

Estilos Gerenciales

El estilo más efectivo está vinculado a la situación o contexto que vive el líder en función del equipo

Directivo

Objetivo principal:
Cumplimiento inmediato de tarea

- Imparte directrices indicando a sus colaboradores lo que deben hacer y sin contar con su opinión
- Espera que el colaborador cumpla u obedezca de manera inmediata
- Controla rigurosamente a través de una supervisión estricta
- Se centra en un feedback correcto para recalcar lo que se está haciendo mal
- Expresa las consecuencias negativas del incumplimiento de las reglas para motivar a los colaboradores
- Mantiene un equilibrio entre la crítica positiva y negativa

Visionario

Objetivo principal:
Dotar de una visión y dirección a largo plazo

- Asume la responsabilidad de desarrollar y articular una visión clara y dirección para la organización
- Pide el punto de vista de los colaboradores sobre la visión de la organización o sobre la mejor manera de concretarla
- Cree que vender la visión de la organización es una pieza clave en el rol directivo
- Explica las razones que hay detrás de la visión, para persuadir a los colaboradores
- Establece normas y controla el desempeño en relación con la visión

Afiliativo

Objetivo principal:
Crear armonía en el equipo

- Preocupación seria por fomentar relaciones cordiales entre los compañeros de trabajo
- Pone mayor énfasis en satisfacer las necesidades emocionales no resueltas de los colaboradores, que en las normas y objetivos de la dirección de las tareas
- Presta atención y se preocupa por la "persona en su totalidad" y enfatiza las cosas que las hacen felices
- Realiza ante todo una crítica constructiva y evita los enfrentamientos relacionados con el desempeño
- Recompensa en ocasiones las características personales como el desempeño en el trabajo

Democrático

Objetivo principal:
Construir compromiso y generar nuevas ideas e iniciativas

- Cree que los colaboradores tienen la capacidad de trabajar en la dirección adecuada para ellos y para la organización
- Alienta a los colaboradores a tomar decisiones relacionadas con su trabajo
- Toma decisiones por consenso
- Mantiene muchas reuniones y escucha las inquietudes de los colaboradores
- Recompensa el desempeño adecuado y rara vez realiza una crítica negativa o sanciona

Marcapasos

Objetivo principal:
Llevar a cabo las tareas con un nivel alto de excelencia

- Lidera con el ejemplo o modelo
- Es muy exigente y espera que los demás conozcan las razones de la estrategia que hay que seguir
- Siente aprensión por delegar áreas si no está seguro de que la persona puede lograr un nivel alto de calidad
- Asume la responsabilidad de tareas que no le competen si no observa un alto nivel de desempeño
- Tiene poca contemplación ante un desempeño pobre

Desarrollador

Objetivo principal:
Desarrollo profesional de los demás a largo plazo

- Alienta a establecer objetivos de desarrollo a largo plazo
- Ayuda a sus colaboradores a identificar sus propias fortalezas y debilidades teniendo en cuenta sus aspiraciones
- Llega a acuerdos con los colaboradores sobre los roles del superior y de ellos mismos en el proceso de desarrollo
- Enseña con base en razones y realiza una crítica constructiva para facilitar el desarrollo de los colaboradores
- Puede sustituir resultados inmediatos por un desarrollo a largo plazo

Estos estilos gerenciales son efectivos cuando...

Los estilos Visionario y Desarrollador suelen ser los más efectivos, pero los resultados se observan a largo plazo

Afiliativo

- Se aplica como parte de un repertorio que incluye los estilos Directivo, Democrático y Tutorial
- Las tareas son rutinarias y el rendimiento de los colaboradores es adecuado
- Se brinda ayuda personal
- Hay que integrar a diversos grupos de individuos conflictivos para que trabajen en armonía

Visionario

- Se requiere una visión nueva o una dirección y estándares claros (por ejemplo, en el momento de cambio)
- Al directivo se le percibe como experto
- Los colaboradores nuevos dependen del directivo para recibir una dirección ágil



Directivo

- Se aplican a tareas relativamente sencillas
- Se emplea en situaciones de crisis
- La falta de cumplimiento trae aparejado problemas serios
- Todos los demás no han funcionado con los colaboradores problemáticos

Desarrollador

- Los colaboradores reconocen una discrepancia entre los niveles actuales de desempeño y los que se desearían alcanzar
- Se motiva a los colaboradores para que tomen la iniciativa, sean innovadores y busquen el desarrollo profesional



Democrático

- Los colaboradores:
 - Son competentes
 - Cuentan con información crítica
 - Tienen las ideas más claras que el directivo sobre cuál es el mejor enfoque
- El estilo autoritario ya ha sido utilizado para crear y defender una visión

Marcapasos

- Los colaboradores están muy motivados, son competentes, conocen su trabajo y necesitan pocas indicaciones
- Hay que gestionar los “contribuidores individuales” (por ejemplo, científicos de I+D; asesores legales)
- Se necesitan resultados rápidos
- Se desarrolla a colaboradores que son similares a su superior

“

Líder efectivo es aquel que nos ayuda a superar nuestras limitaciones, debilidades, miedos, y nos hace lograr cosas mucho más importantes que lo que lograríamos de manera individual

”