



# **LIDERAZGO**



**Coach Ramiro Covarrubias**

**El concepto de liderazgo** ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo. Inicialmente el liderazgo se consideraba principalmente como una posición de poder y autoridad, donde los líderes dictaban órdenes y esperaban obediencia.

Sin embargo, con el tiempo este enfoque autoritario comenzó a ser cuestionado y se desarrollaron nuevos enfoques que enfatizaban las habilidades sociales y comunicativas de un líder.

Se reconoce que un buen líder no solo debe tener conocimientos técnicos o experiencia, sino también habilidades para motivar e influir en sus equipos.



Por lo tanto, el concepto de liderazgo ha evolucionado desde una visión autoritaria hacia un enfoque más participativo e inclusivo.

- Se valora la capacidad para comunicarse efectivamente, inspirar a otros y hacer frente a los desafíos éticos con integridad.
- En lugar de centrarse únicamente en las cualidades individuales del líder, se reconoce que un buen liderazgo implica valorar aprovechar la diversidad dentro del equipo o grupo al que se dirige.



***El liderazgo es la capacidad de una persona para guiar, influenciar y motivar a otros individuos o grupos hacia la consecución de metas u objetivos comunes.***

Implica tener habilidades de comunicación efectiva, toma de decisiones, resolución de problemas y gestión del tiempo.

- ✓ Un líder es alguien que inspira confianza en los demás y tiene la capacidad de tomar el control en situaciones difíciles o inciertas.



Existen diferentes tipos de líderes, cada uno con su propio estilo y enfoque.

A continuación vamos a ver algunos ejemplos, ya que existen muchos otros estilos de liderazgo dependiendo del contexto, cultura organizativa y preferencias individuales del líder:

***1. Líder autocrático: toma todas las decisiones sin consultar a los demás miembros del equipo.***

Las ventajas del liderazgo autocrático:

1. Toma de decisiones rápidas: No necesita consultar ni obtener el consenso de los demás miembros del equipo.



2. Claridad en las tareas y expectativas: Este tipo de líder establece directrices claras y específicas, lo que ayuda a los empleados a entender sus roles y responsabilidades dentro del grupo.

3. Mayor control sobre la calidad del trabajo: Al tener un mayor control sobre las decisiones y tareas, el líder autocrático puede asegurarse de que se cumplan altos estándares de calidad en el trabajo realizado.

Desventajas asociadas al liderazgo autocrático:



1. Falta de participación e involucramiento: Los empleados pueden sentirse excluidos o menos valorados debido a la falta de participación en la toma de decisiones o en la generación de ideas.

2. Baja motivación y compromiso: La falta de participación puede llevar a una menor motivación e compromiso por parte de los empleados, ya que pueden sentirse menos involucrados con su trabajo.

3. Limitada creatividad e innovación: Al no permitir diferentes perspectivas o ideas, el liderazgo autocrático puede limitar la capacidad del equipo para ser creativo e innovador en su trabajo.



## ***2. Líder democrático: involucra a los miembros del equipo en la toma de decisiones y fomenta la participación activa.***

Ventajas:

1. Participación y colaboración: Fomentan la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones. Esto promueve un ambiente colaborativo en el que se valoran las ideas y opiniones de todos los integrantes.
2. Mayor compromiso: Al permitir que los miembros del equipo tengan voz en las decisiones, se genera un mayor sentido de compromiso hacia el logro de los objetivos comunes.



3. Creatividad e innovación: La diversidad de ideas propiciada por el liderazgo democrático estimula la creatividad y la generación de nuevas soluciones o enfoques a los problemas o desafíos que enfrenta el equipo.

4. Desarrollo personal: Al tener la oportunidad de participar activamente en la toma de decisiones, los miembros del equipo pueden desarrollar habilidades relacionadas con el análisis crítico, resolución de problemas y comunicación efectiva.



## Desventajas:

1. Toma lenta de decisiones: Debido a su naturaleza participativa, es posible que se requiera más tiempo para llegar a una decisión consensuada o aceptada por todos los miembros del equipo. Esto puede generar demoras en situaciones donde una respuesta rápida es necesaria.
2. Falta de dirección clara: En algunos casos, si no hay una guía clara por parte del líder democrático, puede surgir confusión sobre roles y responsabilidades dentro del equipo.



3. Tensiones internas: Dado que cada persona tiene diferentes perspectivas e intereses, pueden surgir tensiones o conflictos internos durante el proceso decisonal.

4. Riesgo parálisis por análisis excesivo: Si no existe un límite claro para analizar opciones o tomar decisiones firmemente, puede llevar a un estancamiento paralizante dentro del grupo mientras intentan considerar todas las opiniones posibles antes tomar acción.



