



ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo puede manifestarse en distintos estilos, los cuales reflejan la manera en que el líder se relaciona con sus seguidores y cómo toma decisiones. Lewin, Lippitt y White (1939) identificaron tres estilos clásicos: autoritario, democrático y laissez-faire. El estilo autoritario se caracteriza por el control centralizado y la toma de decisiones unipersonal, lo que puede generar rapidez en los procesos, pero limita la creatividad y la participación del grupo.

En contraste, el estilo democrático fomenta la participación de los miembros del equipo en la toma de decisiones. Según Koontz y Weihrich (2013), este estilo suele incrementar la motivación y el compromiso, ya que los empleados sienten que su voz es escuchada y que contribuyen directamente al rumbo de la organización. Sin embargo, puede resultar más lento en contextos donde se requiere agilidad.

Por otro lado, el estilo laissez-faire implica una mínima intervención del líder, dejando que los colaboradores trabajen con autonomía. Robbins y Judge (2019) advierten que este estilo puede ser positivo cuando los equipos son altamente capacitados y responsables, pero riesgoso si los empleados carecen de disciplina o experiencia suficiente, pues podría traducirse en desorganización.

En la actualidad, se ha avanzado hacia concepciones más amplias como el liderazgo transformacional y transaccional. Bass (1990) sostiene que el liderazgo transformacional busca inspirar, motivar y generar cambios significativos en los seguidores, mientras que el liderazgo transaccional se enfoca en recompensas y castigos para garantizar el cumplimiento de objetivos. Ambos estilos pueden coexistir dependiendo de la cultura y las necesidades de la organización.

Ejemplo: En una startup tecnológica, el CEO adopta un liderazgo transformacional al inspirar a su equipo con una visión innovadora y fomentar la creatividad. Al mismo tiempo, aplica rasgos transaccionales cuando establece metas claras y ofrece bonos por el logro de resultados. Esta combinación permite equilibrar la motivación intrínseca con el cumplimiento de objetivos tangibles.

Referencia:

- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México. McGraw-Hill.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Nahuat, J. J. (2025). Material inédito para actividades académicas. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. México. Pearson.
- Nahuat, J. J. (2025). Material inédito para actividades académicas. Universidad Autónoma de Coahuila, Educación a Distancia.