
	INSTITUCION EDUCATIVA RODRIGO CORREA PALACIO Aprobada por Resolución 16218 de noviembre 27 de 2002 DANE 105001006483 - NIT 811031045-6		
	Refuerzo de emprendimiento	Código PAC-13-01	
	Grado: s1 a y b	Versión 01 Página 1/1	

TIPOS DE LIDERAZGO

LIDERAZGO NATURAL: se entiende como líder natural aquella persona que, pese a tener una actitud sobresaliente en la mayoría de los casos, su figura no está reconocida como tal.

Se caracteriza por tener grandes habilidades comunicativas y motivadoras entre las personas, así como satisfacer eficientemente las necesidades de su equipo de trabajo. Se le distingue del resto, y sobre todo del autocrático, en que no impone nada y todas las decisiones son llevadas a cabo con el consentimiento y participación de todas las personas, siendo en este caso muy parecido al liderazgo participativo.

LIDERAZGO PARTICIPATIVO: muy parecido al anterior, este tipo de liderazgo, pese a tener él mismo la última decisión, no duda en consultar y evaluar las opiniones del resto de equipo de personas en el proceso de toma de decisiones. Su motivación principal es crear un gran espíritu de equipo donde cada individuo se sienta importante dentro de la organización y sobre todo valorado, teniendo así un impacto muy positivo en la motivación del grupo de trabajo. Los expertos en la materia recomiendan adoptar este tipo de liderazgo cuando sea de vital importancia trabajar en equipo y la calidad se imponga a la rapidez de sacar las tareas adelante.

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO: totalmente opuesto al liderazgo natural o participativo. Su principal característica es el poder absoluto que tiene en la toma de decisiones, dando indicaciones precisas de cómo y cuándo llevar a cabo las tareas. Le gusta tenerlo todo bajo su control y gestiona a las personas con mano de hierro. En muchos casos, este estilo de liderazgo impacta negativamente en la motivación de las personas. Este tipo de liderazgo está recomendado por los expertos en aquellos momentos de crisis donde hay que tomar decisiones duras en beneficio de la compañía.

LIDERAZGO BUROCRÁTICO: se caracteriza por llevar a cabo las tareas según su “libro de estilo” y “hoja de ruta marcada”. No contemplan ningún cambio y en caso de surgir imprevistos no cuenta con demasiado interés en la personalidad de las personas ni en su motivación, siendo su empatía casi inexistente. Este tipo de liderazgo está recomendado principalmente en empresas donde siempre haya cierto tipo de riesgo laboral y se tengan que tomar medidas especiales. No tiene demasiado sentido dentro del trabajo de oficina.

LIDERAZGO CARISMÁTICO: el líder carismático sobresale del resto por sus cualidades innatas de inspiración y su poder de atracción hacia las personas. Se muestran siempre muy enérgicos al transmitir sus ideas generando satisfacción y entusiasmo dentro del grupo de trabajo; llegando incluso a pensar que sin la figura del líder carismático dentro de la organización no hay éxito. Entre sus principales deficiencias está el centrar demasiados los esfuerzos alrededor de esta figura, puede llegar a ser un problema para la compañía el día que este abandone la organización.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: muchos expertos coinciden en que es el verdadero pilar dentro de los diferentes estilos de liderazgo empresarial. Puede parecerse bastante al liderazgo carismático en el entusiasmo que transmiten a las personas, aunque al final su ego no es tan grande y antepone el beneficio del grupo al suyo propio. Son una fuente de inspiración para sus equipos, pero a la vez necesitan sentirse apoyados por el resto de personas. El líder transformacional, aparte de cumplir con los objetivos marcados de la mejor manera posible, es el encargado de proponer nuevas iniciativas y agregar valor a las decisiones tomadas.

ESTILOS DE LIDERAZGO

ESTILOS DE COMUNICACIÓN

Al hablar de estilos de liderazgo nos referimos a la percepción de los seguidores respecto a la forma de pensar de los seguidores respecto a la forma de pensar, sentir, actuar de su líder en la ejecución de tareas. Éstos se pueden clasificar de acuerdo con la forma de establecer comunicación y de acuerdo con la conducta.

De acuerdo con el estilo de comunicación, encontramos cuatro tipos de liderazgo, directamente relacionados con las preferencias cerebrales de su líder:

1. Orientados a la acción

Generalmente hablan sobre resultados, responsabilidad, objetivos, retroalimentación, desempeño, experiencia, eficiencia, desafíos, avances, logros, decisiones y cambio. Su tendencia es ser pragmáticos, directos, impacientes, decisivos, rápidos (saltan de una idea a otra) y energéticos (desafían a otros).

2. Orientados a los procesos

Generalmente hablan de hechos, probar, procedimientos, análisis, planeamiento, observaciones, organización, prueba, control, detalles, comprobación. Tienen tendencia a ser sistemáticos (paso a paso), lógicos (causa-efecto), positivos, prolijos, "fríos", cautelosos y pacientes.

