

TIPOS DE LIDERAZGO

INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE COMPUTO

JONATHAN LEON BAEZ PACHECO
LIDERAZGO PERSONAL 3BM1

TIPO DE LIDERAZGO	CARACTERISTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS	LIDERES
AUTOCRATICO	El estilo de liderazgo autocrático, también conocido como liderazgo autoritario o coercitivo, se considera a sí mismo en una posición de mando. Son los líderes que toman decisiones por sí mismos o con sus grupos de confianza y no prefieren aceptar las aportaciones de sus equipos. Idealizan el enfoque de “se hace a mi manera o no hay vuelta atrás”.	<div>+ Eficiencia</div> <div>+ Control</div> <div>+ Instrucciones claras</div>	<div>- Baja moral</div> <div>- Creatividad sofocada</div> <div>- Alta rotación de personal</div>	Adolf Hitler Augusto Pinochet Hernán Corté
DEMOCRATICO	El líder democrático, también conocido como líder participativo o facilitador, no solo ofrece orientación, sino que también escucha y respeta los aportes y comentarios del equipo. De hecho, invita a los miembros del equipo a expresar sus opiniones e ideas y les demuestra confianza y empatía antes de tomar una decisión final. A diferencia del liderazgo autocrático y burocrático, este es el estilo de liderazgo más tolerante.	<div>+ Mayor compromiso</div> <div>+ Mayor moral</div> <div>+ Ideas diversas</div>	<div>- Requiere mucho tiempo</div> <div>- Autoridad poco clara</div> <div>- Conflicto</div>	Simón Bolívar José Martí Leonardo da Vinci
LIBERAL	Laissez-Faire es una palabra francesa que significa “déjalos hacer”. Esta forma pasiva de liderazgo, también conocida como liderazgo delegado o de no intervención, implica que los líderes den un paso atrás y permitan que los miembros del equipo tomen decisiones y resuelvan problemas de forma independiente.	<div>+ Automotivación</div> <div>+ Libertad creativa</div>	<div>- Problemas de rendición de Cuentas</div> <div>- Falta de dirección</div> <div>- Posible Ineficiencia</div>	Sebastián Piñera José de San Martín Cornelius Vanderbilt
BUROCRATICO	Se basa en una jerarquía estricta, roles definidos, reglas claras y procedimientos para realizar tareas o procedimientos específicos. Se espera que todos sigan una cadena de mando clara y que no se les pida que cuestionen la autoridad.	<div>+ Expectativas Claras</div> <div>+ Responsabilidad</div> <div>+ Gestión de Riesgos</div>	<div>- Inflexibilidad</div> <div>- Creatividad Limitada</div> <div>- Baja Motivación</div>	Max Weber Gerhard Schröder George W. Bush
CARISMATICO	Los líderes carismáticos son aquellos que predicán con el ejemplo. Los líderes de este estilo son maestros de la comunicación y la persuasión con un gran sentido del encanto. Tienen un tipo específico de atractivo y magnetismo que les ayuda a conseguir que la gente siga su ejemplo. Inspiran, entusiasman y despiertan el entusiasmo entre los miembros del equipo.	<div>+ Motiva e inspira a los empleados.</div> <div>+ Crea lealtad y compromiso personal con el líder.</div>	<div>- Riesgo de toma de decisiones equivocadas.</div> <div>- Depende mucho de la personalidad del líder.</div>	Eva Perón Pablo Neruda Alejandro Magno
NATURAL	El liderazgo natural es un estilo de liderazgo en el que una persona influye en el resto del equipo sin ser reconocida oficialmente como líder. Los líderes naturales se caracterizan por, Ser elegidos por el grupo, estar atentos a las necesidades del equipo, motivar a los miembros del equipo, ser comunicativos, considerar a cada persona como un individuo con sus propias aspiraciones y fortalezas.	<div>+ Surge de manera orgánica sin forzar roles</div> <div>+ Genera relaciones de confianza y respeto.</div> <div>+ Promueve un ambiente de colaboración auténtica.</div>	<div>- Difícil de aplicar en grandes organizaciones.</div> <div>- Puede carecer de dirección Clara</div> <div>- Falta de estructura formal</div>	Emiliano Zapata Francisco de Miranda César Augusto
TRANSACCIONAL	El liderazgo transaccional pone énfasis en una estructura rígida o en reglas que, cuando se violan, se castigan o se toman medidas correctivas. Estos líderes utilizan la estructura como motivadores, basándose en el efecto deseado de que el desempeño produzca recompensas, Tienden a reaccionar a los problemas en lugar de buscar soluciones creativas de manera proactiva, haciendo hincapié en la adhesión a las normas y los procesos establecidos.	<div>+ Recompensas y castigos</div> <div>+ Enfoque en la eficiencia</div> <div>+ Funciona muy bien para alcanzar estrategias a corto plazo.</div>	<div>- Falta de visión a largo plazo</div> <div>- Se enfoca en la supervisión</div> <div>- Los castigos pueden terminar causando efectos negativos en las personas</div>	Andrés Bello López de Santa Anna Isabel I de Inglaterra
TRANSFORMACIONAL	En este estilo de liderazgo, los líderes y los seguidores se ayudan mutuamente para avanzar hacia un nivel más alto de moral y motivación. Los líderes no descartan por completo la estructura jerárquica y los programas de la organización, sino que, de hecho, los fortalecen trabajando dentro de la estructura y las políticas para crear y ampliar nuevas estructuras y derribar las antiguas.	<div>+ Visión Cohesiva</div> <div>+ Fuerte Cultura de Equipo</div> <div>+ Desarrollo de empleados</div>	<div>- Riesgo de Agotamiento</div> <div>- Dependencia del Líder</div> <div>- Altas exigencias al Líder</div>	Manuel Belgrano José de San Martín Juana de Arco
ORIENTADO A LAS PERSONAS	Este estilo de liderazgo se enfoca en construir relaciones y confianza entre los miembros del equipo. Los líderes relacionales son inclusivos, reconocen los talentos de su equipo y ayudan a que todos trabajen como un grupo cohesionado. Los líderes relacionales fomentan la participación y el aporte de los miembros del equipo.	<div>+ Mejora las relaciones interpersonales dentro del equipo.</div> <div>+ Aumenta la satisfacción laboral</div>	<div>- Las decisiones pueden ser influenciadas por lazos personales.</div> <div>- Puede llevar a favoritismos o conflictos interpersonales.</div>	Rafael Correa Hugo Chávez Luis Donaldo Colosio
ORIENTADO A LA TAREA	El liderazgo orientado a la tarea es un estilo de gestión que se centra en la planificación, organización y control de las actividades laborales. Este estilo de liderazgo se caracteriza por: Establecer objetivos claros, definir roles y responsabilidades, supervisar el progreso y rendimiento, proporcionar retroalimentación y orientación, valorar la estructura, el orden y la calidad.	<div>+ Claridad en los objetivos y expectativas.</div> <div>+ Eficiencia en la organización</div> <div>+ Ideal para cumplir plazos</div>	<div>- Puede generar estrés y agotamiento.</div> <div>- Falta de flexibilidad en la adaptación a cambios imprevistos.</div>	Julio César Augusto (Octavio) Henry Ford