

Estilos de liderazgo

En diversos estudios se ha abordado la dinámica de grupos y, por ende, el estudio del ser y quehacer de una persona líder y sus formas de manifestarse; por ello, dada la complejidad y extensión de la información de las fuentes, solo nos aproximaremos a una idea de liderazgo, que integra y complementa algunas concepciones sobre el tema.

El o la líder es aquella persona que ejerce influencia sobre un grupo de personas, esta influencia está orientada a alcanzar unas metas que, en principio, han de ser comunes. La persona líder se encarga de motivar a quienes la siguen para llegar a dichas metas, tiene que intentar que el grupo se mantenga unido, y que las y los integrantes se encuentren mínimamente satisfechos. Por lo anterior, el liderazgo se convierte en un concepto dinámico, que tiene como base el ejercicio de influencia y la finalidad de lograr unos objetivos como grupo o colectividad.

Tres han sido los enfoques desde los cuales se ha estudiado el liderazgo, como son: el enfoque personalista, las teorías situacionales o funcionalistas y las teorías contingenciales.

La visión personalista se basa en la concepción de que el liderazgo emerge de la personalidad del o la líder, quien considera las situaciones en las que se encuentran los grupos (su estructura, el tipo de tareas que realizan, sus objetivos, sus metas, sus necesidades) y la capacidad de influencia de la persona líder para acercar el grupo a sus objetivos (Gómez-Rada, 2002 y Sánchez, 2010).

Las teorías situacionales o funcionalistas, centran la atención en las situaciones en las que se da el liderazgo y las funciones, para acercar al grupo a sus metas. A diferencia del enfoque personalista, en la que el grupo se adapta a la persona líder, en las teorías situacionales, el o la líder se adapta a las situaciones y funciones que se derivan del contexto, es decir, la situación del grupo y sus metas (Gómez-Rada 2002 y Sánchez citado en Zuzama, 2014).

Las teorías contingenciales centran la atención en la interacción entre un tipo de líder, con las características de la situación en la que se ejerce el liderazgo, de tal modo que propone que no hay un solo tipo de liderazgo, sino varios.

Una vez que nos aproximamos a la concepción del o la líder, el liderazgo y las teorías que los explican, deberemos acercarnos a los cuatro estilos de liderazgo, los cuales son y se definen de la siguiente manera: autoritario, democrático, *laissez-faire* (negligente), transformacional.

El estilo autoritario se basa en el autoritarismo, es la persona líder quien toma las decisiones y quienes conforman el grupo las ejecutan. El futuro es incierto porque depende de las decisiones del o la líder. Su actividad se centra en mandar y organizar y ocasionalmente en enseñar cómo se hacen las cosas. Es quien decide las tareas de

cada persona miembro del equipo. Suele ser muy personalista y arbitraria, critica y valora para reforzar su autoridad (Castaño citado en Zuzama, 2014).

El estilo democrático es aquel en el que la persona líder fomenta y favorece la participación activa de todas y todos los miembros del grupo. Basa su liderazgo en su identificación con el grupo y en su experticia. El futuro es una construcción del grupo y cuando emergen retos propone alternativas. Se asume como miembro del grupo. Cada persona del grupo, además de participar en las decisiones, elige las tareas y con quién ejecutarlas. La persona líder es objetiva al momento de criticar o valorar, como forma de estimular el desarrollo profesional y personal de las personas del equipo.

El estilo *laissez-faire* es contrario a los anteriores, es más una forma de negligencia, es el estilo en el que se deja a cada persona del grupo hacer lo que quiera, y solo actúa en situaciones extremas. La persona líder está disponible para actuar, pero solo si fuera necesario, por lo que tiene una actitud pasiva, por tanto, el futuro es incierto. Ante las complicaciones, espera que cada quien se las arregle para solucionar sus problemas. No intenta evaluar ni regular, no tiene iniciativa para retroalimentar, porque cree que, si alguien quiere saber su opinión, ese alguien se la preguntará.

El o la líder transformacional, anima, inspira, estimula y considera a la persona como elemento significativo de la organización. Se asume como parte del grupo y promueve el desarrollo de habilidades socio-personales, aumentando la autoestima de las personas del grupo. Tiene una visión de trabajo colaborativa, en la que las personas del grupo participan en las decisiones y tareas (Lupano y Castro citado por Jiménez, 2018).

El o la líder transaccional, tiene las características del liderazgo transformacional, con una gran diferencia, la forma de liderar se basa en el premio o castigo, como forma de transacción para el cumplimiento de las tareas (Lupano y Castro citado por Jiménez, 2018).

Los estilos de liderazgo no tienen una valoración moral, es decir, no son en sí mismos buenos o malos, por lo que la lectura es una invitación a interiorizar la información para discernir cuáles son las características del liderazgo que ejerces o el estilo que te gustaría desarrollar.

Para este último propósito, te compartimos la bibliografía que sustenta la presente lectura y sobre la cual podrás profundizar en tu estilo de liderazgo.

Referencias

Castaño, R. (2013). *Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores* (Tesis Doctoral).

Gómez-Rada, C. A. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2), pág. 61-77.

Lupano, M., y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación*. *Psicodebate 6: Psicología, Cultura y Sociedad*, 8.

Jiménez, A. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudios de casos en el Campo de Gibraltar. Gestión joven*. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*. No. 18 – 2018.

Sánchez, J.F. (2010). *Liderazgo: Teorías y aplicaciones*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Zuzama, J.M. (2014). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de caso real*. Universitat de les Illes Balears. Facultat de Educació.