

Tema 4 Estilos de liderazgo

1. Clásico:

- ✓ Autocrático
- ✓ Democrático
- ✓ Liberal

2. Contemporáneo:

- ✓ Transaccional
- ✓ Transformacional

Situación - Contingencia

Líder
conducta

Seguidores

**Estilo de
liderazgo**

Liderazgo autocrático

- Los líderes tienen el poder absoluto sobre sus equipos.
- Los miembros del equipo tienen pocas oportunidades de aportar ideas/sugerencias.
- Crean colaboradores resentidos y/o poco valorados.
- Provoca alto grado de ausentismo y rotación del personal.
- Eficaz en actividades rutinarias y excesiva supervisión.
- El líder tiene poder absoluto sobre su equipo/personal.





El líder autocrático...

- Es autoritario y puede llegar a ser arbitrario.
- Se hace obedecer mediante los premios o castigos.
- Toma las decisiones y el grupo las ejecuta, por lo que el futuro es incierto.
- No participa directamente en el trabajo, pues él sólo da órdenes, solamente cuando “tiene que enseñar, lo hace”.
- Decide qué tareas debe realizar cada miembro del grupo de trabajo.
- Nadie sabe cómo hace la evaluación de los trabajadores.
- Hace reconocimientos o críticas directa, con mucha frecuencia, reforzando su autoridad
- Por lo regular la comunicación es unidireccional, de líder a subordinado, mediante órdenes e instrucciones.

Líder democrático



Liderazgo democrático



- Los miembros del equipo participan en la toma de decisiones.
- Produce colaboradores satisfechos, motivados y contribuye al desarrollo de habilidades.
- Genera empleados que confían en su propio desempeño para el trabajo.
- Eficaz cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

El líder democrático...

- Es un líder participativo.
- Casi todas las acciones son comentadas con el grupo de colaboradores para escuchar su opinión y ser tomadas en cuenta, de esa manera es como se toman las decisiones.
- Apoya a los colaboradores para que vean el todo de manera integral, se resuelven dudas para dar claridad, por lo que saben hacia dónde se dirigen.
- Los colaboradores sienten libertad de contribuir con el trabajo que más les facilite y agrade.
- Los criterios de evaluación son claros y objetivos, por lo que es objetivo cuando reconoce o critica.
- Brinda confianza a sus colaboradores y éstos se sienten apoyados y reconocidos.
- Trabaja como un miembro más del grupo.



Liderazgo (liberal) LAISSEZ-FAIRE



- Este líder “Deja hacer” libremente a los integrantes de su equipo.
- Describe a líderes que permiten a sus colaboradores trabajar por su cuenta.
- Efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia.
- Funciona si existe una adecuada comunicación entre líder y seguidores y se monitorea regularmente cada logro.
- Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Pero...

- El líder no ejerce liderazgo, adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo.
- Solamente interviene cuando es estrictamente necesario, por lo que el futuro es incierto.
- Trabaja como uno más del grupo.
- Da por hecho que todos saben lo que deben de hacer.
- No evalúa el desempeño de los otros, por lo que no saben si están haciendo lo “correcto”.



Líder transformacional



Liderazgo transformacional



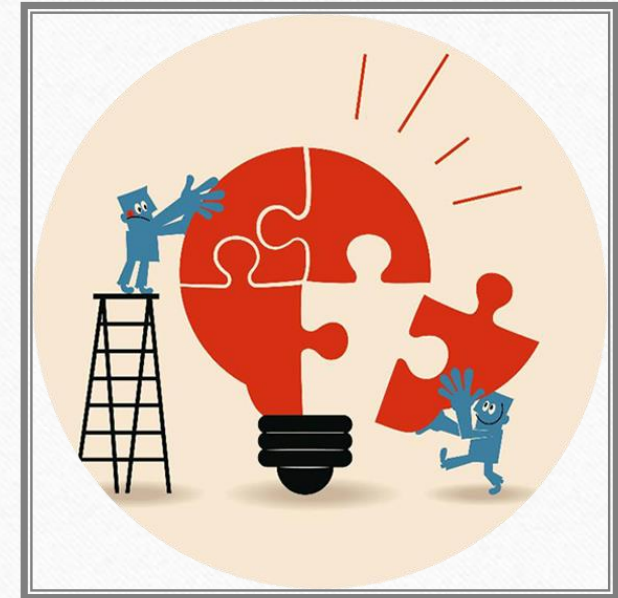
- Considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos.
- Inspiran y transmiten entusiasmo a su equipo de forma permanente.
- Se magnifica la influencia líderes - seguidores y viceversa.
- Este liderazgo desarrolla a los seguidores para que se vuelvan líderes.

