



Estilo de Liderazgo

Carlos Pimentel

Fecha Inicio: 2022-11-16 15:22:15 **Fecha Fin:** 2022-11-16 15:28:45

Resultado:

Un líder transformacional guía a sus empleados, se compromete con ellos y los alienta a desarrollarse personalmente. Este líder cree firmemente que de esta manera cada miembro del equipo será capaz de obtener lo mejor de sí mismo y mostrar un mejor desempeño. El líder transformacional se enfoca en preparar a los miembros del equipo para el cambio al mismo tiempo que los motiva.

Las personas que lideran bajo este estilo generalmente se encuentran en organizaciones cambiantes, ya que preparan a los trabajadores para éste. También anima a los trabajadores a prestarse atención a sí mismos y a desarrollar sus talentos, los cuales podrían ser beneficiosos para la compañía. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, como estos líderes suelen ver el panorama completo, no siempre prestan suficiente atención a los detalles y pueden necesitar la ayuda de personas más organizadas y orientadas a los detalles.

Tiempo Total: 6 Minutos 30 Segundos

Información Candidato	Información Prueba	Información Instancia
<p>Id: 208078</p> <p>Nombre: Carlos Pimentel</p> <p>Notas: -</p> <p>Registrado: 2022-06-14</p> <p>Email : carlospimentel987@gmail.com</p>	<p>Nombre/ID: Estilo de Liderazgo / 606</p> <p>Descripción Prueba que determina el Estilo de Liderazgo del candidato. La prueba entrega como resultado el estilo correspondiente al candidato y su descripción, además del porcentaje para cada uno de los estilos, permitiendo identificar estilos secundarios y estilos opuestos.</p> <p>Como referencia la prueba incluye la descripción de todos los estilos de liderazgo medidos por la prueba. Los posibles estilos son: democrático, coach, autoritario, delegativo, estratégico, transformacional, transaccional y que marca el paso.</p>	<p>Límite de Días: -</p> <p>Tiempo Límite: 0 minutes</p> <p>Tipo: PSY</p> <p>Proceso: Honestidad y valores</p> <p>Monitoreo Web: No</p>

Resumen por Estilo de Liderazgo

Descripción	Puntaje (Valor)
Liderazgo democrático	80/100
Liderazgo coaching	20/100
Liderazgo autoritario	0/100
Liderazgo delegativo	0/100
Liderazgo estratégico	10/100
Liderazgo transformacional	90/100
Liderazgo transaccional	0/100
Liderazgo que marca el paso	0/100

Definición de Estilos de Liderazgo

Nombre Categoría	Descripción de Categoría
Liderazgo democrático	<p data-bbox="558 224 1514 448">El líder democrático o participativo es considerado uno de los más exitosos. Este líder fomenta el respeto y la confianza entre los miembros del grupo, es honesto y toma sus decisiones en base a su moral y valores, lo que conduce a una mayor productividad y a un aumento de la confianza del grupo.</p> <p data-bbox="558 492 1514 672">Dado que el liderazgo democrático es receptivo y participativo, los miembros del grupo tienen un papel más participativo en el proceso de toma de decisiones y sus ideas se discuten abiertamente, lo que mejora el flujo de ideas entre el grupo y la contribución de sus miembros.</p> <p data-bbox="558 716 1514 1030">Los líderes de este tipo suelen ser necesarios en ambientes de trabajo dinámicos y cambiantes, donde el estilo democrático puede sacar lo mejor de un equipo profesional y experimentado, ya que capitaliza los talentos y habilidades de los miembros y les permite compartir sus propios puntos de vista, en lugar de esperar que estén de acuerdo con el punto de vista del líder. Sin embargo, estos líderes pueden tener dificultades en ambientes donde las decisiones deben ser tomadas rápidamente.</p>
Liderazgo coaching	<p data-bbox="558 1097 1514 1276">El líder coach se centra en el desarrollo del equipo a largo plazo. Este líder ofrece orientación, como la mayoría de los otros tipos de líderes, pero también sirve como coach, ya que proporciona el estímulo y la inspiración que el equipo necesita.</p> <p data-bbox="558 1321 1514 1545">Bajo este estilo, el líder ayuda a los miembros del equipo a identificar sus debilidades, trabajar en sus fortalezas y metas personales, y desarrollarse como futuros líderes. No obstante, como líder, es su trabajo alinear las metas y prioridades de los miembros del equipo con las metas de la organización.</p> <p data-bbox="558 1590 1514 1859">Este estilo de liderazgo es muy raro hoy en día, y esto se debe al tiempo y la paciencia que requiere. Cuando se utiliza correctamente, este estilo puede tener resultados altamente positivos para la organización y los empleados, ya que su éxito y los objetivos de la organización están alineados con la misión de la misma. Sin embargo, si no se invierten la paciencia y el tiempo necesarios, este estilo no tendrá éxito.</p>
Liderazgo autoritario	<p data-bbox="558 1926 1514 2190">El líder autocrático o autoritario suele caracterizarse por el control individual de todas las decisiones con poca participación de los miembros del equipo. Dado que el liderazgo autocrático implica un control absoluto sobre el equipo, los líderes que trabajan bajo esta forma de liderazgo comúnmente basan sus decisiones únicamente en sus ideas y juicios, y rara vez aceptan consejos de los otros miembros del equipo.</p>

