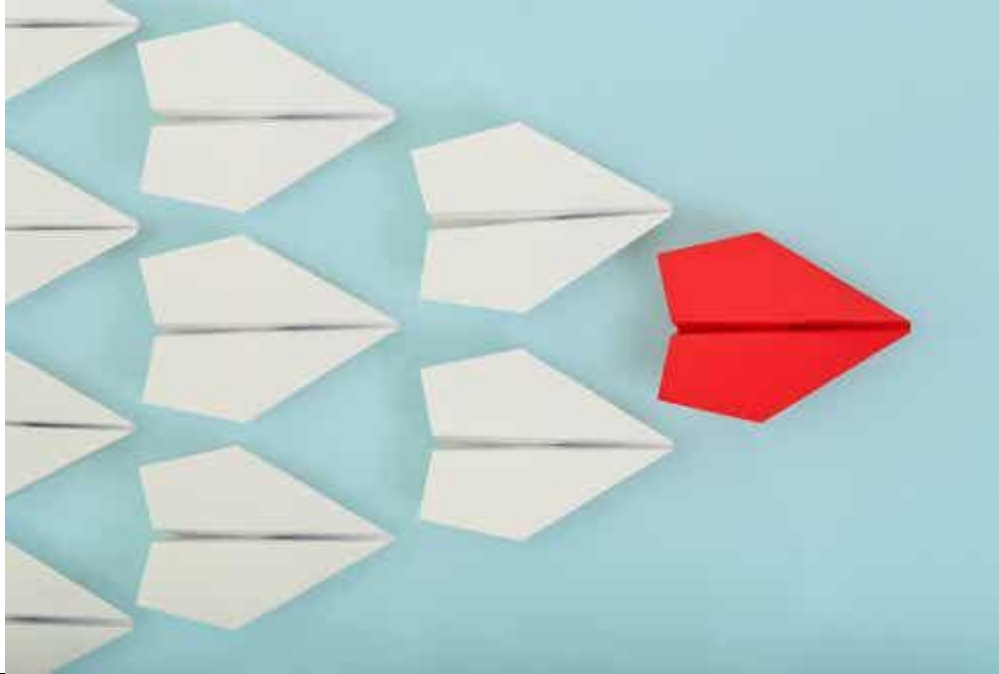


Tipos de liderazgo según Daniel Goleman

El liderazgo puede adoptar múltiples formas. Según el reconocido psicólogo Daniel Goleman, existen 6 tipos. Veamos cuáles son.



En la sociedad actual, en la que casi todo se hace en conjunto con otras personas, **el liderazgo se ha convertido en una habilidad fundamental**. Muchos son los psicólogos que han estudiado este concepto y, de entre todos ellos, destaca la figura de Daniel Goleman.

Este psicólogo es conocido sobre todo por haber descifrado para el gran público el poder de la inteligencia emocional. Sin embargo, también ha escrito libros y realizado estudios sobre este tema tan importante.

Los 6 tipos de liderazgo según Daniel Goleman son la clasificación más utilizada dentro de distintas disciplinas. Así, por ejemplo, en el mundo empresarial **muchos directivos estudian su material para mejorar sus dotes de líderes**. Por eso, en este artículo hablaremos sobre cuáles son y en qué consisten.

¿Cuáles son los tipos de liderazgo según Daniel Goleman?

En su libro *Leadership that gets results*, Daniel Goleman describió seis tipos de liderazgo diferentes. Cada uno de ellos está basado en un componente de la inteligencia emocional. Sin embargo, todos tienen en común que **las personas que los desarrollan consiguen resultados**.

Por otro lado, los tipos de liderazgo según Daniel Goleman no son incompatibles. Por el contrario, **los mejores líderes son capaces de coger elementos de cada uno de ellos para adaptarse a las demandas del momento**. De todas formas, para elegir cuál es el más útil

para una situación, primero es necesario conocerlos todos. Según los describió Goleman en su obra, los seis tipos de liderazgo son los siguientes:

- Coercitivo o autoritario.
- Democrático.
- Afiliativo.
- Visionario u orientativo.
- Timonel.
- *Coach*.

Veamos cada uno de ellos.

1. Liderazgo coercitivo o autoritario

El primero de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman se basa en la disciplina. Los directivos que siguen este modelo intentan que permanezca, por encima de cualquier otro valor, la disciplina. Para ello, por lo general emplean instrucciones cortas, concretas y precisas. Además, las consecuencias de no cumplir con lo encargado serán duras y en muchos casos intentarán sentar precedente, constituirse como un aviso para aquel que tenga la tentación de relajarse o de no seguir lo pautado.

«Este tipo de liderazgo dificulta las relaciones dentro del equipo: lejos de haber un ambiente de respeto, se crea un clima de presión, nerviosismo, temor, rabia e impotencia».

Esto provoca, en general, la **desmotivación** de los miembros del grupo: **los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más allá de la de una máquina**. Por ello, solo debería utilizarse en situaciones en las que sea necesario actuar de un modo muy concreto o en las que haya muchos problemas de organización en el grupo. Por ejemplo, durante una emergencia o cuando se realiza una tarea demasiado compleja en la que los límites no dejan mucho espacio para el error.

