**Teoría de Liderazgo situacional**.

Kenneth Blanchard y Paul Hersey, plantean en su modelo de Liderazgo Situacional, como los lideres deben utilizar varias estrategias de dirección, dependiendo de la situación en la que se encuentre el colaborador. Este modelo se focaliza en las capacidades de los empleados en sus áreas de trabajo y su compromiso con las tareas.

El Liderazgo Situacional se aplica dependiendo de las personas y varía de acuerdo a las características de cada colaborador, dando una orientación diferente incluso a la misma persona en situaciones distintas, podemos concluir que la flexibilidad y la adaptabilidad son condiciones del liderazgo situacional.

El Liderazgo Situacional se basa en dos variables: la cantidad de dirección (conducta de tarea) y la cantidad de apoyo socio-afectivo (conducta de relación) que el directivo debe proporcionar a sus colaboradores para lograr los objetivos de la organización, teniendo en cuenta el nivel de madurez profesional o técnica y el nivel de madurez emocional o psicológica de aquellos que lidera y las características específicas de cada situación: tipo de funciones, roles y tareas a realizar, complejidad del problema a resolver, grado de dificultad de los objetivos a alcanzar, cultura empresarial, normas y políticas de la empresa, expectativas de la dirección y de los colaboradores, características personales y profesionales de jefes, compañero y diversos factores del entorno que influyen en la organización.

**Principios del Liderazgo Situacional**. Tras las investigaciones sobre estilos de liderazgo, realizadas en la Universidad de Ohio, estudiando y observando la conducta de un numeroso colectivo de directivos, de distintos tipos de organizaciones y en situaciones muy diversas, se llegó a la conclusión que se podía clasificar la mayor parte de los comportamientos de un líder, en dos categorías o dimensiones, que se denominaron: conducta de tarea y conducta de relación, dependiendo de la madurez técnica/profesional o psicológica y emocional del colaborador.

**La conducta de tarea**, expresa el grado en el que el líder inicia una comunicación descendente indicando a cada uno de sus colaboradores: qué tiene que hacer, cómo lo tiene que hacer, cuándo, dónde y con qué tiene que realizar una determinada tarea. Supone, por tanto, mantener una estrecha supervisión y control sobre el trabajo de sus colaboradores, cuidando especialmente el cumplimiento de normas, procedimientos, estándares de calidad, logro de metas y objetivos.

**La conducta de relación,** expresa el grado en el que el líder inicia una comunicación bidireccional, de dialogo, proporcionando apoyo socioemocional, mediante la aplicación de “caricias psicológicas”, reconociendo el trabajo bien hecho, reforzando la propia estima de los empleados, interesándose por su bienestar, involucrándolos en la toma de decisiones, escuchándolos, manteniendo una política de puertas abiertas propiciando unas buenas relaciones humanas y preocupándose por mantener un buen “clima” organizacional.

.

El estilo de dirección tiene que acomodarse a la medida de cada colaborador.

**Nivel de madurez de los colaboradores**. La madurez se define, según la teoría de Liderazgo Situacional, como “la capacidad de formular metas altas, pero alcanzables; la disposición y la habilidad para asumir responsabilidades; la experiencia, la formación y las competencias profesionales, de un individuo o de un equipo de trabajo para realizar una determinada tarea o desempeñar una función”.

Estas variables de madurez deben ser consideradas solamente en relación con la ejecución de una tarea específica. El individuo no es maduro o inmaduro en un sentido total, sino que puede comportarse con un alto grado de madurez en una determinada función de su puesto de trabajo, mientras que en otro tipo de actividad estaría en su “nivel de incompetencia”.

La teoría del Liderazgo Situacional considera la madurez bajo dos dimensiones: madurez profesional y madurez psicológica.

Madurez Profesional: Aptitudes, formación, competencias, experiencia, capacidad de solución de problemas, cumplimiento de plazos y compromisos.

Madurez Psicológica: Voluntad para asumir responsabilidades, autonomía, confianza en sí mismo, interés, constancia, compromiso, orientación al logro.

Resumiendo, podemos afirmar que: persona madura es aquella que tiene un adecuado nivel de aptitud (puede), de personalidad (es), de formación (sabe) y de motivación (quiere), en suma, que es efectivo e idóneo.

**ESTILOS DE LIDERAZGO O DIRECCION**: **Según la madurez del colaborador**.

**Conductas de Instrucción- Baja Madurez técnica del empleado**

El líder debe Comunicar lo que debe hacerse, el qué, el cuándo, el cómo y el dónde.

- Establece los objetivos
- Aclara lo que debe de hacerse
- Planifica el trabajo
- Organiza los recursos necesarios.
- Comunica las prioridades
- Establece fechas límites.
- Determina cómo se evaluará los resultados
- Demuestra e indica cómo hacer algo específico
- Se asegura de que todo se haga dentro de los parámetros establecidos

**Conductas de relación. Baja madurez emocional**

El factor relación en estos casos exige acompañamiento al colaborador, el líder debe:

- Escuchar las opiniones de sus seguidores.
- Reconocer a las personas
- Pedir sugerencias e ideas
- Animar y motiva
- Comunicar Información
- Demostrar apertura sobre si mismo
- Facilitar ideas
- Comunicar y demostrar reconocimiento por un trabajo bien hecho

El líder de acuerdo a lo anterior, puede implementar el estilo de direcciòn que se requiera según la situación del colaborador:

**ESTILO 1: DIRIGIR.  Baja madurez técnica y alta madurez emocional**
Mucha instrucción y Poca relación

**ESTILO 2: ORIENTAR Baja madurez técnica y baja madurez emocional**
Mucha instrucción y mucha relación : Se revisa el progreso de los resultados, se explica, se dialoga, se planifica conjuntamente, se escucha y observa.
Este estilo se Caracteriza por altos niveles de comportamiento directivo y de apoyo y reconoce los avances y mejoras en el rendimiento.

**ESTILO 3. APOYAR Alta madurez técnica y baja madurez emocional**
Mucha relación y Poca instrucción: Escuchar intercambiar ideas, dar apoyo animar a tomar decisiones, hacer preguntas que aumentan la comprensión, insistir en la acción.

**ESTILO 4: DELEGAR- EMPODERAR Alta madurez técnica y alta madurez emocional.**
Poca relación y Poca instrucción: Plantear claramente las expectativas. Lograr acuerdo sobre las mismas. Asignar responsabilidades con autoridad. Dar seguimiento. Reconocer y recompensar.