Aunque el estilo de liderazgo autocrático puede sonar negativo, algunos casos requieren de líderes autoritarios fuertes para lograr una gran variedad de cosas de manera rápida y eficiente. Una instancia muy común en la que este estilo puede ser altamente positivo es una situación estresante en la que es importante tomar una decisión rápidamente sin consultar a cada uno de los miembros de un gran equipo. Sin embargo, este estilo de liderazgo no es recomendable implementarlo en lugares de trabajo creativos e innovadores.

Liderazgo delegativo

El líder delegativo tiene una gran fe en su equipo y comparte su responsabilidad con uno o más de los miembros más cualificados del equipo, permitiéndoles tomar sus propias decisiones sin renunciar a su responsabilidad de compartirles su perspectiva durante el proceso. Bajo esta forma de liderar, se permite a los miembros del equipo realizar las tareas a su manera y a su propio ritmo.

Aunque este estilo se considera generalmente demasiado pasivo, suele tener resultados positivos cuando se implementa en equipos cuyos miembros son capaces de realizar las tareas de forma independiente y no tienen miedo de tomar sus propias decisiones. Este estilo a menudo se descarta porque se considera que obtiene pocos resultados. Sin embargo, puede resultar efectivo en equipos altamente experimentados y profesionales.

Liderazgo estratégico

El líder estratégico tiene el talento de influenciar a los miembros del equipo para que tomen decisiones que beneficien los resultados de la empresa. Este líder es perceptivo, innovador y está dispuesto a ayudar a los miembros de un equipo productivo y de calidad a mostrar un mejor desempeño laboral.

Bajo esta forma de liderar, el líder tiene como objetivo la productividad estratégica y el desarrollo de un ambiente de trabajo donde los miembros del equipo sean capaces de anticiparse a las necesidades de la organización. Este estilo de liderazgo alienta a los miembros del equipo a seguir sus propias ideas y normalmente las personas que lideran bajo este estilo utilizan sistemas basados en la recompensa y el incentivo.

Este estilo generalmente se implementa en situaciones donde se necesita mejorar la productividad de los miembros del equipo, su independencia y el desarrollo de sus ideas. Los líderes estratégicos tratan de predecir el futuro y posteriormente basan sus estrategias en esas predicciones. Desafortunadamente, el futuro puede no ser como lo anticipamos.

Liderazgo transformacional

Un líder transformacional guía a sus empleados, se compromete con ellos y los alienta a desarrollarse personalmente. Este líder cree firmemente que de esta manera cada miembro del equipo será capaz de obtener lo mejor de sí mismo y mostrar un mejor desempeño. El líder transformacional se enfoca en preparar a los miembros del equipo para el cambio al mismo tiempo que los motiva.

Las personas que lideran bajo este estilo generalmente se encuentran en organizaciones cambiantes, ya que preparan a los trabajadores para éste. Además, anima a los trabajadores a prestarse atención a sí mismos y a desarrollar sus talentos, los cuales podrían ser beneficiosos para la compañía.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, como estos líderes suelen ver el panorama completo, no siempre prestan suficiente atención a los detalles y pueden necesitar la ayuda de personas más organizadas y orientadas a los detalles.

Liderazgo transaccional

El líder transaccional valora los estándares, las reglas, el orden y la estructura. Este líder se enfoca en supervisar, organizar y analizar el desempeño del equipo en tareas específicas. El líder transaccional emplea recompensas o castigos para motivar a los miembros del equipo a mejorar su rendimiento. Considera su relación con el equipo como un intercambio.

Este estilo tiende a ser efectivo en proyectos que requieren un líder capaz de manejar el equipo de una manera más específica. Las personas que lideran bajo este estilo de liderazgo también pueden ser necesarias en emergencias y lugares de trabajo en crisis donde se necesita implementar orden y estructura. Sin embargo, el liderazgo transaccional podría no funcionar en entornos flexibles o cambiantes, o donde los miembros del equipo necesitan trabajar de forma independiente.

Liderazgo que marca el paso

El líder que marca el paso predica con el ejemplo, espera un rendimiento óptimo de cada miembro del equipo, incluido él mismo. Este líder tiende a establecer altos estándares no solo para el equipo sino para él mismo. El líder que emplea esta forma de liderar nunca le pediría al equipo que hiciera algo que no haría él mismo.

Este estilo tiende a tener resultados positivos cuando se implementa en proyectos de corto plazo y en situaciones en las que se necesitan resultados rápidos. Este líder es a menudo implementado en ambientes donde se requiere acelerar el proceso de trabajo empujando al equipo a hacer lo mejor en un corto tiempo e identificando rápidamente qué miembro del equipo no está trabajando como se espera. Sin embargo, los miembros del equipo pueden sentirse abrumados por las expectativas depositadas en ellos.