2. Liderazgo democrático

El liderazgo democrático sigue la idea de que **es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión**. Esto suele implicar multitud de reuniones, debates y charlas. Por lo tanto, será sobre todo útil en casos en los que haya mucho tiempo para elegir el camino a seguir y en aquellos en los que la formación de todos los miembros del grupo para el objetivo propuesto sea similar.

«Si no se emplea en el momento correcto, el equipo podría llegar a sentir que no tiene una guía para su trabajo».

Por otra parte, el liderazgo democrático suele utilizarse cuando el equipo de trabajo es multidisciplinar y, por lo tanto, es necesario conjugar las diferentes disciplinas para sacar

adelante los proyectos. Es decir, **es necesario alcanzar acuerdos en aquellos puntos en los que las disciplinas se unen o solapan, de manera que las partes que hagan todos encajen.**

3. Liderazgo afiliativo, uno de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman

El tercer tipo de liderazgo, según Daniel Goleman, se basa en **la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo**. Así, se consigue la armonía y colaboración entre ellos. Hablamos de un tipo de liderazgo que busca, sobre todo, que el ambiente humano sea bueno (es decir, un estímulo para los trabajadores).

*«A través de este liderazgo se fomenta el sentimiento de pertenencia y, por tanto, la **lealtad** al proyecto o a la empresa».*

La principal dificultad que encuentra este tipo de líderes surge cuando la falta de disciplina y de organización es muy grande. También cuando se desata una ola de conflictos porque la implicación emocional de las personas sumergidas en ellos será mucho mayor.

No obstante, **este enfoque no debe utilizarse sin apoyo de otros, como el visionario o el democrático**. De lo contrario, es muy fácil caer en la filosofía de «la empresa es tu familia» y crear un clima de explotación basado en el chantaje emocional.

4. Liderazgo visionario u orientativo

Los líderes que hacen uso de este estilo **motivan a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante**. Así, hacen ver a cada uno de ellos cuál es su papel dentro de la misma. La principal ventaja de este tipo de liderazgo es que todo el mundo tiene claro hacia dónde se dirige el equipo; por lo que la **motivación** está más presente.

Por lo general, **se trata de uno de los estilos de liderazgo más demandados hoy en día**. Se trata de una aproximación cercana al trabajador desde la perspectiva de la horizontalidad y la camaradería. El refuerzo positivo es fundamental en este estilo.

5. Liderazgo timonel, otro de los tipos de liderazgo según Daniel Goleman

El papel de un líder timonel es marcar un rumbo y conseguir que se mantenga. Se pone a sí mismo de ejemplo; por lo que busca actuar siempre como lo haría un modelo. En general, es usado por personas a las que les gusta sentirse protagonistas. Su mayor problema es que impide que el equipo pueda sumar algo al proyecto final que no sea la replicación de un modelo.

Este tipo de liderazgo es efectivo en especial cuando el líder es un experto en el campo y el resto de miembros del grupo tienen que asumir un gran segmento -de lo que se requiere de ellos- como aprendizaje. Sin embargo, si se lleva hasta el límite, los trabajadores pueden llegar a sentirse abrumados por la exigencia y la demanda de excelencia.

6. Liderazgo *coach*

El último tipo de liderazgo se basa en **ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes**. Después, trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial. La filosofía que hay detrás es que un buen trabajador aportará más que uno que no haya alcanzado su máximo desarrollo.

La perspectiva de este liderazgo es la formación de trabajadores válidos y autónomos a largo plazo. Es decir, se asumen fracasos y pérdidas a corto plazo, pero siempre en aras de mejorar y llegar al punto donde cada persona sea imprescindible. No obstante, requiere que el trabajador también esté en la misma onda; pues, de lo contrario, se crea un clima de frustración.

Rasgos que propician un buen liderazgo

Para Goleman, **los mejores líderes no se casan con un solo tipo de liderazgo**, al contrario, la eficiencia del líder residirá en su capacidad para cambiar con flexibilidad de un estilo a otro, según sean las circunstancias.

Asimismo, **un buen líder suele tener una serie de rasgos característicos**, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera, según recoge un [trabajo desarrollado en 2022 por la Universidad Pontificia de Comillas](#):

- **Inteligencia emocional**, la cual hace referencia a la capacidad de darse cuenta de los estados emocionales del equipo y del clima general del ambiente. Además, alude a la habilidad de identificar y gestionar las propias emociones de forma adecuada.
- **Modestia**, manifestada sobre todo en aquellas situaciones donde toca aceptar y aprender de las críticas de los demás, así como también en la capacidad para aceptar las propias limitaciones.
- **Autoconfianza**, que implica no depender de la aprobación de los demás.
- **Autocontrol**, que consiste en priorizar la reflexión sobre los impulsos y cultivar una visión estratégica.

Cada uno de los tipos de liderazgo, según Daniel Goleman, tiene ventajas e inconvenientes. Por ello, tal y como describe un [artículo publicado por el Instituto IDEMA en 2019](#) para un taller contra la corrupción empresarial, **es fundamental escoger en cada momento el que mejor se adapte al grupo y a sus circunstancias**. En este sentido, pensemos que desarrollar habilidades de liderazgo será útil tanto para directivos de empresas como para todos aquellos que tengan que trabajar en equipo para conseguir algún objetivo.