

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES Y SUS POSIBLES RESULTADOS

Introducción

Una de las características de la especie humana es su naturaleza grupal. Y es que alcanzamos muchas de nuestras necesidades (afecto, autoestima, desarrollo personal, entretenimiento, etc.) a través de las interacciones que llevamos a cabo en grupo. Dentro de cada grupo aparecerá, de forma espontánea o designada, un individuo con capacidad de influir en las decisiones de los demás, dando paso a la consolidación de la figura del guía, jefe o líder y a los diferentes tipos de poder que puede ejercer dicha figura sobre cada individuo y sobre el grupo en general.



Un liderazgo inadecuado en la escala de mando de una organización puede llegar a generar riesgos psicosociales y repercutir negativamente en aspectos tan importantes para la trayectoria de la empresa como la productividad, el absentismo, la siniestralidad laboral, etc.

Existe una amplia variedad de estilos de liderazgo que, dependiendo del sector de actividad (servicios, producción, etc.), de su estructura y de su estilo organizacional, podrán tener mayores o menores limitaciones en su aplicación.

A continuación, vamos a describir brevemente los estilos de mando más comunes, su repercusión en la gestión de equipos y las posibles consecuencias en la estabilidad y crecimiento de la empresa y de cada uno de sus departamentos.

Liderazgo autocrático

El directivo, mando, supervisor, etc., que ejerce esta forma de dirección de equipos es una persona inflexible con sus colaboradores que se rige por sus propios criterios y asume personalmente la toma de decisiones sin tener en cuenta la opinión de sus subordinados. Utiliza recompensas o castigos dependiendo de las acciones realizadas, e impone y espera el cumplimiento estricto de sus órdenes.

Liderazgo democrático

En este caso, el directivo, mando, supervisor, etc., es más participativo y tiene muy en

cuenta los puntos de vista de cada uno de sus colaboradores. Por ejemplo, durante el periodo de aprobación de un proyecto, requiere la presencia y participación de todos sus subordinados para poder aprobarlo de forma definitiva. Esta forma de liderar propicia que los empleados decidan y asuman responsabilidades en la toma de decisiones. El líder se caracteriza por ser activo, consultivo, orientador y formador. Además, tiene un alto sentido de responsabilidad y compromiso personal con las necesidades de la organización. También se caracteriza por ser un gran oyente y por mostrarse muy respetuoso en el trato hacia sus colaboradores, compartiendo la toma de decisiones con otros miembros de la organización. Por tanto, dispone de una gran capacidad para influir sobre los subordinados, guiándoles en el transcurso de los proyectos.

Liderazgo anárquico

Este estilo de dirección es totalmente opuesto a los anteriormente mencionados. Se caracteriza por la apatía a la hora de tomar decisiones, cediendo esta responsabilidad a los subordinados sin proporcionarles ayuda, motivación o control de las actividades que realizan. El individuo que aplica este liderazgo tiene un débil compromiso con la organización y no es capaz de resolver los conflictos que surgen. Tampoco dirige al equipo hacia la consecución de los objetivos y metas marcados, sin ofrecer apoyo a sus colaboradores y evitando cualquier tema que necesite de la experiencia y la responsabilidad del cargo de directivo. Suele ser un sujeto más pasivo, inactivo y desinteresado que cualquier otro tipo de líder.

Liderazgo basado en el intercambio

Este estilo destaca por el ánimo y estímulo que el líder proporciona al colaborador, ya que le considera una pieza muy significativa en la organización, no solo un simple instrumento para conseguir los objetivos previstos. Se potencia la cooperación y se fomentan las habilidades socio-personales, lo que ayuda a incrementar la autoestima de todos los componentes del grupo.

Este estilo de liderazgo utiliza las recompensas a los colaboradores en función del cumplimiento de los criterios establecidos y de su productividad. Esta clase de dirección es funcional y puede ser útil en empresas tradicionales, ya que estas organizaciones necesitan de alguien que planifique y genere estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que lleven a la consecución de los resultados deseados.

