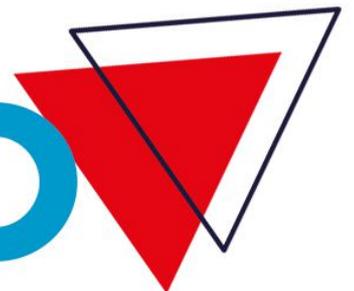




# Estilos DE

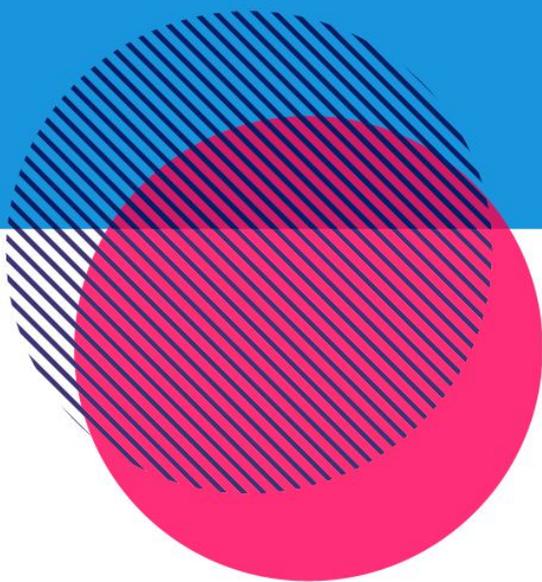
# LIDERAZGO



Por Javier Giammattei

© Escuela Creativa Digital 2020

Uno de los errores más comunes que cometen los líderes, es aplicar el mismo estilo de liderazgo a todo el equipo. Los líderes deben ser siempre como una lámpara, ponen el foco de atención, iluminan las fortalezas y potencial de cada miembro del equipo para multiplicarlo y así lograr alcanzar los objetivos propuestos.



El liderazgo se aplica de acuerdo con la persona con la que trabajamos. Para aplicar el liderazgo tomaremos dos variables la actitud y el conocimiento; ambos son elementos claves para ejercer liderazgo.



## *Dejar Hacer*

Veamos a continuación, el primer estilo de liderazgo es el llamado laissez faire o dejar hacer. Este estilo se ejerce cuando el equipo cuenta con un integrante que tiene actitud de querer hacer las cosas, y de igual manera tiene el conocimiento técnico que lo respalda.