Líder transformacional

- No son líderes con base en las atribuciones que les asignan sus seguidores, ya que obtienen su **reputación** (imagen personal) como líderes transformacionales a partir de sus logros conocidos.
- Sabe que para seguir adelante, primero se debe ganar la confianza, el compromiso y el respeto de los seguidores (congruentes).

Líder transformacional

- Busca cambiar el estado actual de la organización al articular los problemas en el sistema actual y una visión convincente de lo que podría ser una organización nueva para los seguidores (innovadores).
- Son firmes defensores del trabajo en equipo, la cooperación y la innovación, promoviendo una cultura de aprendizaje (inspiran).
- Afecta de manera positiva el compromiso organizacional (comprometen).



Líder transformacional



- Utilizan su carisma y su poder, para inspirar y motivar a los seguidores a que confíen y trabajen duro por los objetivos de la organización.
- Generan emoción y energía al presentar una visión convincente e inspiradora del futuro.
- Presentan niveles altos de satisfacción laboral y empoderamiento, así como niveles bajos de rotación y estrés.

https://www.youtube.com/watch?v=eI9xteq-ojg&ab_channel=IPADEBusinessSchool



Liderazgo transaccional



Liderazgo transaccional

- También conocido como “Liderazgo Institucional”.
- Centrado en la supervisión, organización y desempeño del grupo.
- Promueve el cumplimiento de metas usando premios y castigos (autocrático)
- Eficaz en situaciones de emergencia/crisis.

Liderazgo transaccional

- Los empleados deben conocer claramente las actividades a realizar.
- Muy utilizado en la realización de proyectos específicos.
- Se refuerza el empeño de los colaboradores con premios y se castiga a los que no acatan las reglas.

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=HA2HnhV3MMs](https://www.youtube.com/watch?v=HA2HnhV3MMs)



09/03/2022

Liderazgo y Desarrollo Profesional -
Unidad 1 Introducción al liderazgo - Tema
4 Tipos de liderazgo - SMPV

Líder transaccional

- El liderazgo transaccional implica un intercambio de beneficios valiosos, mediante expectativas y motivaciones determinadas por los líderes y los seguidores.
- El líder y los seguidores establecen arreglos para que éstos cumplan objetivos o realicen deberes específicos.
- El líder da a cambio beneficios, así como, cumplir expectativas que satisfagan a los seguidores.

Líder transaccional

- El líder proporciona los recursos considerados válidos para el grupo/seguidores, y hace que se cumplan las metas/tareas, mediante premios.
- Su máximo consiste en buscar **mantener la estabilidad** dentro de una organización mediante **intercambios** económicos y sociales que logren metas específicas, para lo líderes y para los seguidores.

Liderazgo carismático

Carisma: “constructo social entre el líder y el seguidor, en el que el líder ofrece una visión o un ideal transformador y convence a los seguidores para que acepten ese curso de acción debido, no a la probabilidad racional del éxito, sino a la creencia implícita en las cualidades extraordinarias del líder”.

La base del carisma puede ser:

- La situación o ambiente social al que se enfrenta el líder.
- Sus cualidades extraordinarias.
- Una combinación de la situación y cualidades del líder.

