

TIPOS DE LIDERAZGO

Autor: Jonathan García-Allen

Artículo extraído de: <https://psicologiyamente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

Existen diferentes tipos de liderazgo en los grupos, y cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas. En el mundo de las organizaciones raramente existen recetas que sirvan para todos los trabajos, las empresas y los equipos por igual, dado que lo que funciona y lo que no depende en gran parte del contexto. Sin embargo, conocer estos tipos de liderazgo ayuda a orientarse en estos temas.

La cultura de la empresa, los objetivos que se persiguen o la personalidad de los empleados, entre otros factores, determinan qué estilo de liderazgo encaja mejor con la compañía. Dentro de algunas organizaciones, incluso, coexisten diferentes estilos de liderazgo según las tareas o los objetivos que se deben cumplir.

Así pues, como todo depende del contexto en el que nos encontremos, si queremos exprimir al máximo la posibilidad de tener a un buen líder o lideresa al frente de un equipo u organización, en primer lugar es necesario conocer los tipos de liderazgo, ya que no existe uno que sea claramente superior a los demás.

Tipos de liderazgo: ¿cuáles son los principales?

Es importante entender que el estilo o tipo de liderazgo que ejercen los supervisores o los altos cargos en la empresa, siempre tendrá consecuencias en los trabajadores, aunque no nos demos cuenta o confundamos estos efectos con la personalidad intrínseca de cada persona. Tener claro esto es muy importante, ya que **los líderes son agentes que, por su poder de decisión,** se encuentran en una posición privilegiada a la hora de influir sobre los demás, para bien o para mal.

Que llevemos muchos años en la misma organización y siempre hayamos visto a las mismas personas comportándose del mismo modo no significa que este rango de conductas no puede ser modificado: variando el tipo de liderazgo pueden aflorar

dinámicas de trabajo y de relación muy diferentes, y en este cambio de mentalidad participará gran parte de la organización.

Liderazgos "buenos" y "malos"

Un tipo de **liderazgo positivo** puede mejorar el rendimiento de los empleados, su bienestar o aumentar los beneficios de la empresa. Por el contrario, un estilo negativo o perjudicial puede crear **estrés o burnout** en los subordinados, **bajar su autoestima** o provocar pérdidas para la empresa.

Han sido muchos los investigadores que han prestado atención a este fenómeno y son muchas las teorías que hablan sobre ello. A continuación, os presentamos los **tipos de liderazgo más habituales**.

1. Liderazgo laissez-faire (permisivo, liberal, “dejar hacer”)

El tipo de **liderazgo laissez-faire**, también conocido como **liderazgo delegativo**, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder laissez-faire **interviene solo cuando es necesario** y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y **motivación**, necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

Ventajas

Para algunos empleados, la autonomía es liberadora, mejora la **creatividad** y ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que se realiza. Este tipo de liderazgo puede ser usado en situaciones donde los subordinados son **apasionados y gozan de una alta motivación intrínseca**.

Por otro lado, en ocasiones este tipo de liderazgo permite que las personas más especializadas en su trabajo o que aportan un mayor valor añadido no se vean

constreñidas por las formalidades y una excesiva rigidez organizativa y hagan lo que mejor saben hacer.

Desventajas

Hay que tener en cuenta que **no todos los empleados poseen esas características**. Este estilo no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no poseen las competencias arriba mencionadas. Muchas personas **no son buenas a la hora de asignarse sus propios plazos de entrega**, gestionarse sus propias tareas y resolver los problemas que puedan ir surgiendo. Dicho de otro modo, tienen un estilo de trabajo mucho más pasivo en el que todo depende de que tengan instrucciones muy específicas y, en situaciones de ambigüedad, no tienen por qué aplicar el sentido común o tienden a trabajar menos a la espera de más información.

En estas situaciones, los proyectos o las fechas de entrega pueden no cumplirse cuando los miembros del grupo no son dirigidos correctamente o no se benefician del *feedback* apropiado.

Muchos estudios parecen demostrar que el tipo de liderazgo laissez-faire **puede llevar a una falta de control**, un incremento de los costes de la compañía y una productividad pobre, sacrificándolo todo por la posibilidad de tener un buen ambiente de trabajo a corto plazo (a largo plazo los problemas surgidos de la falta de rendimiento hacen mella en el clima organizacional).