### ***3. Líder transformacional: inspira y motiva a sus seguidores para lograr metas más allá de sus expectativas iniciales.***

Ventajas del liderazgo transformacional:

1. Inspiración: Los líder transformacionales son capaces de inspirar a sus seguidores con una visión clara y convincente, lo que aumenta la motivación y el compromiso del.
2. Desarrollo personal: Fomentan el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, brindando oportunidades de desarrollo y ayudándoles a alcanzar su máximo potencial.



## Ventajas del liderazgo transformacional:

3. Innovación: Fomentan un entorno creativo e innovador, animando a los seguidores a pensar fuera de la caja y proponer nuevas ideas.

4. Influencia positiva: Ejercen una influencia positiva en sus seguidores, fomentando la confianza, el respeto mutuo y la colaboración efectiva entre los miembros del equipo.

5. Cambio organizacional: Son especialmente efectivos en situaciones donde se requieren cambios significativos de una organización, ya que son capaces de inspirar a los seguidores para que adopten nuevos enfoques asuman riesgos calculados.



## Desventajas del liderazgo transformacional:

1. Dependencia excesiva: En algunos casos, los seguidores pueden volverse demasiado dependientes del líder transformacional debido su confianza en él/ella como fuente exclusiva de motivación e inspiración.
2. Resistencia al cambio: Algunos miembros del equipo pueden resistirse o tener dificultades para adaptarse a las nuevas formas propuestas por el líder transformacional, lo que puede generar conflictos o falta de colaboración.



## Desventajas del liderazgo transformacional:

3. Toma de decisiones centralizada: En ocasiones, estos líderes pueden tomar todas las decisiones importantes consultar o involucrar adecuadamente al resto del equipo, lo que puede generar falta de autonomía y desmotivación entre los seguidores.

4. Desequilibrio entre visión e implementación: A medida que se enfocan intensamente en establecer una visión clara para el futuro deseado, (o de un objetivo) algunos líder pueden descuidar aspectos prácticos en relación con las acciones adecuada a implementar.



#### ***4. Líder transaccional: se enfoca en recompensar o castigar el rendimiento individual según se alcancen objetivos específicos.***

Ventajas:

1. Claridad de expectativas: Los líderes transacción establecen metas claras y proporcionan instrucciones específicas para que los seguidores se qué se espera de ellos.
2. Recompensas tangibles: Los líderes transaccionales utilizan recompensas tangibles, como bonificaciones o ascensos, motivar a los seguidores a alcanzar lasas establecidas.



3 Responsabilidad individual: Este enfoque promueve la responsabilidad individual al enfocarse en objetivos individuales y recompensar el desempeño efectivo.

4. Eficiencia organizacional: El liderazgo transaccional puede ser eficiente en situaciones la tarea es clara y no requiere mucha creatividad o innovación.



## Desventajas:

1. Falta de motivación intrínseca: El liderazgo transaccional se centra principalmente en recompensas externas, lo que puede limitar motivación intrínseca de los empleados.
2. Falta de flexibilidad: Este tiende a seguir reglas preestablecidas y no es adecuado para situaciones ambiguas o cambiantes donde se necesita adaptabilidad.



3. Baja creatividad e innovación: Al enfocarse principalmente en cumplir con las metas establecidas, el liderazgo transaccional puede desalentar la creatividad y la búsqueda activa de nuevas ideas.

4. Relaciones superficiales: En este estilo de liderazgo, la relación entre el líder y los seguidores suele ser puramente contractual y basadas en un intercambio económico.



***5. Líder carismático: utiliza su personalidad magnética y persuasiva para influir en otros y lograr un objetivo común.***

Ventajas:

1. Inspiración: Un líder carismático tiene la capacidad de motivar a su equipo. Su personalidad magnética y su entusiasmo contagioso pueden generar una gran energía positiva en el grupo, lo que puede aumentar la productividad y el rendimiento.
2. Confianza: Los líderes carismáticos a menudo generan confianza entre sus seguidores debido a su habilidad para conectar emocionalmente con ellos. La confianza mutua facilita la comunicación abierta y honestidad, así como la colaboración efectiva.



3. Influencia: Los líderes carismáticos tienen una mayor capacidad para influir en las opiniones y decisión del grupo. Pueden persuadir y ganarse el apoyo de otros con facilidad, lo que es útil al tratar de implementar cambios o llevar adelante importantes.

4. Resiliencia: Los líderes carismáticos tienden a ser personas optimistas y resilientes, capaces de superar obstáculos y mantenerse fuertes durante tiempos difíciles. Esto puede causar confianza en los seguidores e impulsarlos a seguir adelante incluso cuando enfrenten desafíos significativos.



## Desventajas:

1. Egos inflados: Algunos líderes carismáticos pueden desarrollar un ego excesivamente grande debido al poder e influencia que poseen sobre sus seguidores. Esto puede conducir a comportamientos autoritarios o egocéntricos que pueden alienar al equipo.
2. Falta de objetividad: A veces, los líderes carismáticos se basan demasiado en su intuición o instinto personal para tomar decisiones importantes sin considerar adecuadamente las opiniones o datos objetivos disponibles. Esto podría resultar en decisiones incorrectas o poco informadas.



3. Dependencia excesiva del líder: Los integrantes del equipo pueden depender tanto del liderazgo carismático que se ven pasivos e incapaces de tomar decisiones por sí mismos sin la guía constante del líder. Esto puede limitar el desarrollo individual dentro del equipo.

***6. Líder situacional: adapta su estilo de liderazgo según las necesidades y circunstancias específicas del equipo o proyecto.***



## Ventajas:

1. Adaptabilidad: El líder puede adaptarse fácilmente a las necesidades cambiantes de los seguidores y las situaciones, lo que permite una mayor efectividad en el liderazgo.
2. Mayor motivación: Los seguidores pueden sentirse más motivados ya que el líder les brinda la dirección y el apoyo adecuados según sus habilidades, conocimientos o experiencia.



3. Desarrollo del equipo: El liderazgo situacional promueve el desarrollo individual y colectivo del equipo, ya que se centra en identificar fortalezas y áreas de mejora para cada miembro.

4. Toma de decisiones eficiente: El líder puede tomar decisiones rápidas y efectivas al evaluar la situación actual y seleccionar la mejor estrategia para abordarla.



## Desventajas:

1. Complejidad: Aplicar diferentes estilos de liderazgo según las circunstancias puede ser complicado para algunos líderes, lo que requiere un mayor nivel de habilidad e inteligencia emocional.
2. Falta de consistencia: La aplicación inconsistente del estilo de liderazgo puede confundir a los seguidores sobre qué esperar del líder o generar desconfianza si perciben que no hay un enfoque claro.



3. Tiempo requerido: Adoptar un estilo de liderazgo situacional implica invertir tiempo adicional en evaluar constantemente las necesidades individuales o grupales, lo cual puede ser difícil si hay múltiples tareas o proyectos simultáneos.

4. Posible resistencia al cambio: Algunos seguidores pueden resistirse al cambio si están acostumbrados a un estilo específico de liderazgo, lo que podría dificultar la implementación exitosa del liderazgo situacional.



## ***7. Líder coach: guía, entrena y brinda retroalimentación constante para ayudar al desarrollo personal y profesional de sus seguidores.***

Ventajas del líder coach:

1. Desarrollo de habilidades: El líder coach promueve el desarrollo de habilidades y competencias en los miembros de su equipo, lo que puede llevar a un mejor desempeño individual y colectivo.
2. Mejor comunicación: Al fomentar un ambiente abierto y de confianza, el líder coach facilita una comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo, lo que permite resolver conflictos o problemas de manera más rápida y eficiente.



3. Motivación intrínseca: Al utilizar técnicas de coaching ayudando a sus seguidores a descubrir sus motivaciones internas y trabajar hacia metas personales o profesionales significativas, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral.

4. Fomenta el autoaprendizaje: El liderazgo coaching promueve la autonomía y la responsabilidad en cada individuo para que puedan aprender por sí mismos, tomar decisiones informadas y gestionar su propio crecimiento profesional.



5. Mejora del clima laboral: Un líder coach crea un ambiente positivo donde se valora la diversidad de opiniones y se fomenta el trabajo en equipo, lo que contribuye a mejorar el clima laboral.

Desventajas del líder coach:

1. Tiempo requerido: La práctica del liderazgo coaching requiere tiempo para establecer relaciones sólidas con los miembros del equipo, identificar necesidades individuales y brindar apoyo adecuado. Esto puede ser un desafío en entornos laborales con altas demandas o plazos ajustados.



2. Resistencia al cambio: Algunos miembros del equipo pueden mostrar resistencia al cambio o ser reacios a recibir retroalimentación constructiva por parte del líder coach, lo cual puede dificultar el proceso de desarrollo personal.
  
3. Limitaciones en situaciones urgentes: En situaciones urgentes o crisis empresariales donde se requieren decisiones rápidas e inmediatas, es posible que las técnicas tradicionales de liderazgo sean más efectivas que las estrategias basadas en coaching.
  
4. Necesidad de habilidades específicas: No todos los gerentes tienen las habilidades o conocimientos necesarios para convertirse en líderes coaches.





***“Un líder es aquel  
que conoce el  
camino, anda el  
camino y muestra  
el camino”***

**- John Maxwell -**

