

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS  
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

*“Identificación de los estilos de liderazgo de los directores y jefes y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de GLOBAL EXPRESS S.A.”*

Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial

**Autor:** Gustavo Adolfo Fuel Barahona  
**Tutor:** Dr. Álvaro Raza

**Promoción: 2012-2013**

**Quito – 2015**

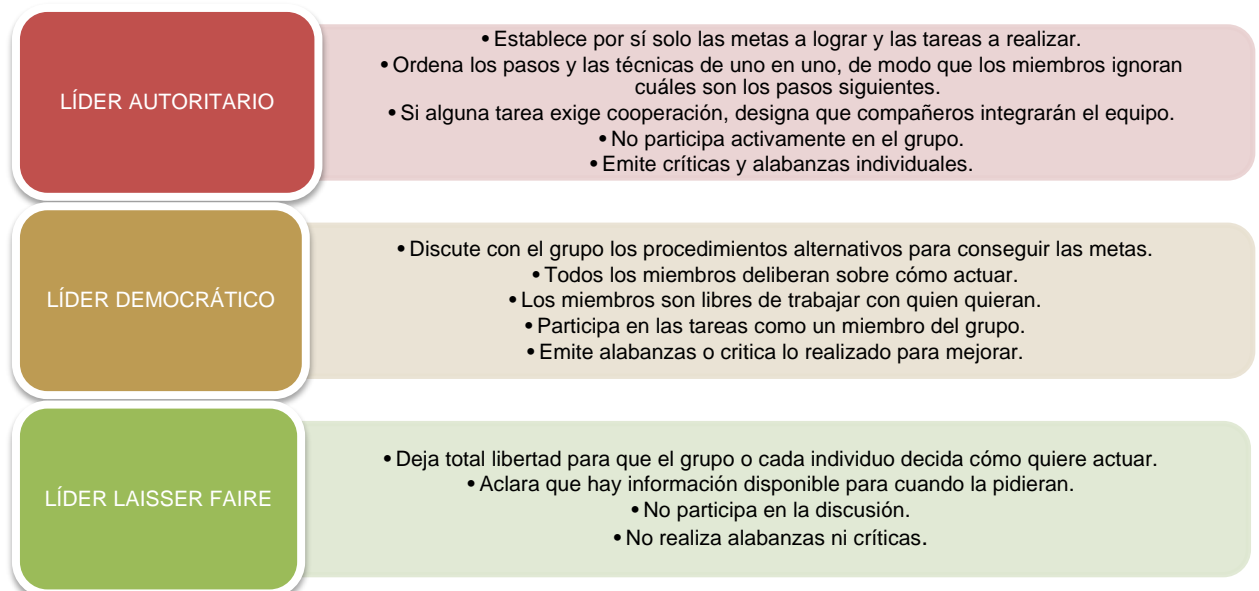
- Líder legítimo, que usa la legalidad vigente. (p.302)

Lewin, Lippit y White (citados por Landy & Conte, 2005) hacen mención sobre los efectos de la conducta individual y grupal de tres tipos de líderes que se diferenciaban en su modo de proceder con respecto a los siguientes aspectos:

- La forma general de tomar decisiones
- La programación de las actividades
- La distribución de las tareas entre los miembros del grupo
- La realización de actividades

#### 1.4. Características de los tipos de liderazgo

##### Ilustración 2. Características de los tipos de liderazgo según Lewin, Lippit y White



**Fuente:** Cascio y Guillén (2000)

**Elaborado por:** Gustavo Fuel

**Cuadro 1.2 Principales conclusiones Lewin, Lippit y White**

AUTOCRÁTICO	DEMOCRÁTICO	LAISSER-FAIRE
La conducta de los sujetos es más dependiente y sumisa.	Hay más originalidad y participación activa.	Se realizó menos trabajo y de peor calidad.
Puede originar mucha agresividad	La motivación por el trabajo es superior	Son más frecuentes las conversiones de tipo lúcido que distraen de las tareas
Puede crear una actividad negativa que se manifiesta superficialmente	Hay más cooperación y los sujetos prestan más atención al grupo y a las relaciones personales.	El líder es menos aceptado por el grupo.

**Fuente: Guillén & Guil (2000).**

**Elaborado por:** Gustavo Fuel

Guillén & Guil (2000) realizan un breve resumen acerca de los estilos de liderazgo que se explican de acuerdo a la malla general de Blake y Mouton.

## **1.5. Estilos De Liderazgo según Blake y Mouton**

### **1.5.1. Liderazgo empobrecido o Laisser Faire.**

Guillén & Guil (2000) afirman:

Supuesto: ante conflictos naturales entre personas y trabajo, es mejor inclinarse por las personas, a las que hay que atender bien para conseguir una atmósfera cálida y un ritmo de trabajo cómodo y amistoso.

- Orientación: confianza.
- Control: escaso.
- Tratamiento de conflictos: se les resta importancia; coexistencia pacífica.