



Harvard Deusto

Management & Innovation (Núm. 85) · Habilidades directivas · Mayo 2026

No existe un único modo de liderar. Los equipos son distintos, las situaciones cambian y los retos empresariales evolucionan constantemente. Un directivo que aplica siempre el mismo estilo de liderazgo, independientemente del contexto, está dejando sobre la mesa una parte importante de su potencial como líder.

La buena noticia es que el liderazgo no es un rasgo fijo de personalidad: es un conjunto de comportamientos que se pueden aprender, practicar y adaptar. Conocer los principales tipos de liderazgo —sus fortalezas, sus limitaciones y las situaciones en las que cada uno brilla— es uno de los recursos más valiosos que puede tener un directivo.

A continuación repasamos los diez tipos de liderazgo más estudiados y utilizados en el ámbito empresarial, con orientaciones concretas sobre cuándo aplicar cada uno.

1. Liderazgo transformacional

El líder transformacional inspira a su equipo mediante una visión ambiciosa y moviliza a las personas para ir más allá de sus intereses inmediatos. No gestiona tareas: **genera compromiso, fomenta la creatividad y construye cultura.**

Cuándo usarlo: en procesos de cambio organizacional, lanzamiento de nuevos proyectos o cuando el equipo necesita una razón de ser más allá de los resultados a corto plazo. Es el estilo más asociado al alto rendimiento sostenido.

2. Liderazgo transaccional

Basado en el intercambio: el líder establece objetivos claros y recompensa o penaliza según los resultados. Es eficaz para mantener estándares de rendimiento en entornos estables donde las tareas están bien definidas.

Cuándo usarlo: en operaciones que requieren consistencia y cumplimiento de procesos —producción, ventas con métricas claras, atención al cliente—. No es el estilo más motivador a largo plazo, pero es muy eficiente a corto.

3. Liderazgo situacional

Desarrollado por Hersey y Blanchard, este modelo propone que el líder adapta su estilo —entre directivo y de apoyo— según la madurez y competencia del colaborador en cada tarea concreta. **No hay un estilo único: hay el estilo adecuado para cada persona y momento.**

Cuándo usarlo: en equipos con perfiles diversos o en empresas con alta rotación, donde distintas personas están en distintos estadios de aprendizaje. Requiere un nivel de observación y flexibilidad elevados por parte del líder.

4. Liderazgo democrático o participativo

El líder consulta al equipo antes de tomar decisiones, recoge perspectivas y genera consenso. Aumenta la implicación y el sentido de pertenencia, pero puede ralentizar la toma de decisiones.

implementarse con éxito.

5. Liderazgo autocrático

El líder toma las decisiones de forma unilateral, con poca o ninguna participación del equipo. Eficaz en situaciones de crisis, alta urgencia o cuando trabaja con colaboradores poco experimentados que necesitan dirección clara.

Cuándo usarlo: con cautela y en situaciones concretas de emergencia o arranque.

Sostenido en el tiempo genera desmotivación, dependencia y fuga de talento.

6. Liderazgo laissez-faire

El líder delega casi por completo la toma de decisiones en el equipo, interviniendo solo cuando se le solicita. Funciona muy bien con profesionales altamente autónomos y expertos.

Cuándo usarlo: en equipos de investigación, startups técnicas o con colaboradores senior que conocen su trabajo mejor que el propio líder. Aplicado con un equipo inexperto produce caos y falta de dirección.

7. Liderazgo coach

El líder actúa como facilitador del desarrollo de sus colaboradores. Hace preguntas en lugar de dar órdenes, ayuda a identificar puntos ciegos y apoya el crecimiento profesional a largo plazo.

Cuándo usarlo: cuando el objetivo principal es el desarrollo del talento interno y hay tiempo para invertir en el proceso. Es especialmente valioso en organizaciones con **alta ambición de retención de personas clave**.

8. Liderazgo visionario

Variante del transformacional, el líder visionario define con claridad el rumbo a largo plazo y consigue que el equipo lo comparta como propio. **La visión actúa como brújula que guía las decisiones cotidianas.**

Cuándo usarlo: en momentos fundacionales, virajes estratégicos o cuando la organización ha perdido el norte y necesita reencontrar su propósito.

9. Liderazgo de servicio

El líder pone las necesidades del equipo por delante de las propias. Su rol es eliminar obstáculos, generar las condiciones para que los demás brillen y construir una cultura de confianza y seguridad psicológica.

Cuándo usarlo: en culturas organizacionales con valores fuertes centrados en las personas, y especialmente cuando la retención de talento es una prioridad estratégica.

10. Liderazgo burocrático

El líder opera estrictamente dentro de normas, procedimientos y jerarquías establecidas. Aporta seguridad y coherencia en entornos muy regulados.

Cuándo usarlo: en sectores como el financiero, el sanitario o el gubernamental, donde el incumplimiento de protocolos puede tener consecuencias graves. No favorece la innovación ni la adaptación rápida.

¿Cuál es el mejor estilo de liderazgo?

La respuesta es que **no existe un único mejor estilo**. Los líderes más eficaces son los que han desarrollado la capacidad de moverse entre varios estilos según lo requiera la situación. La clave está en el autoconocimiento —saber cuál es tu estilo natural— y en la flexibilidad para salir de la zona de confort cuando el contexto lo exige.

La investigación en management muestra que el **liderazgo transformacional produce los mejores resultados** en términos de compromiso, creatividad e innovación. Pero incluso el líder transformacional necesita, en determinados momentos, ser directivo, dar estructura o simplemente dejar que los expertos trabajen con autonomía.

Si quieres profundizar en cómo funciona el liderazgo cuando la organización afronta un proceso de transformación, el artículo [Liderando el cambio: los cinco estilos de líder transformacional](#) analiza qué perfiles directivos son imprescindibles para ejecutar con éxito un plan de cambio estratégico y por qué la mayoría fracasan.

LIDERAZGO

HABILIDADES DIRECTIVAS

ACCIÓN DIRECTIVA



Harvard Deusto

Artículos relacionados



Momentos de grandeza: alcanzar el estado fundamental del liderazgo



Robert E. Quinn

Business Review (Núm. 85) · Habilidades directivas



Una gran idea



Tom Peters

Business Review (Núm. 85) · Habilidades directivas



Liderazgo empresarial en tiempos de cambio, según Sun Tsu



Juan Antonio Fernández García

Business Review (Núm. 85) · Habilidades directivas