

# Los 6 estilos de Liderazgo

Según Daniel Goleman existen 6 estilos de liderazgo basados en 6 componentes de inteligencia emocional. Cada uno ofrece características distintas y tiene un impacto distinto en el clima laboral y el performance de la organización. Si quieres conocer más da clic en el siguiente enlace para leer nuestro artículo completo acerca de los 6 estilos de liderazgo.

<http://www.lideremprendedor.com/?p=650>

“La inteligencia emocional se refiere a la capacidad de reconocer los sentimientos propios y los de los demás con el objetivo de motivar y manejar nuestras relaciones”.

Daniel Goleman, **Inteligencia Emocional**

ESTILO	AUTORITARIO	TIMONEL	AFILIATIVO	DEMOCRÁTICO	COACHING	VISIONARIO
<b>Modus Operandi</b>	Exige inmediata subordinación	Siempre pone metas altas para mejorar	Favorece la armonía y crea lazos emocionales	Promueve el consenso mediante la participación	Desarrollo del personal en la organización	Dirige a la organización hacia una visión
<b>Liderazgo en una sola frase</b>	“Se tiene que hacer lo que yo digo”	“Háganlo como yo lo hago”	“La gente es primero”	“¿Qué opinas?”	“Te sugiero lo siguiente”	“Sígueme”
<b>Competencias emocionales</b>	Orientado a resultados, autocontrol	Orientado a resultados, alta iniciativa	Crea empatía, construye relaciones, favorece la comunicación	Colaboración, liderazgo en equipo, favorece la comunicación	Crea empatía y desarrolla a la gente	Autoconfianza, empatía y agente de cambio
<b>Cuando funciona mejor</b>	Cuando hay una crisis, cuando hay problemas con los empleados, en el corto plazo	Para obtener resultados en el corto plazo, para poner el ejemplo	Para sanar heridas entre los miembros del equipo, para motivar en situaciones de estrés	Cuando el líder es nuevo, para crear consenso, para obtener retroalimentación	Para mejorar fortalezas a largo plazo, para desarrollar el talento	Cuando se necesita de un cambio de dirección o una visión clara del objetivo o la meta
<b>Cuando No funciona</b>	Para obtener resultados en el largo plazo	No impulsa el cambio ni el desarrollo de talento	Puede solapar errores del equipo	No desarrolla una visión estratégica	No funciona en situaciones bajo presión	Para obtener resultados en el corto plazo
<b>Impacto en el clima laboral</b>	 			 	 	  