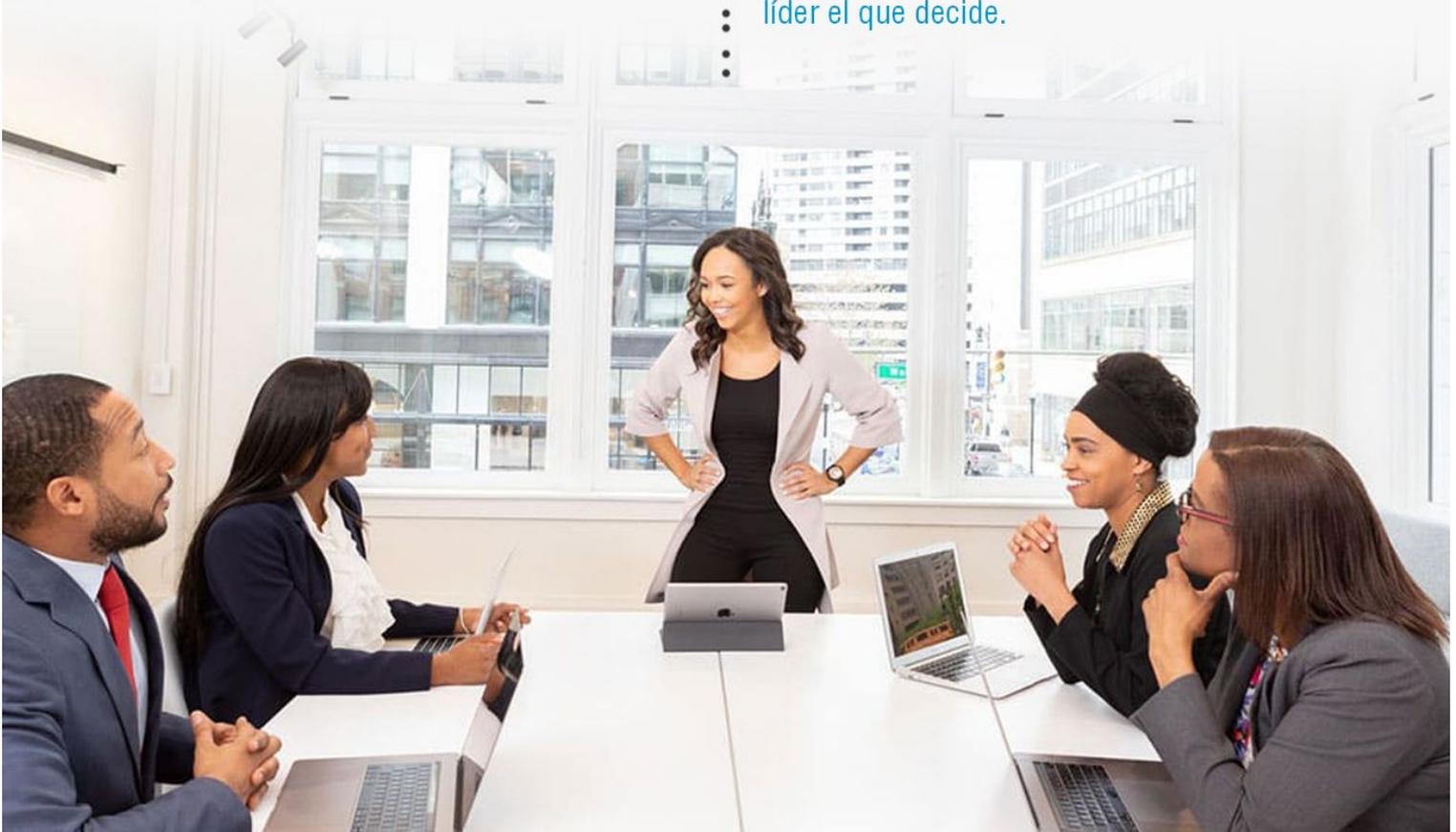
El estilo de liderazgo laissez faire, lo implementamos con aquellas personas que dan resultados, que conocen acerca de lo que hablan. Son personas con **garra**, enfocados en el objetivo y de muy buena disposición.

El líder laissez faire o “dejar hacer”, sabe que con este tipo de personas se debe llevar a cabo un seguimiento basado en la **confianza** y buen criterio de la persona.

# Liderazgo Democrático con actitud

El otro estilo de liderazgo es el **democrático**. El estilo democrático se implementa cuando una persona tiene la actitud, pero no tiene el conocimiento. La persona en cuestión tiene buena disposición, ganas de querer hacer, pero; es muy probable que sea nuevo en la posición, nuevo en la empresa y por ende no posee el conocimiento adecuado.

El liderazgo democrático acompaña, da seguimiento de cerca, consulta y fomenta el intercambio de opiniones, aunque al final sea el líder el que decide.



# Liderazgo Democrático

## con conocimiento

El tercer estilo de liderazgo nuevamente es el democrático. A diferencia del caso anterior, la persona no tiene actitud, pero sí tiene el conocimiento. En muchas ocasiones los sub alternos (como todos), pueden pasar por un momento personal difícil, problema económico de salud una mala relación interpersonal con alguien más. En estos casos que la actitud de la persona se ve afectada, pero sí tiene el conocimiento, nuevamente se pone en marcha el estilo de liderazgo democrático.





Por último, ¿qué hacemos si una persona no tiene ni la actitud ni el conocimiento? Le mostramos la puerta de salida.



**Javier Giammattei**  
Entrenador en Liderazgo  
Coach de vida y deportivo certificado.