

**Extraído de una publicación de:**



**Autor** CEO Level



**Fuente** CEO Level



**Link** <https://www.ceolevel.com/liderazgo-situacional-modelo-hersey-blanchard>

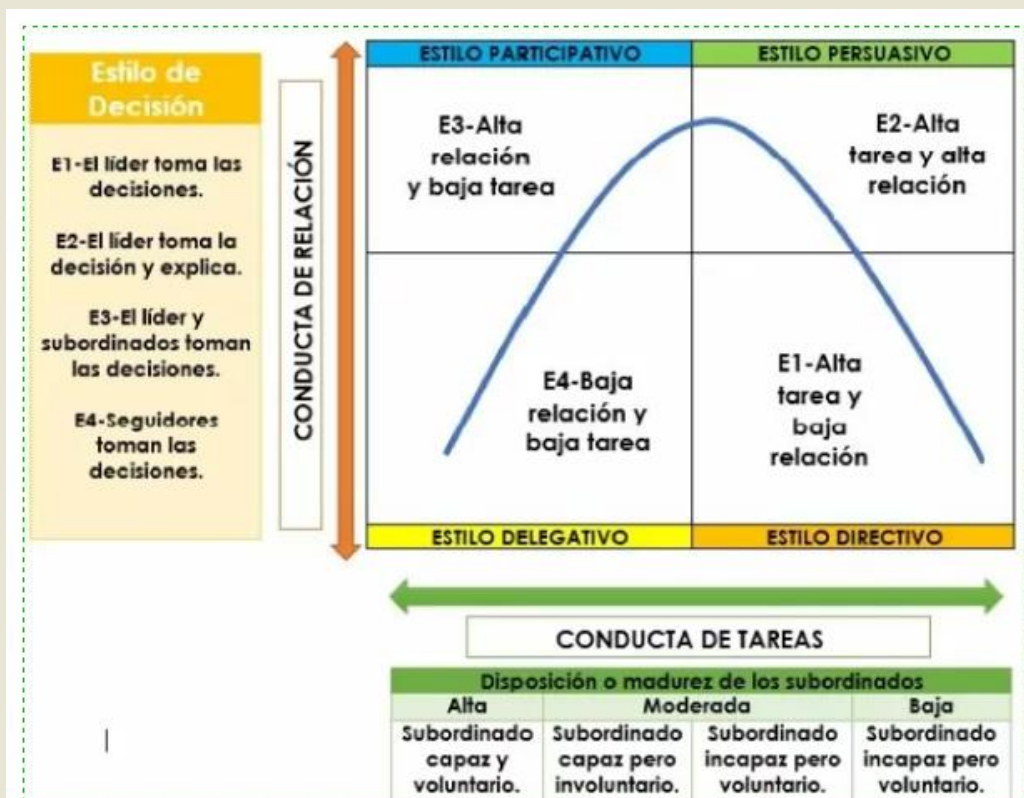
## Lectura 1

# Liderazgo Situacional (Modelo Hersey – Blanchard)

Hace algunos años tuve ocasión de participar en un programa de liderazgo situacional en el CLS – Center for Leadership Studies ([www.situational.com](http://www.situational.com)) centro fundado por el creador del método el Dr. Paul Hersey. Lo aprendido allí me ha sido de gran utilidad en los proyectos que he gestionado y aunque no todo es aplicable al 100%, si que es cierto que saber identificar el grado de madurez de tu equipo y sus miembros para luego aplicar un estilo de liderazgo acorde es muy útil en la mayoría de situaciones.



Paul Hersey y Ken Blanchard diseñaron el modelo de liderazgo situacional. Este modelo se basa en el análisis de una situación determinada, teniendo en cuenta el nivel de madurez de los componentes del equipo, para luego adoptar un estilo de liderazgo acorde con esa situación y nivel de madurez.



Para entender el modelo, tenemos que partir de la base que existen dos estilos directivos, uno más de apoyo o colaborador y otro más directivo.

- Comportamiento directivo: El líder define las funciones y tareas; indicar como llevarlas a cabo y controla el resultado.
- Comportamiento de apoyo: El líder fomenta la participación y la toma de decisiones, aporta valor y colabora con el equipo.

El líder puede emplear ambos tipos de estilos directivos (dirección o apoyo) en diferentes grados dando como resultado cuatro estilos de liderazgo:

- Dar órdenes E1: Dar instrucciones específicas y supervisión continua.
- Persuadir E2: Explicar tus decisiones como jefe de proyecto, intentando proveer la información necesaria para que el equipo acepte tus ideas.
- Participar E3: Compartir ideas y facilitar la toma de decisiones
- Delegar E4: Baja presencia del líder, las decisiones son tomadas por miembros del equipo

Cada uno de estos estilos se adaptará a los distintos niveles de madurez de los miembros del equipo, Hersey y Blanchard definen cuatro niveles de madurez:

- Nivel de madurez M1: Miembro no capacitado para realizar la tarea y/o inseguro -> Estilo de liderazgo aplicado: Directivo, instruir, dar ordenes, guiar.
- Nivel de madurez M2: Miembro con carencias de cara a realizar la tarea pero con predisposición y confianza -> Estilo de liderazgo aplicado: Persuasión, Explicar, clarificar, convencer.
- Nivel de madurez M3: Capacitado para llevar a cabo la tarea pero inseguro o no predispuesto -> Estilo de liderazgo aplicado: Participación, Colaborar, compartir ideas, facilitar la toma de decisiones.
- Nivel de madurez M4: Capacitado, predispuesto y con confianza -> Estilo de liderazgo aplicado: Delegación, Observar, Monitorizar pero sin intervenir apenas en la ejecución de la tarea.
- Si quieres aprender más sobre estos modelos y técnicas de gestión de personas y proyectos, no dejes de revisar nuestro Curso de Certificación PMP

Espero que la información os resulte útil y podáis aplicarla o al menos recapacitar sobre el grado de madurez de las personas con las que trabajáis día a día en relación a las tareas que deben acometer y ver la posibilidad de aplicar un estilo de liderazgo u otro dependiendo de este análisis previo.