Clima laboral

Sin duda, el estilo de liderazgo de una empresa influye de manera directa en el clima laboral de una organización. Para que exista un clima participativo y abierto es necesario

fomentar unas buenas relaciones interpersonales dentro del grupo, un hecho que redundará en la satisfacción de los empleados.

Los estilos democrático y de intercambio, cuyas características hemos repasado anteriormente, desarrollan una forma de dirigir basada en una alta participación de los empleados en la toma de decisiones. Estos estilos favorecen el desarrollo de un buen clima laboral dentro de la organización, ya que incrementan el compromiso y fomentan la responsabilidad de los subordinados.

Sin duda, la actuación de un directivo, mando, supervisor, etc., con sus colaboradores es uno de los aspectos más relacionados con la aparición de riesgos psicosociales, ya puede provocar determinados niveles de estrés.

Los responsables que desarrollan un estilo de liderazgo democrático o de intercambio, disponen y aplican las habilidades necesarias para gestionar el estrés laboral y favorecer la motivación de los trabajadores, realizan continuos esfuerzos por generar compromiso e implicación desde su propio comportamiento y suelen llevar a cabo actuaciones equilibradas y equitativas. Asumen responsabilidades, acompañan a sus equipos al desarrollo profesional y personal dentro de la empresa, celebran los éxitos y asumen los errores con coherencia e integridad. En definitiva, son capaces de poner el bien colectivo, del equipo y de la empresa por encima de sus intereses personales.



MUTUA BALEAR

¿QUÉ TIPO DE LÍDER TE GUSTARÍA SER?



Accidentes
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

BUEN LÍDER

CONSIDERA COLABORADORES A SUS EMPLEADOS

PRIMERO ESCUCHA A SUS COLABORADORES

CUANDO HABLA DE UN PROYECTO EMPLEA LA EXPRESIÓN "NOSOTROS"

UTILIZA LOS ACUERDOS CON SUS COLABORADORES

SUS COLABORADORES ESTÁN MOTIVADOS CON SU TRABAJO

EL ÉXITO ES DE TODO EL EQUIPO



MAL LÍDER

TIENE EMPLEADOS A SU CARGO

PRIMERO HABLA A SUS EMPLEADOS

CUANDO HABLA DEL PROYECTO UTILIZA LA EXPRESIÓN "YO"

DA ÓRDENES CONTINUAMENTE

BUSCA CULPABLES, SUS EMPLEADOS LE TIENEN MIEDO

PRESUME DE LOS ÉXITOS PERSONALMENTE



PLAN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SÍGUENOS EN REDES SOCIALES



900 173 174

Teléfono gratuito de asistencia.
24 horas al día, 365 días al año.

mutuabalear.es cuidamostusalud.org
elautonomo.es tresminutos.es

A continuación, presentamos un cuestionario de cumplimentación voluntaria y de autoevaluación personal cuyo único objetivo es el de mejorar el liderazgo de las personas y de la organización a todos los niveles.

¿VALORES QUE CONTRIBUYEN AL BUEN LIDERAZGO?

¿VALORES QUE CONTRIBUYEN AL BUEN LIDERAZGO?	1 a 5
SINCERIDAD	
Procura decir la verdad, sin ocultar información útil para los trabajadores , a pesar de sus consecuencias, y evita las “mentiras piadosas” o distorsiones.	
Trata de informar puntualmente de todo aquello que puede afectar nocivamente a los trabajadores para adoptar las medidas preventivas pertinentes.	
Dice las cosas con tacto para no herir.	
Demuestra un comportamiento ético y sincero en sus relaciones.	
Fomenta la sinceridad en su entorno a través de palabras y comportamientos.	
Valor promedio	
SERENIDAD	
Controla sus estados de ánimo para evitar transmitir intranquilidades o tensiones.	
Evita cualquier daño o agresividad a través de sus palabras y actos.	
Controla su estrés y el de sus colaboradores ordenando el trabajo, evitando solapamientos de tareas y mostrándose paciente y relajado.	
Actúa con prudencia ante actuaciones de sus colaboradores que considera indebidas.	
Transmite buenas y malas noticias de manera positiva.	