2. Liderazgo autocrático (autoritario)

El **liderazgo autocrático** permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. El líder concentra **todo el poder y nadie desafía sus decisiones**. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

Ventajas

Puede ser efectivo en ambientes de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse rápidamente. También parece ser altamente efectivo con empleados que requieren una vigilancia estrecha sobre las actividades, ya que al eliminar la tendencia de los **trabajadores a relajarse**, puede aumentar la productividad y velocidad en las tareas.

Desventajas

Las desventajas del líder autocrático son evidentes. **No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores** y los empleados son simplemente personas que deben acatar órdenes. Algunos empleados pueden sentirse infravalorados y suelen mostrar poco compromiso afectivo hacia la compañía, pudiendo llegar a abandonar la empresa o rendir menos. Es un estilo de liderazgo que, poco a poco, está siendo desterrado de las empresas punteras.

3. Liderazgo democrático (participativo)

Habitualmente llamado **liderazgo participativo**, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la **participación de todo el grupo**. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Ventajas

Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación. De esta manera, por ejemplo, da más incentivos para quedarse en la organización, por lo que facilita la retención del talento.

Desventajas

Pese a que existe cierto consenso a la hora de afirmar que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas. Por ejemplo, muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta, en comparación con otros estilos de liderazgo. Además, este tipo de liderazgo requiere que el líder posea **gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración** de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo. De lo contrario, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar. .

4. Liderazgo transaccional

El **liderazgo transaccional** se basa en transacciones, es decir, en **procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores**. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

Ventajas

Es un tipo de liderazgo **orientado a los objetivos** y, por tanto, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos. El líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir. Por eso, este tipo de liderazgo se centra en aspectos objetivos y en unidades de análisis fácilmente reconocibles, con las que es relativamente sencillo operar.

Desventajas

El perfil de seguidor del líder transaccional es un **individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible**. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Sin embargo, aunque el liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en **momentos**

de estabilidad, en el mundo cambiante que nos encontramos hoy en día, donde el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.

5. Liderazgo transformacional (comunicativo)

Los líderes transformadores emplean **niveles altos de comunicación** para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados. Apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser la empresa en la que se trabaja.

Ventajas

Este es uno de los tipos de liderazgo que aportan mayor flexibilidad al funcionamiento de las empresas. De esta manera, los líderes que trabajan a partir de esta filosofía motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo. Poseen una visión muy amplia del trabajo a realizar, gracias a la cual lideran el cambio dentro de la organización y son capaces de **cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo**.

Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación. La clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que **dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos**.

¿Desventajas?

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles, como **la visión, los valores compartidos y las ideas**, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

Este énfasis en el clima laboral puede llegar a ser contraproducente en situaciones de crisis en las que hay que reaccionar rápidamente a una crisis que puede hacer colapsar a la organización a corto plazo, en cuestión de semanas.

Sin embargo, a la vez, no hay muchos contextos en los que sea mejor sacrificar la prosperidad a largo plazo por la obtención de resultados a corto plazo. Eso significa que muchas empresas y organizaciones que vetan la entrada a nuevos líderes basados en el liderazgo transformacional asumen de este modo un alto coste de oportunidad: crecen menos de lo que lo podrían hacer; y esto es algo que en muchos casos ni siquiera son capaces de detectar.

Referencias bibliográficas:

- Bennis, W. y Burt, N. (1986). *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (2002). *La experiencia del liderazgo*. Cengage learning. Tercera edición.
- Davis, J.; Millburn, P.; Murphy, T.; Woodhouse, M. (1992). *Successful Team Building: How to Create Teams that Really Work*. London: Kogan Page.
- Graen, G. B.; Novak, M. A.; Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: Testing a dual attachment model. *Organizational Behavior and Human Performance*. 30 (1): pp. 109 - 131.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia* N° 126, 13-35.
- Nye, J. C. (2011). *Las cualidades del líder*. Barcelona: Paidós.
- Zaccaro, S.J. & Klimoski, R.J. (2001), *The Nature of Organizational Leadership: Understanding the Performance Imperatives Confronting Today's Leaders*. San Francisco: Jossey-Bass