

Modelo de Sistema de Rensis Likert

Rensis Likert, psicólogo norteamericano que fundó el Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan en 1946, fue su director hasta 1970 cuando se retiró para fundar la Rensis Likert Associates; empresa consultora que ofreció sus servicios a numerosas organizaciones de muchos giros. Durante su dirección dedicó especial atención a la investigación en las organizaciones obteniendo resultados que lo llevaron a escribir varios libros que fueron clave para la administración de muchas empresas. Entre 1960 y 1970, sus libros sobre la teoría de la gestión fueron muy populares en Japón y su impacto es visible en la organización de las empresas japonesas modernas. Realizó investigaciones sobre las grandes corporaciones en todo el mundo.

Después de números estudios, llega la conclusión sobre las organizaciones donde el líder delega y da responsabilidad a sus colaboradores, a la par que se interesa por su bienestar y propicia buena comunicación dando como resultado una mayor productividad en comparación de aquellas organizaciones donde el líder solo ordena y no existe un canal de comunicación efectivo.

A continuación, se presenta el modelo de liderazgo propuesto por Likert que ha servido a muchos autores y empresas como referencia.

Sistema 1. Autoritario/Explotador. Estos administradores son altamente autócratas, muestran muy poca confianza en los subordinados, motivan a través del miedo y los castigos, con recompensas ocasionales; prefieren la comunicación en forma descendente, limitan la toma de decisiones a los niveles superiores y exhiben características similares.

Sistema 2. Autoritario/Benevolente. Estos administradores exhiben un nivel de confianza condescendiente en los subordinados, los motivan haciendo uso de recompensas y algunas veces del temor y los castigos, permiten un cierto nivel de comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones de los subordinados y en la toma de decisiones les permiten algún grado de delegación, pero con un estrecho control de políticas.

Sistema 3. Consultivo. Este tipo de administradores presentan una confianza sustancial, aunque no total, en sus subordinados; usualmente tratan de usar de manera constructiva las ideas y opiniones de estos. Uno de los principales mecanismos de motivación son las recompensas, con castigos ocasionales y alguna participación. Fomentan la comunicación, tanto en forma ascendente como descendente; toman decisiones trascendentes de política general a los niveles superiores, fomentan la toma de decisiones en los niveles inferiores y actúan consultivamente en otras ocasiones.

Sistema 4. Participativo. Se dice que es el sistema más participativo de todos. En él, los administradores tienen plena confianza en los subordinados en todos los aspectos, siempre obtienen ideas y opiniones de estos y las usan en forma constructiva, otorgan recompensas económicas sobre la base de participación del grupo e interés en áreas, como la fijación de

Modelo de Sistema de Rensis Likert

metas y evaluación del progreso hacia ellas. Fomentan una gran comunicación tanto en forma ascendente como descendente con sus compañeros, así como también la toma de decisiones en forma conjunta.

Dimensiones Estudiadas	Clima o Sistema Autoritario Explotador	Clima o Sistema Autoritario Benevolente	Clima o Sistema Consultivo	Clima o Sistema Participativo
Liderazgo	Muy autoritario, poca confianza en los subordinados.	Autocrático. Confianza condescendiente en los subordinados.	Confianza considerable en los subordinados	Confianza absoluta en los subordinados en todos los aspectos.
Fuerzas Motivacionales	Motivación mediante el temor y el castigo con recompensas ocasionales.	Motivación con recompensa y ciertos temores y castigos.	Se conceden recompensas para motivar ocasionalmente, se aplican castigos o penas.	Motivación para la participación de los empleados en los procesos organizacionales. Hay preocupación por los empleados. Raramente se presentan castigos, estos son definidos y decididos por los grupos involucrados.
Comunicación	Solo existe la comunicación descendente enviando exclusivamente órdenes y pocas orientaciones. Las personas no son resultados para generar información. La comunicación informal está vedada.	Prevalecen las comunicaciones descendentes sobre las ascendentes. Se permite alguna comunicación ascendente solo como retroacción de la decisión.	La organización desarrolla sistemas internos para facilitar el flujo de comunicación ascendente, descendente y horizontal.	Sistemas de comunicación eficientes. Fluidéz y participación en las comunicaciones ascendentes, descendentes y horizontales.

Modelo de Sistema de Rensis Likert

Toma de Decisiones	Totalmente centralizada en la cumbre de la organización.	La mayor parte de las decisiones se toman en la alta gerencia. Existe delegación parcial de la toma de decisiones de carácter rutinario repetitivo, sujetas a aprobación posterior.	Las políticas y decisiones se toman en la alta gerencia, pero se permite a los subordinados tomar decisiones más específicas en los niveles inferiores.	Totalmente delegada y descentralizada, se promueve la toma de decisiones en toda la organización. Solo en ocasiones de emergencia la alta gerencia toma decisiones, las explica a los subordinados y ofrece oportunidades de clarificación
--------------------	----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Referencia:

Sánchez, I. (2017) Estilos de organización y liderazgo en las organizaciones. Obtenido el día 13 de julio de 2019, a través de:
<http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10312/3/Estilos%20de%20direccion%20y%20liderazgo.pdf>