



**Instituto Politécnico Nacional
Escuela Superior de Computo
Desarrollo de habilidades sociales
para la alta dirección**



Tipos de liderazgo

Nombre del alumno:

García Quiroz Gustavo Ivan

Ortiz Becerril Alan

Grupo: 8CV3

Nombre de la profesora: Martha Margarita Dorantes Cordero

Fecha de entrega: 02/10/2025

Tipos de liderazgo

Caso de estudio: Una organización financiera donde se reveló que sus empleados crearon millones de cuentas bancarias falsas para cumplir con metas de ventas, impulsados por una cultura de presión extrema.

1. Tipo de Organización

Basado en el caso, la empresa corresponde a una Organización de Tipo Mercado. Este tipo de organización se enfoca de manera extrema en la competitividad, la cuota de mercado y los resultados financieros, a menudo a expensas de la cohesión interna y el bienestar de los empleados.

Sus características distintivas, que llevaron a la crisis, fueron:

- Enfoque en Resultados Agresivos
- Alta Presión
- Desconexión Ética Estructural
- Sistemas de Incentivos

2. Tipo de Liderazgo a la Hora de la Crisis

El tipo de liderazgo que permitió que esta crisis surgiera y se desarrollara fue muy probablemente una combinación de los siguientes estilos:

- **Liderazgo Autoritario y Transaccional:** Este liderazgo se basa en el poder, el control y un sistema de "premios y castigos". Los líderes dictaban metas no negociables ("vendes X cuentas o te vas") y se enfocaban únicamente en la transacción: el cumplimiento del objetivo. No se preocupaban por el "cómo" se lograban los resultados, siempre y cuando los números se presentaran.
- **Liderazgo "Laissez-Faire":** Aunque eran autoritarios en las metas, los líderes demostraron una total ausencia de supervisión en el plano ético. Ignoraron las señales de alerta, no fomentaron la comunicación abierta sobre las presiones y permitieron que se creara un sistema fraudulento a gran escala bajo su supervisión. Su lema era "no hagas preguntas, solo trae resultados".

Este estilo de liderazgo no solo falló en prevenir la crisis, sino que fue su principal catalizador.

3. Tipo de Liderazgo que Pudo Detener la Crisis

Un estilo de liderazgo diferente podría haber evitado que la situación escalara hasta convertirse en un escándalo.

- **Liderazgo Transformacional y Ético:** Un líder transformacional se enfoca en inspirar a su equipo alrededor de una visión y valores compartidos. En lugar de imponer metas

irreales, habría trabajado con los equipos para establecer objetivos desafiantes pero alcanzables.

- **¿Cómo la habría detenido?:** Habría fomentado un ambiente de seguridad psicológica donde los empleados podrían haber expresado que las metas eran imposibles de cumplir de manera legítima. Al escuchar a su equipo, este líder habría ajustado las estrategias y los sistemas de incentivos para priorizar la relación con el cliente y la ética sobre las cifras vacías. [Imagen de un equipo de trabajo colaborando en una oficina moderna]
- **Liderazgo de Servicio (Servant Leadership):** Este líder pone las necesidades de sus empleados y clientes en primer lugar. Su principal objetivo es empoderar a su equipo y asegurarse de que tengan las herramientas y el ambiente adecuado para tener éxito de forma sostenible.
 - **¿Cómo la habría detenido?:** Al detectar la presión extrema sobre los empleados, su prioridad habría sido proteger su bienestar. Habría cuestionado a la alta dirección sobre la lógica de las metas y habría defendido a su equipo, eliminando la necesidad de recurrir a prácticas fraudulentas para "sobrevivir".

4. Tipo de Liderazgo que Pudo Amplificar la Crisis

Una vez que el fraude fue revelado, ciertos estilos de liderazgo podrían haber empeorado drásticamente la situación:

- **Continuar con un Liderazgo Autoritario y Negador:** Si la reacción de la dirección hubiera sido negar el problema, culpar exclusivamente a los empleados de bajo nivel (buscando "chivos expiatorios") y castigarlos públicamente sin asumir ninguna responsabilidad corporativa.
- **¿Cómo la habría amplificado?:** Esta actitud habría destruido por completo la confianza de los empleados restantes, los clientes y los reguladores. Habría demostrado que la cultura tóxica seguía intacta, llevando a una pérdida masiva de clientes, demandas millonarias, sanciones regulatorias más severas y un daño irreparable a la reputación de la marca. La crisis operativa se habría convertido en una crisis existencial para la compañía.

Este caso demuestra que el liderazgo es el factor más determinante en la cultura de una organización. Un liderazgo enfocado únicamente en resultados a corto plazo, sin un ancla ética, está destinado a generar crisis que pueden destruir el valor y la reputación de una empresa.