

# Los seis enfoques de liderazgo



Los expertos han identificado seis enfoques clave para el liderazgo eficaz <sup>1</sup>.

Enfoques de liderazgo	Descripción	Cuándo utilizarlo	Inconvenientes
<b>Congregador</b>	Establece relaciones positivas y trabaja para generar lazos emocionales fuertes con los empleados; genera un sentido de propiedad y pertenencia a la empresa.	En momentos de estrés, como parte de un proceso de sanación, para establecer o restablecer la confianza o cuando se integra personal nuevo o se crea un nuevo equipo.	Puede fomentar un comportamiento mediocre si se ignoran los comportamientos negativos o el desempeño deficiente; es mejor cuando se usa además de otros enfoques.
<b>Visionario</b>	Incentiva la confianza y el respeto a través de la unión de los empleados hacia una visión común y la concentración hacia una meta final; crea adherentes y motiva a los empleados y les permite impulsarse hacia adelante para trabajar en forma independiente.	Cuando el personal ya tiene habilidades y no necesita demasiada orientación y cuando el personal necesita una nueva visión.	No funciona bien si los empleados tienen más habilidades o más conocimiento que el líder del área específica.
<b>Orientador</b>	Se enfoca en orientar a sus empleados y construir sus fortalezas y habilidades.	Cuando el líder tiene experiencia y el personal necesita adquirir conocimientos y habilidades y cuando sus empleados son conscientes de sus debilidades y están abiertos a sugerencias.	Puede tomar más tiempo, no funciona si el líder sabe menos que el empleado, depende de la voluntad de los empleados de cambiar o aprender y de cooperar con el líder.
<b>Directivo</b>	Se hace cargo e informa a los empleados lo que deben hacer para abordar la situación difícil o la oportunidad.	En tiempos de crisis, cuando hay poco tiempo para actuar.	Si se usa en exceso, puede resultar dominante y provocar que los empleados se sientan resentidos y disminuya su motivación.
<b>Colaborador</b>	Involucra al personal para que contribuya con el proceso de toma de decisiones.	Para obtener aportes de los empleados, cuando se necesita que los empleados comprendan acciones de la empresa, cuando hay tiempo.	No funciona bien en tiempos de crisis inminente, puede tomar más tiempo, depende de qué tan informado están los empleados, algunas veces se traduce en palabras más que acciones.
<b>Lleva el ritmo</b>	Mantiene altos estándares de rendimiento y lidera con el ejemplo	Cuando el personal está altamente motivado, capacitado y cuando los plazos son cortos.	Puede abrumar a los empleados y reprimir la innovación.

Cuando se usan en el momento correcto, cada uno de estos enfoques puede contribuir al éxito de los negocios y crear un clima en donde los empleados se sientan responsables de la organización y comprometidos con un propósito común.

Un buen líder es flexible y adapta el enfoque de su liderazgo a la situación en cuestión. Hay veces que los empleados necesitan motivación y recompensas, y hay veces que necesitan orientación hacia una nueva visión. Hay situaciones en las que es una buena idea reunir aportes del personal; aunque hay veces cuando se debe decir a los empleados exactamente lo que deben hacer.

Todos los emprendedores de negocios tienen la posibilidad de encontrarse con varios desafíos y oportunidades a medida que crece su negocio. Comprender los diferentes enfoques de liderazgo y cuándo es más probable que un enfoque sea eficaz, le permitirá tener éxito.

Piense acerca de los enfoques de liderazgo que ha usado en su negocio. ¿Hay algunos enfoques que use más que los otros? ¿En qué enfoques le gustaría trabajar?

**[www.life-global.org](http://www.life-global.org)**

---

<sup>1</sup> Fuente: R00204, Goleman, D. (2000). El liderazgo que entrega resultados. Harvard Business Review, 78(2).