



LIDERAZGO TRANSACCIONAL VS LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El liderazgo transaccional es una estrategia de dirección de equipos que se basa en la mejora continua de los resultados operativos mediante la fijación de incentivos para los trabajadores.

Unos incentivos tanto positivos (recompensas) como negativos (castigos), a fin de promocionar a los mejores empleados y dar un toque de atención a los que no han alcanzado los niveles esperados de productividad. Todo ello se combina con una gran autonomía para los trabajadores, que solo tendrán que rendir cuentas cuando sus tareas hayan sido completadas.

El líder transaccional ha estado siempre presente en las empresas, pero fue en 1978 cuando el economista James MacGregor Burns teorizó sobre las características de los dos principales modelos de liderazgo, que, según su criterio, podían agruparse en dos grandes bloques: liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

De acuerdo con esta distinción, el líder transaccional presentaría un rol más pasivo y se preocuparía por fomentar el interés y el afán de superación de los empleados. Cabe destacar que el célebre sociólogo Max Weber ya definió este estilo de liderazgo en la década de 1940 pero sin utilizar el concepto de "transaccional".

En la actualidad, el liderazgo transaccional se ejerce principalmente en empresas que presentan una estructura muy bien definida y en la que intervienen siempre los mismos procesos (generalmente, con carácter casi rutinario). Se trata de compañías en las que existe el riesgo de que la plantilla se instale en el conformismo y no se esfuerce por mejorar su rendimiento.





Así, entre las principales características del líder transaccional destacan la racionalidad, la ecuanimidad, la predisposición a delegar y la capacidad para motivar a los subordinados.

Ventajas del liderazgo transaccional

Correctamente aplicado, el liderazgo transaccional puede traducirse en una serie de beneficios para la empresa. De hecho, la clave del éxito de este esquema es que los trabajadores sientan que la evolución de los resultados de la compañía impacta directamente en sus propias condiciones contractuales. Para bien o para mal.

El liderazgo transaccional mejora la motivación

Al establecer unas metas claras de resultados y al concretar cuáles serán las consecuencias de alcanzar o no estos objetivos, todos los empleados conocen de antemano a qué se enfrentan y se muestran más motivados y resolutivos. Saben que serán recompensados si cumplen o superan los estándares previstos y que podrán ver deteriorada su posición en la empresa si se quedan sistemáticamente por debajo del nivel de desempeño deseable.

Para medir el rendimiento de los trabajadores y proceder a una mejor evaluación de las tareas realizadas, los responsables de los equipos o el líder del proyecto pueden hacer uso de herramientas como el software de evaluación del desempeño de Bizneo HR.

Software de evaluación del desempeño

Esta herramienta permite realizar un seguimiento exhaustivo de todas las variables relacionadas con el rendimiento laboral. La evaluación se lleva a cabo sin sesgos, disminuyendo el tiempo necesario para la obtención de los resultados y siguiendo unos criterios objetivos previamente conocidos por el empleado.

Se logra detectar los puntos fuertes y débiles del equipo para tomar decisiones al respecto, identificar el talento clave dentro de la organización, realizar un feedback más eficaz, etcétera.





Mejora de los resultados operativos

La aplicación de las técnicas del liderazgo transaccional suele traducirse en una mejora de los resultados operativos a medio y largo plazo. Es posible que los trabajadores encuentren alguna dificultad para adaptarse a los nuevos criterios en un primer momento, pero posteriormente tienden a mejorar su rendimiento.

Esto sucede gracias al sistema de incentivos, que da a los profesionales más ambiciosos la posibilidad de mejorar su situación dentro de la empresa o sus condiciones retributivas.

Una ventaja adicional es la de que esta mejora de los resultados no es el resultado de ninguna inversión económica ni precisa de mayores recursos humanos. Contar con un sistema objetivo que permita premiar a los mejores trabajadores es clave. Y es ahí, de nuevo, donde entra el sistema de Bizneo HR.



Incrementa la eficacia de la gestión

El liderazgo transaccional plantea, por encima de todo, un modelo de gestión eficiente y pragmático. El líder se involucra menos en el día a día de los empleados, sin renunciar a brindarles el apoyo que estos precisen, y esto le permite dedicar más tiempo a otras tareas de mayor valor para la empresa.

