formas de trabajar.
- **No delega, sólo asigna tareas:** No desarrolla a su personal, sólo reparte tareas para desahogar su propia carga de trabajo, sin que exista interés en el desarrollo de su equipo.

Si bien el **estilo de liderazgo autoritario** puede ser efectivo en ciertos contextos, como en entornos que precisan alta regulación o en situaciones de crisis, puede tener **efectos negativos en la motivación, la moral y la creatividad de los colaboradores**. La falta de participación de los empleados conduce a un ambiente de trabajo tenso y a la disminución en la innovación y el compromiso.



2. LIDERAZGO COLABORATIVO: Es el tipo de **liderazgo empresarial participativo**. El liderazgo colaborativo, a diferencia del autoritario, se centra en la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones con lo que promueve un ambiente interactivo y de confianza.

Sus principales características son:

- **Toma de decisiones participativa:** El líder fomenta la toma de decisiones de sus colaboradores, valora su iniciativa y promueve activamente la aportación de ideas y opiniones.
- **Comunicación activa:** Fomenta la comunicación abierta y transparente. El líder escucha a sus colaboradores, promueve el intercambio y ofrece retroalimentación constante.
- **Ambiente de colaboración:** Se valora las contribuciones individuales dentro del marco del trabajo colaborativo. El líder integra equipos de trabajo cohesionados con visiones comunes.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** El líder se adapta a diferentes situaciones y es flexible ante los cambios que aporten valor al negocio.

- **Desarrollo personal y profesional:** Mide y evalúa el desempeño de su equipo con el fin de proporcionarles herramientas para su aprendizaje y desarrollo.
- **Empoderamiento:** Delega funciones y hace seguimiento oportuno. Promueve espacios para que su equipo pueda mostrar su valía.
- **Reconocimiento salario emocional:** El líder se interesa por el bienestar de sus colaboradores. Reconoce sus aportaciones y genera un ambiente laboral de bienestar, donde las personas son atendidas en sus necesidades tanto personales como profesionales.

El **estilo de liderazgo democrático** puede ser beneficioso para la creatividad, la innovación y la moral del equipo, ya que **promueve un ambiente de trabajo inclusivo y participativo**. Sin embargo, puede ser menos efectivo en situaciones donde se requiera una toma de decisiones rápida o en entornos donde la estructura jerárquica es crucial para la eficiencia operativa.

3. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: Es el tipo de **liderazgo empresarial inspirador**. El líder de transformación se enfoca en influir a través de inspirar y motivar a los equipos, a fin de que alcancen altos niveles de desempeño y compromiso. Consigue cambios significativos en la organización que aportan mayores beneficios tanto personales como de negocio.

Sus principales características son:

- **Visión clara y compartida:** El líder transformador cuenta con una visión clara de lo que quiere lograr, que comparte con su equipo con la que involucra a sus colaboradores.
- **Motivación y entusiasmo:** El líder, que posee un gran carisma, sabe llegar a su gente, se comunica con ellos de manera efectiva y los motiva e inspira a alcanzar objetivos comunes.
- **Desarrollo personal:** El líder sabe que su mayor potencial para lograr objetivos es la gente. Estimula a su equipo a desarrollarse, a aprender, a crear retos y desafíos que aporten crecimiento personal.
- **Comunicación efectiva:** Como el líder colaborativo, el transformador, mantiene una comunicación abierta y transparente con su equipo, sabe escuchar y retroalimentar permanentemente a sus colaboradores.
- **Delegación y empoderamiento:** El líder sabe que las personas se desarrollan a través de delegar las nuevas funciones y responsabilidades. Y lo aplica. Genera seguridad y autoconfianza en su equipo dedicando tiempo al seguimiento de acciones constructivas.
- **Agente de cambio:** El líder transformador es un auténtico agente de cambio. Cuenta con la visión y la capacidad de inspirar a su equipo para que se enfoque hacia nuevos desafíos identificando nuevas oportunidades.
- **Modelado de comportamientos positivos:** El líder transformador genera un ambiente de trabajo basado en principios éticos y de valores, que modela como un principio de éxito personal y profesional.

El **estilo de liderazgo transformacional** tiene un poderoso impacto en el desarrollo de la cultura organizacional, impulsa la motivación, la creatividad y el compromiso de los empleados. Los líderes transformacionales suelen ser visionarios, **capaces de inspirar a otros para alcanzar metas más allá de lo esperado**, generando cambios significativos en la empresa y su entorno.

4. LIDERAZGO SITUACIONAL: Es el tipo de **liderazgo empresarial adaptativo** que se aplica según la situación de cada colaborador o a las necesidades específicas del equipo. El modelo de “liderazgo situacional” fue desarrollado en 1969 por Paul Hersey y Ken Blanchard. El objetivo es ajustar el tipo de liderazgo al nivel de competencia y compromiso de los empleados en una tarea o proyecto en particular.

El modelo de liderazgo situacional se centra en cuatro estilos de liderazgo:

- **Ordenando (enfoque en la tarea):** El líder emplea el estilo de ordenando o dirigiendo cuando el colaborador muestra bajo nivel de habilidades en la tarea o baja disposición en ejecutarla (motivación). El líder se ocupa de informar de cómo hacer las cosas, ofrece seguimiento y validación constante a las tareas presentadas por el colaborador.
- **Persuadiendo (enfoque en la tarea y en la relación):** El líder informa al colaborador sobre el negocio, lo motiva a conocer más, pero continúa enfocado en el seguimiento puntual de la tarea, puesto que todavía no sabe.
- **Participando (enfoque en la relación con bajo nivel en la tarea):** El colaborador ya sabe, pero le falta confianza o motivación para atreverse a salir por ellos mismos. Continúan dependiendo de su superior. El líder los empodera para que participen y muestren su valía.
- **Delegando (enfoque en la relación):** El líder delega en el colaborador que muestran alto nivel de habilidad y de compromiso en una tarea. En este casos la relación líder-colaborador es de socios de negocio.

