

---

## Liderazgo Situacional

Podemos conceptualizar el liderazgo situacional como una forma de liderazgo basada en la capacidad que tiene el líder para adaptar su estilo de liderazgo, de forma dinámica y flexible, en vista de la madurez de su equipo y las situaciones.

Presentado por Paul Hersey y Kenneth Blanchard en el libro *Psychology for Business Administrators*, este concepto defiende que no existe un estilo único de liderazgo, sino que el estilo debe ser una respuesta a las situaciones que ocurren en la vida cotidiana.

Tales situaciones son el resultado de 2 factores:

- madurez psicológica (autonomía, confianza, determinación, curiosidad y motivación); y
- madurez en el trabajo, es decir, la capacidad (conocimiento explícito y / o tácito) de una persona para realizar una determinada tarea.

Hay 4 etapas (D1 a D4) de dirección:

- D1: los seguidores tienen poca confianza en sí mismos, ya que son nuevos en la tarea. No desean tomar decisiones o no tienen las habilidades necesarias para realizar tareas
- D2: aunque han desarrollado cierta experiencia en la realización de la tarea, los seguidores aún tienen dificultades. En esta etapa, aunque generalmente están motivados, aún necesitan apoyo.
- D3: cuando los seguidores alcanzan esta etapa, ya tienen un alto conocimiento y experiencia sobre la tarea, pero demuestran poca motivación para hacer lo que el líder les pide que hagan.
- D4 - Aquí, los seguidores tienen un amplio conocimiento sobre las tareas y están muy motivados para hacer lo que se les pide que hagan.

Por lo tanto, dos ejes conforman esta matriz: la directiva, enfocada en la tarea y relacionada con la madurez del trabajo y el apoyo, y el apoyo, relacionado con la relación y vinculado a la madurez psicológica, lo que resulta en 4 estilos:

- S1 - Dirección: el líder supervisa al seguidor en la ejecución de la tarea hasta su final, y lo dirige a través de retroalimentaciones constantes hasta que se desarrolla y gana confianza.
- S2 - Orientación: el líder invierte su energía para convencer al seguidor sobre la relevancia de la actividad a realizar, estimulándolo en la generación de nuevas ideas y compartiendo sus conocimientos cuando sea necesario.
- S3 - Apoyo: aunque el nivel de supervisión es bajo, el líder apoya al seguidor en la adquisición de seguridad y la búsqueda de aprendizaje. Poco a poco, el líder comienza a involucrar al seguidor en la toma de decisiones.

- S4 - Delegación: en este estilo, los seguidores ya son muy maduros, muestran mayor autonomía y libertad, tienen conocimiento y seguridad con las tareas. El líder mantiene un alto nivel de confianza en sus seguidores al otorgarle autoridad para tomar decisiones.

#### Liderazgo Situacional versus Liderazgo Circunstancial

El término Liderazgo situacional a menudo se confunde con otro tipo de liderazgo, que podemos llamar circunstancial. De esta manera, explicaremos brevemente cada uno de ellos a continuación. El Liderazgo Situacional es uno en el cual el líder tiene un alto grado de madurez y conoce profundamente a sus seguidores, sus etapas de evolución y niveles de habilidades (habilidades duras y blandas) y, por lo tanto, tiene la visión y la capacidad de adaptarse a esa realidad apoyando su desarrollo y crecimiento, promoviendo la empatía y el compromiso.

El Liderazgo Circunstancial, por otro lado, es uno en el que no hay un líder nombrado para el grupo o equipo.

Esto ocurre mucho en equipos autoorganizados, en los que no hay jerarquía.

En estos entornos, la situación o desafío (circunstancia) es lo que determinará quién será el líder (temporal). Esto requiere que todos en el grupo sean conscientes de esta posibilidad y puedan tomar la iniciativa, ya que necesitan ser lo suficientemente maduros para liderar y ser liderados. Imagine un equipo ágil que tiene una iteración centrada en un problema empresarial complejo. ¿Quién puede tomar la iniciativa en la situación? Uno que tiene el mayor conocimiento sobre el tema.

En una segunda iteración, donde el enfoque del equipo está en el desarrollo de una solución técnica, una API. En este caso, otro miembro puede tomar la iniciativa en virtud de sus habilidades específicas en este asunto o tema, y así sucesivamente.

¿Cómo te imaginas actuando en liderazgo?

*Copyright 2020 Escuela Internacional de Coaching Profesional - Este es un trabajo protegido por las leyes de derechos de propiedad intelectual. No puede ser reproducido, copiado, publicado o prestado a otras personas o entidades sin el permiso explícito, por escrito, del autor.*

[www.cocreare.com.ar](http://www.cocreare.com.ar)

[www.escueladecoachingprofesional.com](http://www.escueladecoachingprofesional.com)