

¿Cuál es su estilo de liderazgo emocional?

Las emociones son las culpables de muchas de nuestras conductas. En el caso concreto de los directivos, mezclar liderazgo y emoción, es un cóctel que les proporcionará un gran número de afiliados o de seguidores, en el lenguaje 2.0. Esta mezcla define al líder visionario, al afiliativo, al comandante... así hasta los seis tipos que identifican Richard Boyatzis, McKee Annie y Goleman. Escoja el suyo.

“Ayudar a los profesionales a trabajar en un estado de ánimo positivo es la tarea fundamental de cualquier líder”. Estas palabras de Daniel Goleman, considerado el padre de la inteligencia emocional, explican cómo impactan las emociones en la motivación, el motor que mueve a las personas.

El padre de la inteligencia emocional apuesta por este don que nos permite ser conscientes de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás y hasta tolerar las presiones y frustraciones típicas del mundo laboral (resiliencia), como uno de los ingredientes del liderazgo emocional.

Acompañado por Richard Boyatzis y McKee Annie, Goleman describe seis estilos de liderazgo con diferentes efectos sobre las emociones de los seguidores de destino. Escoja aquel con el que más se identifique o adapte el suyo para lograr sus objetivos.

El líder visionario

Mueve a la gente hacia una visión compartida, diciéndoles dónde ir, pero no cómo llegar hasta allí, lo que los motiva a luchar hacia delante. Comparten información de manera abierta, por lo tanto, dan el poder del conocimiento a los demás.

Pueden fallar cuando se trata de motivar a los expertos con más experiencia o a sus compañeros. Este estilo es mejor cuando se requiere una nueva dirección.

El líder del coaching

Se conecta, quiere objetivos de la organización. Suele mantener largas conversaciones que van más allá del lugar de trabajo y ayuda a la gente a encontrar las fortalezas y las debilidades y su vinculación a aspiraciones y acciones. Son buenos en la delegación de tareas desafiantes, lo que provoca altos niveles de lealtad.

Mal gestionado, este estilo es similar a la microgestión. Es el más recomendable cuando pretende despertar las capacidades personales a largo plazo.

El líder afiliativo

Crea conexiones con las personas y así mejora la armonía dentro de la organización. Es un estilo de colaboración que vincula las necesidades emocionales con las laborales.

El líder afiliativo fracasa cuando evita las situaciones emocionalmente angustiantes, como la retroalimentación negativa.

Este estilo combina muy bien con el liderazgo visionario y es el más adecuado para 'curar fracturas' y solventar situaciones de estrés.

El líder demócrata

Genera compromiso a través de la participación y de la escucha activa, ya se trate de una mala o buena noticia.

Este estilo es el adecuado cuando se producen incorporaciones y resulta muy eficaz para líderes poco seguros.

El líder establecimiento

Es el clásico fijador de objetivos y su reto es motivar al equipo predicando con el ejemplo. Si identifican un desempeño deficiente son los primeros en apostar por su mejora. No tienen ningún inconveniente en remangarse y convertirse en rescatadores para solucionar el problema por sí mismos. Su mayor déficit es la orientación, confían en la actitud de su equipo.

A corto plazo, estos líderes obtienen resultados pero, a la larga su comportamiento puede llevarles al agotamiento y a la decadencia.

Carecen de inteligencia emocional en la autogestión. Su perfil se corresponde con el de aquellos técnicos que ascienden y tienen un equipo a su cargo.

El líder comandante

El comandante calma los miedos y da instrucciones claras porque adopta una postura de gran alcance. Está al mando y espera el pleno cumplimiento, el acuerdo no es necesario.

Aunque son muy eficaces, por su autocontrol emocional su actitud puede parecer fría y distante.

Este estilo de liderazgo es el mejor en tiempos de crisis que requieren una acción rápida y, ante la duda, los empleados no responden a través de otros métodos.

