



## LIDERAZGO TRANSACCIONAL, CONÓCELO

Actualmente, las empresas buscan líderes eficaces, capaces de influir en los empleados hasta lograr que cumplan metas muy específicas a corto plazo. Ante esta necesidad, presentamos el tipo de liderazgo que ayuda a las personas más influyentes a lograr que sus empresas logren cumplir las metas que se proponen.

### **¿Qué es el liderazgo transaccional?**

El liderazgo transaccional, también llamado liderazgo institucional, se enfoca en el cumplimiento de las tareas. Cuando estas se realizan de forma eficiente se obtiene una recompensa, pero cuando se falla, un castigo.

Su característica principal reside en que el trabajador ofrece sus servicios y recibe algo a cambio, surgiendo, como su nombre lo indica, una serie de intercambios que derivan en una recompensa si se cumple una meta específica. Para saber qué debe recibir el empleado su trabajo es evaluado de forma cuantitativa; es importante mencionar que el líder pone en práctica tanto medidas positivas como negativas.

Si el empleado cumple con la meta propuesta, entonces el líder le brinda un beneficio, estos pueden ser desde un agradecimiento o una felicitación hasta un bono, premio o ascenso en la empresa.

Por otra parte, las medidas negativas se emplean cuando el empleado no logra cumplir con su meta o comete algún error. Las medidas negativas pueden ser desde castigos verbales hasta el despido, dependiendo del nivel del error.

## Breve historia del liderazgo transaccional

La historia de este estilo de liderazgo se remonta a las antiguas culturas babilonias, sumerias, griegas y chinas en las que los líderes de las comunidades tenían la responsabilidad de dividir las tareas entre los pobladores.

Posteriormente, durante la Edad Media, los líderes se aseguraban de planear buenas estrategias de guerra, de manera que pudieran defender su ciudad y conquistar otras.

En cambio, durante la revolución industrial, las habilidades requeridas en los líderes era la reducción de costos de producción y la eficiencia en los procedimientos, así como el manejo del personal de las fábricas.

Dichas habilidades no son tan distantes a la época del capitalismo, en la que la evolución de la tecnología requiere líderes mejor versados en el manejo de dichas herramientas.

Además, actualmente se busca que los líderes tengan una buena visión hacia el futuro y habilidades de adaptación.

A partir de los años 70's, el liderazgo se ha clasificado en diversos estilos, siendo el liderazgo transaccional definido a finales de esta década por Burns, mientras que Bass a principios de los 2000 profundizó en las diferencias entre este estilo de liderazgo en contraposición al liderazgo transformacional.



Bass establece que el liderazgo transaccional es aquél en el que la relación entre el líder y el seguidor se basa en la transacción y satisfacción de los intereses propios.

### **Características de este estilo de liderazgo**

Este estilo de liderazgo cuenta con las siguientes características:

- *El líder utiliza el sistema de premios y castigos. Cuando los empleados realizan una tarea de la manera correcta son reconocidos por el líder, pero cuando cometen errores son castigados.*
- *El trabajo que el líder pide a los empleados es concreto. El líder comunica qué tareas específicas requiere de cada empleado, por lo que el funcionamiento de la empresa es exitoso, puntual y objetivo.*
- *La relación entre el líder y los empleados es impersonal. Las relaciones normalmente son laborales y de transacción, es decir, los involucrados dan y reciben. Muy pocas veces se hacen lazos personales.*
- *El líder es el guía y jefe del equipo. Supervisa, organiza, controla y valora el desempeño de los empleados.*
- *Existe respeto por el sistema. Tanto el líder como el empleado respetan el sistema de organización de la empresa, pues consideran que es imprescindible y da resultados positivos a la empresa.*

### **Ventajas**

Algunas ventajas del liderazgo transaccional son:

- *Tiene excelentes resultados, ya que plantea un sistema objetivo de trabajo*
- *Tanto el trabajador como el líder obtienen un beneficio*
- *El trabajador considera que su esfuerzo es valorado y recompensado*
- *Es efectivo a corto plazo, pues se obtienen buenos resultados rápidamente*
- *Las recompensas tienen efectos positivos en los empleados, por lo que desean seguir trabajando con el líder*

### **Desventajas**

- *Los trabajadores realizan las tareas que se les pide y no se esfuerzan más*
- *El trabajador no siente lealtad hacia el líder o hacia la empresa, sino que trabajará para el mejor postor*

- *La relación entre el líder y el trabajador solo es de trabajo, por lo que se torna impersonal*
- *El líder no toma en cuenta el ambiente laboral, el cual normalmente es de competencia*
- *Si el líder o el trabajador no se sienten satisfechos con las ganancias que están obteniendo, la relación se torna deficiente*
- *El trabajo se enfoca en las metas, por lo que el proceso de trabajo no genera satisfacción para el trabajador.*

### **¿Cuándo usar el liderazgo transaccional?**

Este tipo de liderazgo es útil cuando se busca mejorar los resultados que obtienen los empleados y cuando se tiene una crisis o emergencia. Para ello, es importante que el líder establezca claramente cuáles son las tareas de cada empleado, así como la jerarquía de la empresa.

### **¿Cuándo no usar el liderazgo transaccional?**

No es tan recomendado si se busca cambiar las formas de trabajo y debe tomarse en cuenta que bajo este estilo de liderazgo, el empleado no es creativo ni emprendedor, pues sólo realiza las tareas que el líder establece.

### **¿Cómo ser un buen empleado para un líder transaccional?**

Hay cuatro actitudes o habilidades fundamentales que un líder transaccional valorará de sus empleados, estas son las siguientes:

Tener una buena comunicación. Para el líder es esencial que sus empleados escuchen sus peticiones y pongan atención en los detalles con las que estas van acompañadas. También deben sentirse cómodos expresando sus dudas, ideas u opiniones. De esta manera, el canal de comunicación entre el líder y los empleados será óptimo y se alcanzarán las metas deseadas.

Alcanzar las metas. Ya que el núcleo del liderazgo transaccional es dar y recibir, es primordial que los empleados alcancen las metas propuestas, es decir, que respondan al líder de la manera en que se les requiere. Si por alguna razón el empleado no fue capaz de alcanzar las metas es importante que comunique al líder los problemas que surgieron y se comprometa a resolverlos.



Superar las expectativas del líder. Por medio del esfuerzo y el trabajo arduo los empleados deben ser capaces de realizar sus tareas, pero también de contribuir con ideas creativas e innovaciones a la empresa. Esto será bien visto por el líder y pronto podrán ascender en la empresa. Al mismo tiempo, un empleado comprometido con la empresa recibirá muchos beneficios personales y profesionales.

Ser organizados. Para cumplir con las expectativas y los requisitos, los empleados necesitan ser muy organizados y tener la información actualizada en todo momento. Deberán ser capaces de manejar varias tareas al mismo tiempo y dar prioridad a algunas situaciones sobre otras.