



Estilo de Liderazgo (Versión 2020)

Carlos Pimentel

Fecha Inicio: 2022-11-16 15:28:55 **Fecha Fin:** 2022-11-16 15:33:54

Resultado:

Este líder considera la opinión del equipo en las decisiones importantes, y aunque es el líder quien toma la decisión final, la opinión del equipo tiene un gran peso. Asimismo, ofrece guía cada vez que el equipo lo requiera y su relación con el equipo tiende a ser plana, basada en la confianza y la comunicación activa. En este tipo de liderazgo los trabajadores se sienten confiados y valorados. Es efectivo en contextos donde los miembros del equipo son experimentados y están dispuestos a compartir su conocimiento. Es un estilo ideal para equipos basados en principios ágiles. No es beneficioso cuando los roles dentro del equipo no son claros o cuando hay poco tiempo para tomar decisiones grupales (o cuando la velocidad en la toma de decisiones es importante).

Tiempo Total: 4 Minutos 59 Segundos

Riesgo de Fraude: Análisis pendiente

Información Candidato	Información Prueba	Información Instancia
Id: 208078	Nombre/ID: Estilo de Liderazgo (Versión 2020) / 1122	Límite de Días: -
Nombre: Carlos Pimentel	Descripción Prueba psicométrica que mide el estilo de liderazgo que ejerce una persona dentro de un equipo	Tiempo Límite: 60 minutes
Notas: -		Tipo: PSY
Registrado: 2022-06-14		Proceso: Honestidad y valores
Email : carlospimentel987@gmail.com		Monitoreo Web: No

Resumen por Estilo de Liderazgo

Descripción		Puntaje (Valor)
Líder Autoritativo		13/32
Líder Democrático		25/32
Líder Delegativo		22/32
Líder Modelador		14/32
Líder Agente de Cambio		22/32
Líder Social		23/32

Definición de Estilos de Liderazgo

Nombre Categoría	Descripción de Categoría
Líder Autoritativo	Este líder tiene el control total de todas las decisiones y ejerce supervisión exhaustiva de toda la operatividad del equipo. La relación con el empleado es de jefe-subordinado. Además asume totalmente el mérito del triunfo y la responsabilidad de todos los errores. Este tipo de liderazgo podría ser funcional en situaciones en las que hay poco tiempo y espacio para tomar decisiones grupales. Por ejemplo, profesiones en las que existen situaciones de emergencia (personal médico), al entrenar personal inexperto o para liderar procesos de calidad que requieren consistencia y rigurosidad. Sin embargo, la principal desventaja es que muchos empleados pudieran sentirse menospreciados y por consiguiente abandonar la empresa o trabajar desmotivados.
Líder Democrático	Este líder considera la opinión del equipo en las decisiones importantes, aunque este genera el veredicto final. Asimismo ofrece guía cada vez que el equipo lo requiera. Este líder genera admiración, aunque su relación con el equipo tiende a ser plana, y basada en la confianza y la comunicación activa. Este tipo de liderazgo es el que más eleva la productividad, pues los trabajadores se sienten confiados y valorados. Es efectivo en contextos donde los miembros del equipo son experimentados y están dispuestos a compartir su conocimiento. No es beneficioso cuando los roles dentro del equipo están inciertos o cuando hay poco tiempo para tomar decisiones grupales.
Líder Delegativo	Este líder ofrece total libertad al equipo para tomar las decisiones importantes, brindando poca o ninguna supervisión al trabajo. Tiene como objetivo que los empleados se empodere de sus roles y se vuelvan especialistas. Su juicio dentro del equipo es neutro; solo ofrece herramientas y recursos de trabajo, y tampoco tiene un método particular para alcanzar los objetivos.
Líder Modelador	Este líder se basa en el modelo transaccional de liderazgo, pues enseña a sus empleados primordialmente a través de la técnica del modelado, utilizando la recompensa y el castigo como método principal para motivar la conducta deseada. Este tipo de liderazgo es efectivo para liderar personal que va a desempeñar cargos operativos, tales como administrativos, tareas manuales, personal de limpieza, obreros, etc.
Líder Agente de Cambio	Este líder inspira en su equipo una motivación intrínseca orientada hacia alcanzar los objetivos de la empresa. Inculca en su equipo una moral compartida y moviliza sentimientos, que los orienta a sacrificar intereses personales para lograr un cambio importante. Este liderazgo es particularmente efectivo en organizaciones que requieren cambios significativos de perspectiva, y por tanto requieren de empleados que

compartan sus visiones y aporten al cambio. Su ventaja principal es que los cambios son lentos, y requiere que el líder tenga ciertas características de personalidad que le faciliten llevar a cabo este liderazgo, tales como carisma, empatía, resiliencia, capacidad para inspirar, etc.

Líder Social

También conocido como líder "country-club". Este líder se preocupa primordialmente por el bienestar emocional de sus empleados. Mantiene una relación plana con su equipo, permite que tomen algunas decisiones importantes, y les da libertad para elegir las estrategias de trabajo. Para este líder es más importante mantener una estrecha relación emocional con el equipo que obtener buenos resultados. Este tipo de liderazgo es efectivo en empresas con estructura plana, orientadas al mundo digital, con empleados jóvenes, y donde se valoren las conexiones sociales en el ámbito digital. No resulta efectivo en empresas con enfoque tradicional y con estructura piramidal, pues pudiera no estar dispuesto a ejercer presión sobre su equipo.