Valor promedio	
SENCILLEZ	
Muestra naturalidad en sus relaciones, siendo accesible y dispuesto a escuchar.	
Encuentra tiempo para interesarse por las condiciones de trabajo de sus colaboradores y lo habla con ellos para compartir inquietudes.	
Promueve el diálogo y la cooperación en su ámbito de influencia y da buena muestra de ello.	
Se involucra y comparte momentos de alegría con sus colaboradores, tanto por motivos de trabajo como personales.	
Trata de dar un trato de igualdad a todo el mundo.	
Valor promedio	
SERIEDAD	
Es cuidadoso en el cumplimiento de sus compromisos en los plazos acordados, ya sean de palabra o por escrito.	
Es estricto en el respeto a los valores establecidos, dando ejemplo y exigiendo su cumplimiento.	
Comparte información transparente e indicadores objetivos y de desempeño con sus colaboradores y estimula su cumplimiento.	
Trata de facilitar un ambiente cordial de trabajo sin olvidar el esfuerzo.	
Contrae compromisos realistas y sabe decir NO cuando es necesario.	
Valor promedio	
SENSIBILIDAD	
Está cerca de las personas en los momentos difíciles, mostrándose dispuesto a ayudar.	

MUTUA BALEAR. MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO. C.I.F. G 07046196

Evita buscar culpables ante los errores y mejorar aquellos aspectos organizativos que los han facilitado.	
Muestra aprecio e interés por las personas y sus inquietudes, dentro y fuera del trabajo.	
Evita totalmente realizar comentarios destructivos o jocosos sobre otras personas.	
Favorece el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, reconociendo sus logros.	
Valor promedio	
Valor promedio global	

Fuente: NTP 817 Transparencia y condiciones de trabajo (II): su contribución al liderazgo

MUTUA BALEAR. MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 183. SEGÚN REGISTRO OFICIAL DEL MINISTERIO. C.I.F. G 07046196

¿CÓMO CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO SOBRE LOS VALORES QUE CONTRIBUYEN AL BUEN LIDERAZGO?

En cada una de las cuestiones que se plantean para cada apartado (sinceridad, serenidad, sencillez, seriedad y sensibilidad) se consignará el número que más se ajuste a la opinión que tienes sobre como ejerces tu liderazgo, o bien, si formas parte de un equipo de trabajo, qué opinión tienes sobre el liderazgo del responsable de tu equipo o incluso de toda la organización.

La máxima puntuación es 5 y la mínima 1.

Como mecanismo para estimular mejoras en el liderazgo, una vez cumplimentado el cuestionario y solo a modo orientativo, puedes realizar una valoración sobre el resultado obtenido aplicando los siguientes pasos:

- Para calcular el valor promedio de cada apartado, tendrás que sumar la puntuación que has dado a cada cuestión y dividirla entre el número de respuestas, que en todos los apartados es 5.
- Para calcular el valor promedio global, tendrás que sumar los valores promedios que has obtenido al realizar el cálculo del punto anterior y dividirlo entre 5, que es el número de apartados (sinceridad, serenidad, sencillez, seriedad, sensibilidad).
- Para finalizar, podrás comparar el valor promedio global obtenido con la siguiente escala de valoración:
 - 1. Se aprecian fallos notorios, por lo que se requiere mejorar sustancialmente.
 - 2. Existen carencias, por lo que se requiere reflexionar para incorporar mejoras.
 - 3. Aceptable, existen unas competencias básicas para el desarrollo del liderazgo.
 - 4. Notable, existen buenas competencias en el liderazgo.
 - 5. Excelente, el liderazgo se encuentra en un nivel sobresaliente.

Fecha: 18/08/2021

TE RECORDAMOS DE QUE DISPONES DE TODA LA INFORMACIÓN EN NUESTRA WEB
WWW.MUTUABALEAR.ES