3. Orientados a las personas

Generalmente hablan de personas, necesidades, sensibilidad, motivaciones, conciencia, equipos de trabajo, valores, cooperación, comunicaciones, creencias, sentimientos, expectativas, espíritu de equipo, relaciones y comprensión. Tienen tendencia a ser espontáneos, empáticos, cálidos, subjetivos emocionales, perceptivos, sensitivos.

4. Orientados a las ideas

Generalmente hablan de conceptos, lo que es nuevo en su campo, innovación, creatividad, interdependencia, oportunidades, nuevas vías, posibilidades, nuevos métodos, grandes diseños. Su tendencia es ser imaginativos, carismáticos, difíciles de entender, egocéntricos, muchas veces poco realistas, creativos, llenos de ideas, provocativos.

Tomado de: (educación para el emprendimiento norma, nivel E)

¿CÓMO SABER SI SOY UN LÍDER?

Todos podemos ser líderes y para ser líder hay que tener unas características que se pueden construir poco a poco, no necesariamente hay que ser un líder natural, ya que el líder nace, pero también se hace, por lo tanto, ser líder podría considerarse como un arte, el arte de ser y hacerse uno mismo.

ACTIVIDAD:

Para saber si eres un líder natural o que te estás formando como líder te invitamos a elaborar el siguiente test.

Por Donald Clark.

Esta autoevaluación le dará a usted retroalimentación en relación con sus sentimientos hacia el liderar a otros. Evalúese en una escala del 1 al 5, en donde el 5 es un Sí definitivo y el 1 es un NO definitivo. Sea honesto con sus respuestas, puesto que esta evaluación es sólo para su propio conocimiento. Encierre las respuestas en un círculo.

1

Yo disfruto trabajar en equipo.

1

2

3

4

5

2

Tengo la habilidad para hablar bien ante los demás.

1

2

3

4

5

3

Disfruto relacionarme con los demás a nivel personal.

1

2

3

4

5

4

Soy bueno para planificar.

1

2

3

4

5

5

Puedo interpretar las reglas y las regulaciones.

1

2

3

4

5

6

Me siento bien cuando les pido consejo a los demás.

1

2

3

4

5

7

Me gusta recopilar y analizar datos e información.

1

2

3

4

5

8

Soy bueno en resolver problemas.

1

2

3

4

5

9

Me siento bien escribiendo memorandos a los demás.

1

2

3

4

5

10

Puedo delegar el trabajo en los otros.

1

2

3

4

5

11

Soy eficiente en manejar las quejas de los demás.

1

2

3

4

5

12

Dar instrucciones y dirigir se me hace fácil.

1

2

3

4

5

13

Sé cómo desarrollar metas y llevarlas a cabo.

1

2

3

4

5

14

Me siento bien implementando nuevas técnicas.

1

2

3

4

5

15

Me gusta evaluar el rendimiento de los demás y darles

retroalimentación.

1

2

3

4

5

16

Si cometo un error, tiendo a admitirlo y corregirlo.

1

2

3

4

5

17

Soy capaz de resolver los conflictos entre mi grupo.

1

2

3

4

5

18

Creo en la diversidad de pensamiento y habilidades en el lugar de trabajo.

1

2

3

4

5

19

Me gusta impulsar el cambio.

1

2

3

4

5

20

Uno de mis grandes deseos es convertirme en un líder o fortalecer mis condiciones de líder.

1

2

3

4

5

Resultados:

Sume ahora todos los números que usted encerró en un círculo.

Un puntaje de 50 o más indica un fuerte deseo de convertirse en un líder y una habilidad auto percibida para llevar a cabo las tareas que se requieren de un líder.

Un puntaje de 50 o menos indica una tendencia general a no querer llegar a ser un líder o la percepción de que no tiene las habilidades necesarias para llevar a cabo las funciones y tareas de un líder.

Pero no importa cuál haya sido su puntaje, su compromiso con el objetivo, su deseo y determinación son los más grandes indicadores de su habilidad para llegar a ser un líder.

Use esta evaluación para ayudarse a determinar cuáles destrezas y habilidades puede usted continuar desarrollando (fortalezas) y cuáles necesita desarrollar (oportunidades para crecer).

TALLER

1. ¿Me considero una persona líder? Sí, no y ¿por qué?
2. ¿Qué características poseo para ser un líder?
3. ¿Qué características me faltan para llegar a ser un buen líder?
4. ¿He liderado en algún momento alguna actividad en el colegio u hogar? Cuéntanos tu experiencia.
5. Cuenta en breves palabras que persona o personas consideras buenos líderes dentro de tu comunidad, y ¿por qué?
6. Explica con tus propias palabras los estilos de liderazgo

