

The background of the slide features a series of stylized human figures in shades of grey and blue, arranged in a line. Behind them is a dark teal background with a vertical ladder-like structure. The title 'ESTILOS DE LIDERAZGO' is written in large, bold, orange capital letters across the middle of the image.

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.