Liderazgo carismático

- Los seguidores desarrollan un sentido de confianza y vínculos muy fuertes con el líder., ya que creen que éste tiene el poder de cambiar su realidad.
- Logran la confianza de sí mismos en los seguidores.
- Los líderes carismáticos asumen grandes riesgos e inspira a los seguidores a replicarlo.
- Los seguidores ofrecen lealtad y obediencia incuestionable al líder.



Líder carismático

Si se basa en valores como: integridad, trabajo duro, respeto y responsabilidad, tiene un efecto positivo en la conducta de sus seguidores, alineando sus creencias, concepto de sí mismo, cogniciones y valores.

Liderazgo carismático

- El carisma facilita el éxito, los seguidores sienten admiración y respeto hacia su líder y lo apoyan en sus decisiones.
- Similar al Transformacional
- Inspiran entusiasmo e irradian energía positiva.
- La percepción de los seguidores es que el éxito está ligado a la presencia del líder

https://www.youtube.com/watch?v=eYgyKLG_uus&ab_channel=felipemurcianino



Otros estilos de liderazgo...

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de **autoridad**:

Líder tradicional:

Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

Líder legal:

Es aquél que obtiene el poder mediante una persona o un grupo de personas, con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir a los demás.

El término legal se refiere a las leyes o normas jurídicas.

Un líder legal es simplemente aquél que cumple con la ley.

Para ser un líder, es requisito inevitable que cumpla con ella.

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de **autoridad**:

Líder legítimo:

El término líder legal está mal empleado. Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo".

El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo.

Existen varios estilos de liderazgo en función de su **tipología y características**. Clasificaciones más frecuentes:

Según la formalidad en su elección:

Liderazgo formal:

Preestablecido por la organización. (Director, gerente o jefe nombrado por la organización)

Liderazgo informal:

Emergente en el grupo. (Representante por elección popular legítimo)

Criterio de clasificación con base en la **Inteligencia emocional**:

Líder coercitivo:

Obtiene resultado haciéndose obedecer por imposición, tiene un buen autocontrol, son efectivos en situaciones de crisis o con empleados problemáticos, puede llegar a provocar un clima laboral negativo.

Líderes autoritario:

Es bueno movilizándolo hacia los cambios, son empáticos, buenos generadores de visión y no afectan negativamente el clima laboral.

Criterio de clasificación con base en la **Inteligencia emocional**:

Líderes afiliativo:

Su esfuerzo e interés se enfocan hacia las personas, crea lazos afiliativos hacia la organización, es bueno en casos de problemas con el clima laboral.

Líder democrático:

Fomenta la comunicación escuchando a los otros, son buenos negociadores, fácilmente logran consenso, el clima laboral no se opone sino que se refuerza.

Criterio de clasificación con base en la **Inteligencia emocional**:

Líder marcapasos:

Hace que mediante el ejemplo lo imiten en su labor, por lo que obtienen resultados en poco tiempo, pero puede provocar un clima laboral negativo.

Líder coaching:

Obtiene resultados mediante el entrenamiento de otros hacia el futuro en su formación provocando un clima laboral positivo.

Referencias

- Castañon, R. (2013). *Un nuevo modelo de liderazgo por valores*. Tesis Doctoral. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de Alcalá. s. c. Disponible: <http://hdl.handle.net/10017/20002>
- Giraldo, D. y Naranjo, J(2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Estudio monográfico. S.d., Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. Disponible: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/8672>
- López, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universidad de Valencia. <https://books.google.com.mx/books?id=X-42ZnpzHYEC&pg=PA64&dq=estilos+de+liderazgo+clasico&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi-773Z3bfgAhVJOK0KHcKNAd0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo%20clasico&f=false> (04/02/2019)
- Luis, R. V. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión*. Madrid, España: Ideaspropias. <https://books.google.com.mx/books?id=aWbKCqE6ccEC&pg=PA128&dq=estilos+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjlxrf91LfgAhUBKa0KHTvRBsAQ6AEILzAB#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo&f=false> (04/02/2019)
- Lupano, M. y Castro, A. (2007) *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Psicodebate. Vol. 6. No. s.d. s. p. Disponible: <https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo*. CENGAE. Cd Mx.