

Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional

Transactional Leadership vs. Transformational Leadership

Virginia Almirón Arévalo, Alena Tikhomirova. Grado de Relaciones Laborales. Universidad de Granada

Axela Casandra Trejo Toriz. Grado de Psicología. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
José Miguel García Ramírez. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada

Recepción: 3 de febrero de 2015 | Revisión: 6 febrero de 2015 | Aceptación/Publicación: 8 de febrero de 2015
Revisado por: María Rodríguez. Universidad de Murcia | Jory Bolton. Trent University
Correspondencia con los autores: viraa140185@gmail.com | miguelgr@ugr.es

Resumen

El impacto ejercido por el liderazgo a nivel organizacional es fundamental, debido a que es considerado una de las bases para el éxito. Hoy día, el modelo de liderazgo transaccional/transformacional se ha convertido en uno de los principales paradigmas abordados; y es por ello que el objetivo del presente artículo es exhibir la importancia que tiene cada uno de estos tipos de liderazgo, así como las ventajas y limitaciones en el ámbito organizacional.

Palabras clave: Liderazgo transaccional | Liderazgo transformacional

Abstract

The impact of leadership at the organizational level is critical due to the fact that it is considered one of the bases for business success. Today, the model of transactional/transformational leadership has become one of the main paradigms addressed; and that is why the aim of this article is to show the importance of each of these types of leadership as well as their advantages and limitations in the organizational field.

Key words: Transactional Leadership | Transformational Leadership

Introducción

El liderazgo es un tema complejo y controversial, a pesar de que se haya investigado a fondo, aún presenta vicisitudes. Sin embargo, no por ello, deja de ser importante en las organizaciones sociales, debido a que de éste dependerá en gran medida del crecimiento y la eficiencia de las organizaciones (Noriega, 2008). Por lo tanto resulta necesario que las organizaciones presten una considerable atención a este aspecto, siendo relativo conocer qué es el liderazgo, cuáles son los estilos de liderazgo existentes, cómo han ido evolucionado en el tiempo los estilos de liderazgo y cuáles son los que predominan actualmente; así como, cuáles son las ventajas y limitaciones de dichos estilos, para poder determinar cuál de ellos es más funcional para el desarrollo óptimo de la empresa. En función a lo expuesto, se desarrolla este estudio de revisión breve de ambos estilos de liderazgo, mostrando sus ventajas y limitaciones.

Desarrollo

El término liderazgo, según Noriega (2008), puede abordarse desde dos perspectivas: como una cualidad personal del líder o como una función dentro de una organización, sistema, comunidad o sociedad; siendo la última perspectiva la que más se estudia, debido al interés utilitario que puede brindar mayor beneficio a la empresa. Derivado de esto el liderazgo se ha definido de distintas maneras, sin embargo la mayoría de los investigadores coinciden en que es un proceso de influencia que ocurre entre líder y seguidores (Lupano y Castro, 2008; Rozo y Abaunza, 2010). Así mismo, se especifica que la finalidad del liderazgo es que los seguidores alcancen objetivos comunes que beneficien a la empresa (Noriega, 2008). La importancia de un líder radica como impulsor y generador del valor agregado en una organización. Según Lupano y Castro (2008) el liderazgo resulta indispensable para guiar las organizaciones y los recursos humanos hacia objetivos estratégicos; también es vital ya que da la posibilidad de contar con los mejores recursos, una buena planificación, control y supervisión, pero si no se tiene un líder apropiado es difícil que sobreviva la organización (Noriega, 2008).

Existen tres principales enfoques teóricos: Enfoque de los rasgos; Enfoque conductual; Enfoque situacional (Noriega, 2008). Actualmente, el enfoque que se emplea es el propuesto por Bass en 1985, el cual postula dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional, basándose en una visión holística que considera rasgos y conductas dentro de un contexto situacional determinado (Cuadrado y Molero, 2002; Rozo y Abaunza, 2010; Varela, 2010) y tomando en cuenta tanto los rasgos como las conductas del líder, como variables situacionales (Lupano y Castro, 2008). Sin embargo, este enfoque da mayor importancia al liderazgo transformacional, ya que se considera más adecuado socialmente (Roza y Abaunza, 2010).

