

Realizo mi aportación para el grupo de trabajo en esta primera entrada.

El año pasado, mientras estaba preparando el proyecto de dirección para presentarme al proceso selectivo, cayó en mis manos (vía Amazon) el siguiente libro: ¿El líder resonante crea más? de D. Goleman. De alguna forma, necesitaba conocer estrategias que pusieran a funcionar todos mi conocimientos sobre inteligencia emocional al servicio del liderazgo educativo. En este caso, el texto versa sobre estos tres temas:

- a. El poder de la inteligencia emocional, donde el lector puede entender y analizar como el liderazgo primal y el resonante son importantes en la administración, así como los estilos disonantes de liderazgo y dónde y cuándo se aplican.
- b. La Forja del Líder. En este apartado se responde a la pregunta ¿Cómo convertirse en un líder resonante? La motivación para el cambio y el cambio duradero del liderazgo.
- c. Tercera, la creación de organizaciones emocionalmente inteligentes. Aspecto que aborda la realidad emocional de los equipos, su visión ideal y la creación del cambio sostenido.

Simplemente voy a destacar en este comentario, con objeto de reflexión para todos, los distintos tipos de liderazgo.

1. Liderazgo coercitivo

El líder ordena y manda. Busca el cumplimiento inmediato de las tareas a través de instrucciones precisas. Nadie lo puede cuestionar y tampoco pide opiniones. Se recomienda utilizarse sólo cuando sea imprescindible, ya que a largo plazo este estilo rompe el ambiente de trabajo y es negativo para el logro de los objetivos de la empresa, ya que los trabajadores se desmotivan, no colaboran, dejan de transmitir ideas por miedo a ser rechazados, etc. Funciona bien en situaciones de crisis, cuando la reacción inmediata es un factor determinante o con trabajadores problemáticos con quienes todo lo demás ya haya fracasado.

2. Estilo orientativo

El líder orientativo es un visionario; tiene una visión clara a largo plazo y con su entusiasmo moviliza a las personas hacia esa visión. El liderazgo orientativo genera un gran compromiso hacia los objetivos y la estrategia de la organización. Este estilo mejora el ambiente de trabajo. Las normas para el éxito están puestas sobre la mesa en igualdad para todos, dándoles la libertad de experimentar y innovar. Por lo general suele funcionar bien en la mayoría de situaciones, aunque falla, si el equipo se forma de expertos que cuenten con mayor experiencia que el líder. Genera una gran capacidad de motivación.

3. Estilo afiliativo

Este estilo de liderazgo gira en torno a las personas. Se esfuerza para que la relación entre personas sea armónica. Sus emociones están por encima de las tareas y los

objetivos. Los empleados tienen la libertad de hacer su trabajo en la forma que consideren más eficaz. Es un tipo de liderazgo adecuado si se desea construir armonía en el equipo, mejorar la comunicación, cuando el equipo es nuevo o cuando hay que motivarlos durante situaciones de alto estrés. En contraparte, puede dar la impresión de que se tolera un rendimiento bajo. Debería combinarse con otros estilos, como el estilo orientativo.

4. Estilo democrático

Los trabajadores tienen voz y voto en las decisiones incrementando así, la flexibilidad y la responsabilidad. El líder participativo busca siempre la toma de decisiones por consenso, las personas que se encuentran en un sistema democrático tienden a ser muy realistas acerca de qué puede o no ser logrado. Este tipo de liderazgo empresarial funciona muy bien cuando el líder no está seguro sobre la mejor dirección a seguir o cuando necesita generar ideas frescas para lograr los objetivos. Este estilo pierde su sentido cuando los empleados no están formados o no tienen la información suficiente para aportar opiniones válidas.

5. Estilo ejemplar

El líder implanta estándares muy elevados de rendimiento marcando unas pautas muy concretas. Las normas de trabajo suelen estar claras para el líder, pero no las explica con claridad, sino que espera que las personas sepan lo que deben hacer. Muchos empleados se sienten agobiados por las exigencias de excelencia del líder que marca las pautas. La flexibilidad y la responsabilidad no existen y el trabajo se vuelve enfocado en las tareas y pasa a ser muy rutinario. Si el líder se ausenta, la gente se siente sin dirección ya que están acostumbrados a que el líder establezca las reglas. El estilo ejemplar debería utilizarse en contadas ocasiones ya que destruye el clima de un equipo. Puede ser útil cuando tenemos un gran experto en la materia y buscamos aprender imitando sus modos de trabajo.

6. Estilo Formativo

Su principal objetivo de este estilo de liderazgo según Goleman es el desarrollo del talento de las personas. Contribuyen a que los empleados identifiquen sus fortalezas, debilidades y aspiraciones profesionales, ayudando a establecer metas de desarrollo. Estos líderes dan tareas desafiantes a sus empleados y están dispuestos a soportar a corto plazo el fracaso, ya que se centran en el desarrollo personal principalmente. Los motiva a que tomen iniciativas y genera un ambiente de crecimiento conjunto. Este liderazgo funciona bien si los empleados tienen conciencia de sus debilidades y desean mejorar su rendimiento. Tiene poco sentido si por cualquier motivo, los mismos son resistentes a aprender o a mejorar.

¿Qué estilo de liderazgo tenéis?

¡Podéis usar el cuestionario con resultados de esta web para conocerlo!

<https://www.psicologia-online.com/test-de-liderazgo-con-resultados-4199.html>

¡Saludos!