El **modelo de liderazgo situacional** indica que no existe una sola forma en que el líder pueda desarrollar al colaborador en el desempeño en una tarea. Dependerá de varios factores como su experiencia laboral, las circunstancias, el entorno, sus propias habilidades naturales, etc. El reto del líder situacional es doble, por una parte **identificar la situación** en que se halla el colaborador, y por otra, ejercer su propia **capacidad de flexibilizarse** sobre el tipo de liderazgo situacional que debe aplicar. Esta flexibilidad y adaptabilidad son fundamentales para el éxito en entornos dinámicos y variables.

5. LIDERAZGO TRANSACCIONAL: Es el tipo de **liderazgo empresarial de intercambio** entre el líder y sus seguidores. Se basa en un sistema de recompensas o castigos de acuerdo al desempeño. El líder establece un sistema de recompensas por el desempeño y sanciona o corrige el incumplimiento. Es el modelo que utilizan los **líderes paternalistas**.

Sus principales características son:

- Claridad en el establecimiento de objetivos: Las reglas del juego tienen que estar muy claras, lo mismo que los objetivos y metas que se quieren lograr.

- **Premios y castigos:** El líder aplica un sistema de recompensas y sanciones de acuerdo al desempeño de sus colaboradores. Las recompensas son premios tangibles, como permisos especiales, incentivos económicos o promociones. Lo mismo aplica con las sanciones, pérdidas de favores especiales, multas, etc.
- **Énfasis en el desempeño laboral:** El líder se enfoca exclusivamente en los resultados del desempeño de su equipo. En algunos casos la lealtad es vista como el cumplimiento moral del desempeño.
- **Estructura y control:** El líder tiene muy marcada la estructura del trabajo y el formato de cumplimiento de cada colaborador.
- **Transacciones definidas:** El modelo deja muy claro cuales son las transacciones que se llevarán a cabo a través del cumplimiento de los empleados.
- **La efectividad ante todo:** El líder basa su nivel de cumplimiento en la eficacia y la eficiencia de los colaboradores en la ejecución de sus tareas.

El **estilo de liderazgo transaccional** es efectivo donde se requiere un control riguroso, o cuando se necesitan resultados inmediatos y medibles a corto plazo. No obstante, puede **limitar la creatividad y la motivación de los colaboradores**, puesto que se basa en ofrecer recompensas tangibles externas y castigos, pero no fomenta el desarrollo personal o la innovación a largo plazo.

6. LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE (DEJAR HACER): Es el tipo de **liderazgo empresarial pasivo** en que el líder se involucra lo menos posible en la dirección y supervisión de las tareas de su equipo. Otorga a sus miembros enorme autonomía en su toma de decisiones, distribución del trabajo y gestión de las tareas. Prácticamente no interviene ni supervisa.

Sus principales características son:

- **Autonomía:** El líder concede a sus colaboradores libertad para tomar sus propias decisiones y resolver los problemas.
- **Responsabilidad individual:** El líder considera que cada miembro de su equipo cuenta con habilidad y competencia para realizar las tareas por ellos mismos.
- **Mínima supervisión:** El líder considera que la supervisión podría afectar la manera individual como cada quien resuelve los problemas y por tanto ésta no es necesaria.
- **Comunicación limitada:** El líder mantiene muy baja comunicación con el equipo, cada miembro encontrará los canales adecuados para obtener la información que requiere para cumplir con su desempeño. El líder no retroalimenta puesto que su objetivo no está en dirigir individualmente a su personal, sino que cada quien cuente con libertad para obtener sus propios recursos. El líder sólo interviene cuando es necesario.
- **Fomento de la innovación:** La capacidad de autonomía y baja supervisión del líder permite el desarrollo de la creatividad y la innovación al no estar los colaboradores sujetos al cumplimiento de reglas prefijadas y rígidas.

El **estilo de liderazgo laissez-faire** sólo es efectivo en equipos altamente competentes y motivados, donde sus miembros cuentan con experiencia y habilidades para trabajar de manera autónoma. No obstante, un estilo de liderazgo donde no existan parámetros de supervisión claros puede llevar a problemas en los empleados que requieren más orientación y seguimiento. También **la falta de supervisión puede provocar la desintegración del equipo** al perderse la visión de objetivos comunes y que su cohesión quede afectada. El liderazgo laissez-faire puede funcionar en entornos donde la creatividad y la innovación son fundamentales, pero puede no ser efectivo en situaciones donde se necesite una dirección más activa y decisiva.

Efectos de un liderazgo empresarial efectivo

El éxito de los negocios depende en gran parte de la **aportación de personal**. Sus habilidades, experiencia, disposición y compromiso son factores fundamentales para que las empresas avancen y logren los resultados esperados. De ahí el factor decisivo de los líderes. Un liderazgo empresarial efectivo tendrá un impacto significativo en la sostenibilidad y éxito de una empresa puesto que influye en la cultura organizacional, en el rendimiento y en la moral de los empleados, en un entorno en constante cambio.

Te invitamos a comunicarte con nosotros en contacto@megaron.com.mx para conocer nuestros programas de desarrollo.

MATERIAL COMPLEMENTARIO

[VIDEO: "LIDERAZGO SITUACIONAL, KEN BLANCHARD"](#)