También puede interesarte: Cómo medir la productividad en el trabajo
Paralelamente, aspectos como la supervisión o la evaluación de la plantilla se automatizan gracias a herramientas como el software de evaluación del desempeño ya comentado.

También puede ser de gran utilidad la implementación de programas como el portal del empleado y del mánager de Bizneo HR. Esta herramienta facilita la





comunicación entre el líder y los subordinados, favoreciendo la tan necesaria retroalimentación (el feedback).

El portal concede mayor autonomía a los profesionales y, al mismo tiempo, permite a los líderes comunicar cualquier información relevante para el proyecto. Además, se crea un registro de interacciones de fácil acceso.

PORTAL DE RECURSOS HUMANOS

Desventajas del liderazgo transaccional

El modelo de liderazgo transaccional también ha sido objeto de ciertas críticas, motivadas, en ocasiones, por una incorrecta aplicación de sus principios de funcionamiento. Así, se acusa a este tipo de líderes de automatizar excesivamente las relaciones con los empleados y de no prestar la suficiente importancia al contacto personal con estos.



1. Excesiva presión para algunos profesionales

El establecimiento de incentivos positivos y negativos para los empleados puede ser un poderoso estímulo para que estos incrementen significativamente sus niveles de productividad.

Sin embargo, también puede generar cierto estrés en los trabajadores, que se presionarán a sí mismos para obtener los mejores resultados posibles y aumentar, así, su retribución económica.

Llevada al extremo, esta tendencia puede desembocar en casos de ansiedad o depresión, al tiempo que el clima de trabajo también podría empeorar. En suma, no todos los perfiles profesionales resultan compatibles con este modelo de liderazgo.

2. Relación más impersonal

Los líderes transaccionales se centran, fundamentalmente, en la evolución de los resultados de la empresa. No significa necesariamente que no se interesen por la situación personal o profesional de los empleados, pero sí que puede dar cierta sensación de impersonalidad.

Muchos profesionales no tienen ningún problema con este enfoque, pero otros están más habituados a un contacto regular y cercano con los responsables de los equipos o departamentos.





3. Menor sentido de pertenencia

A resultas de la desventaja anterior, los empleados pueden desarrollar un menor sentido de pertenencia respecto a la empresa. Al igual que esta les valora por sus resultados, los trabajadores también ven a la compañía como un vehículo para obtener una recompensa económica o una mayor promoción profesional.

Nada de ello tiene por qué ser negativo, pero conviene recordar que los empleados menos comprometidos con la empresa son



más proclives a abandonarla si surgen mejores oportunidades. La capacidad de retención del talento de la empresa puede resentirse con el liderazgo transaccional.

El versus

Recuperando la distinción realizada por Burns en los años setenta, el liderazgo transaccional suele confrontarse con el modelo transformacional. Pero, ¿cuáles son las diferencias entre ambos estilos de liderazgo y cuál resulta más apropiado para cada tipo de empresa?

El liderazgo transaccional supone asumir un rol algo más pasivo en lo que respecta a la gestión diaria de los equipos de trabajo. En cambio, el líder transformacional demuestra una mayor proactividad, con una presencia más acusada en el día a día de los empleados.

El liderazgo transformacional aspira a cambiar la manera en que los trabajadores realizan sus tareas, adecuándose siempre a los valores y los criterios de la empresa. El líder transaccional no tiene por qué prescindir de lo anterior, pero por encima de todo valora los resultados obtenidos, independientemente de la metodología de trabajo de los profesionales.

Aunque esta distinción no resulta tan clara, es habitual que el liderazgo transformacional fomente la innovación y la creatividad desde la propia dirección de los equipos. Los líderes transaccionales solo incentivan estas cualidades cuando ayudan directamente a mejorar el rendimiento laboral.

Otra diferencia fundamental entre ambos modelos es que el liderazgo transaccional apela al interés de cada individuo mientras que el líder transformacional suele ensalzar el interés general de la plantilla o de la empresa.