El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013). El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder (Varela, 2010). Es importante referir que existen dos subdimensiones en este estilo de liderazgo: a) Recompensa contingente, la cual se realiza mediante intercambios recíprocos entre líder y seguidores de recompensas o sanciones en función del cumplimiento de los objetivos. b) Administración por excepción, se da cuando el líder interviene, únicamente, para hacer correcciones en la conducta de los seguidores, que, por lo regular se da mediante críticas negativas. (Lupano y Castro, 2008; Molero, Recio y Cuadrado, 2010; Rozo y Abaunza, 2010). Contreras y Barbosa (2013) afirman que este tipo de liderazgo resulta funcional y efectivo en el contexto de empresas de corte tradicional, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados.

Sin embargo el estilo de liderazgo transformacional está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los valores,

creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores (Varela, 2010). Los estudios realizados sobre este estilo de liderazgo demuestran que proporciona mejores resultados organizativos, a través del carisma, inspiración y búsqueda del interés de la organización (Lupano y Castro, 2008). Una de sus características peculiares es la aproximación personal al trabajador, considerando a éste como una persona y no como una herramienta. El líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo partícipe en los resultados de la organización (Rozo y Abaunza, 2010). También las investigaciones realizadas coinciden en que el líder transformacional cuenta con características específicas: Carisma; Inspiración; Estimulación intelectual; Consideración individualizada (Cuadrado y Molero, 2002; Nader y Castro, 2007). Según Varela (2010) este modelo de liderazgo presenta un gran número de ventajas, ya que el líder se convierte en un modelo a seguir, se desarrolla una colaboración cooperativa en la que se desarrollan las habilidades socio-personales, aumentando la autoestima de ambos, líder y seguidores, por consiguiente conlleva mejores resultados y beneficios para la organización. Pero a pesar de ser tan positivo, tiene ciertas limitaciones debidas a que los líderes transformacionales necesitan tiempo para crear una situación de confianza con los seguidores, por lo que los resultados se suelen obtener a largo plazo. De todas maneras, el liderazgo transformacional tiene un gran impacto en los seguidores, ya que se logra una visión compartida, a través de la cooperación y la innovación, los cuales benefician tanto a la empresa como a los mismos colaboradores (García, Romerosa y Lloréns, 2007). Los líderes transformacionales intentan crear una cultura de organización promoviendo compromiso, lealtad y motivación tanto individual como grupal (Contreras y Barbosa, 2013).

Conclusión

A partir de la información obtenida en la revisión literaria, se puede ostentar que el liderazgo resulta indispensable para guiar a las organizaciones hacia objetivos estratégicos. Así mismo, es importante tener en cuenta que resulta necesaria la existencia de un líder que guíe y oriente a las personas para la consecución de los fines comunes.

Tanto el estilo de liderazgo transformacional como el transaccional aportan diferentes parámetros para distintas situaciones organizacionales. Sin embargo, no existe un estilo de liderazgo mejor que otro, puesto que cada cual presenta tantas ventajas como limitaciones. Por lo tanto, se considera que el liderazgo debe ser flexible y adaptable a los requerimientos situacionales y necesidades de la organización.

Para concluir se deduce que lo ideal es implementar ambos tipos de liderazgo, haciendo referencia a cada uno de ellos dependiendo de los propósitos de la organización; debiendo considerar la funcionalidad que cada estilo conlleva, aplicando uno u otro, en mayor o menor medida puede ser lo más efectivo para la organización, debido a que ésta no se debe centrar únicamente en los propósitos de uno de ellos, así intercalando ambos se podría lograr, con más eficacia, los objetivos individuales y colectivos en las organizaciones.

Referencias

- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164, <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>

- Cuadrado, I., y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(1), 39-55. <http://www.uned.es/474031/rpwo.pdf>
- García, V., Romerosa, M., y Llorens, F. (2007). Liderazgo transformacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), 25-46. <http://www.aedem-virtual.com/articulos/122778631400.pdf>
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación. *Psicodebate 6: Psicología, Cultura y Sociedad*, 8, 107-122. <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor. *Psicothema*, 22(3), 495-501. <http://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>
- Nader, M., y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de Liderazgo Transformacional-Transaccional de Bass. *Univ. Psychol. Bogotá*, 6(3), 689-698. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18>
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29. http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/Guadalupe-Noriega-Universidad-Tecnologica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf
- Rozo, S., y Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avance de Enfermería*, 28(2), 62-72. http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii2_6.pdf
- Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. *Blog: Pensamiento Imaginativo*. <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativa-Liderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-Transformacional.html>

□

Citar:

Almiron-Arevalo, V., Tikhomirova, A., Trejo-Toriz, A.C., Garcia-Ramirez, JM. (2015). Liderazgo transaccional vs. liderazgo transformacional. *ReiDoCrea*, 4, 24-27. <http://hdl.handle.net/10481/34629>

<http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf>