

**EL LÍDER SITUACIONAL COMO FACTOR DIFERENCIADOR EN LA MEJORA
DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y SU APOORTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE
LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES**



AUTOR

INGRID BIBIANA SUAREZ FORERO

Código del Estudiante: 0102890

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Administrador de Empresas

Director: Lic. Karolina González

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

Noviembre 2022

Resumen

Este documento pretende exponer el modelo de liderazgo situacional como herramienta valiosa para la gestión de equipos, fundamentado en el modelo desarrollado por Ken Blanchard y Paul Hersey.

Partiendo de las diferencias que se encuentran cada integrante de un equipo de trabajo, su capacidad y nivel de motivación, el liderazgo situacional analiza las variables para determinar el estilo de liderazgo más adecuado para cada persona al desarrollar una tarea o función.

Abordaremos algunas definiciones de liderazgo; los cuatro estilos de liderazgo que según Blanchard pueden ser aplicados por el líder, según nivel de madurez de los colaboradores, entendiendo como nivel de madurez su capacidad y motivación; las fases que se requieren para hacer un buen análisis para la aplicación del liderazgo; las habilidades de un líder situacional; y cómo este modelo puede aportar en el cumplimiento de objetivos de una organización.

Palabras clave: Liderazgo situacional, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, capacidad, compromiso, objetivos.

Abstract

The purpose of this essay is to present the situational leadership model as a valuable tool for team management, based on the model developed by Ken Blanchard and Paul Hersey.

Based on the differences found in each member of a work team, their capacity and level of motivation, situational leadership analyzes the variables to determine the most appropriate leadership style for each person to developing a task or function.

We will discuss some definitions of leadership; the four leadership styles that according to Blanchard can be applied by the leader, according to the maturity level of the collaborators, understanding as maturity level their capacity and motivation; the phases that are required to make a good analysis for the application of leadership; the abilities of a situational leader; and how this model can contribute in the fulfillment of the objectives in an organization.

Key words: Situational leadership, leadership, teamwork, teamwork, motivation, capacity, commitment, objectives.

INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que actualmente las expectativas y demandas del mercado cambian rápidamente impactando todas las actividades al interior de la organización, se hace necesario que las empresas cuenten con líderes capaces de gestionar, motivar y dirigir el cumplimiento de metas y objetivos, eligiendo las soluciones más acertadas y motivando a los equipos a ser eficientes. Para tal fin es necesario utilizar la forma de liderazgo más adecuada con el fin de obtener los resultados deseados de acuerdo con las necesidades específicas de cada momento.

Es aquí donde el liderazgo situacional rompe con la idea de un único modelo de gestión, por ser un estilo de liderazgo flexible y adaptable al entorno, que busca analizar y aplicar el modelo de liderazgo más adecuado según las necesidades y motivaciones de los colaboradores y equipos de trabajo.

En este ensayo vamos a exponer el modelo de liderazgo situacional, un modelo desarrollado en el año 1967 por Ken Blanchard y Paul Hersey, quienes trabajaron juntos en la Universidad de Ohio, basándose inicialmente en el Modelo de Contingencia para el Liderazgo de Fred Fiedler de 1951, esta fue la primera teoría situacional de liderazgo, la cual afirmaba que el rendimiento de los grupos de trabajo dependía de una combinación acertada entre el modo de actuar del líder y sus subordinados. “El modelo de contingencia de Fiedler propone que el desempeño eficaz del grupo depende de la conciencia apropiada entre el estilo del líder y el grado en que la situación le da control a este”. Robbins (1999. pág. 392). A partir de este modelo Hersey y Blanchard desarrollaron un estilo de liderazgo enfocado principalmente en los colaboradores y en cómo se interrelacionan dos dimensiones claves: su competencia y su disposición, a diferencia del modelo de Fiedler, Hersey y Blanchard profundizaron el análisis y adicionaron una herramienta de medición por fases de desarrollo.

La esencia básica de esta teoría puede resumirse en la siguiente frase: “Diferentes estilos, para diferentes personas, en diferentes situaciones” Blanchard, (2007, pág.115), lo que busca este modelo es influenciar positivamente a las personas, de manera que se logre aumentar su capacidad de aprendizaje, de competencia y lograr un máximo nivel de motivación, diagnosticando de manera sencilla a cada uno de los miembros del equipo e implementando acciones alternativas que permitan mejorar su rendimiento en la empresa.

Según este modelo los líderes deben adoptar diferentes tipos de liderazgo en función del grado de disposición o habilidades de sus colaboradores, de tal manera, que el modelo de liderazgo no será el mismo ante un colaborador que muestre inseguridad, falta de experiencia y poco deseo de superación, a otro que tenga un nivel de disposición, confianza y compromiso más alto.

Esta teoría sostiene que el estilo más eficaz de liderazgo varía según la “madurez” de los subordinados, entendiéndose por “madurez” el deseo del logro, la disposición de aceptar responsabilidades y la habilidad y experiencia relacionadas con la función asignada, el papel del líder está enfocado en la capacidad para implementar la estrategia de liderazgo más apropiada al equipo y la situación que esta gestionando.

1. PAPEL DEL LÍDER SITUACIONAL EN LA MEJORA DE LOS EQUIPOS Y EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

No existe un liderazgo que sea eficaz en todas las situaciones, puesto que las motivaciones y competencias individuales influyen en los resultados, de ahí la importancia del líder situacional, quien, a través del análisis de diferentes factores, identifica el estilo de liderazgo más adecuado para que cada miembro de su equipo tenga mayor probabilidad de éxito.

A diferencia de otras teorías de liderazgo que se centran más en el líder, su comportamiento, habilidades y funciones, el liderazgo situacional se enfoca más en el colaborador, estableciendo qué ocurre con cada uno de los miembros del equipo y por qué fases va pasando a lo largo de su aprendizaje. Esta es una teoría dinámica que va evolucionando a lo largo del tiempo, de acuerdo con la evolución de la competencia y nivel de compromiso del colaborador, por lo que considero que es una gran herramienta de gestión del talento humano que puede aplicarse en cualquier organización y que permite potenciar, mejorar y estimular los equipos de trabajo para el logro de los objetivos de corto, mediano y por supuesto largo plazo, definidos por la organización.

El liderazgo lo determina el nivel de desarrollo que tenga el colaborador, dependiendo del nivel de desarrollo se aplica un estilo de liderazgo determinado, tema que abordaremos más adelante.

Para definir el desarrollo del colaborador se deben medir dos aspectos importantes, la capacidad: corresponde a los conocimientos y habilidades que tiene la persona para desarrollar una tarea, y compromiso: se define como el nivel de motivación para desempeñar la tarea y la confianza que se tiene en sí mismo para realizar una tarea.

Según estos dos factores se determina el nivel de desarrollo del colaborador, y dependiendo de este nivel de desarrollo se determina también cuál es el estilo de liderazgo apropiado, para esto se contemplan dos aspectos, cuánto nivel de dirección debe ejercer el líder y cuánto nivel de apoyo.

2. LIDERAZGO

La necesidad de liderazgo surge como respuesta a la incertidumbre y peligros inherentes a la condición humana. Estamos en constante toma de decisiones, algunas de estas decisiones son básicas y sencillas, pero en situaciones confusas, inciertas o que impliquen alguna amenaza, el ser humano tiende a no tomar responsabilidad total y suele preferir obtener ayuda, guía o refuerzo de aceptación. Los líderes constituyen una posibilidad de apoyo, de guía y seguridad, nos ayudan a ver posibilidades y descubrir recursos, lo cual genera impacto positivo en la toma de decisiones y en el cumplimiento de metas.

2.1. Definición de liderazgo

Por décadas se ha tratado de definir Liderazgo de manera amplia y diversa por diferentes autores, por lo tanto, no existe una definición universal de este concepto; Rallph Stodgill (1974, pág. 259) señalaba que “existen tantas definiciones de liderazgo como personas que han intentado definir el concepto”. Muchas de las definiciones nos llevan a identificar distintos abordajes del tema, aunque también podemos encontrar características o elementos que parecen estar presentes en la mayoría de textos especializados en este tema.

Citamos algunas definiciones:

Real Academia Española (RAE) Liderazgo: “Condición de líder. Ejercicio de las actividades del líder. Situación de superioridad en que se halla una institución u

organización, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”; líder: “Del inglés leader ‘guía’. Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad. Persona o entidad que va a la cabeza entre los de su clase, especialmente en una competición deportiva”

Koontz, Weihrich y Cannice (2012, pág. 413) El liderazgo es “el arte o proceso de influir sobre personas para que se esfuercen de manera voluntaria y con entusiasmo en el logro de las metas del grupo”

Robbins (1999, pág. 385) Liderazgo “Capacidad de un individuo de influir en el grupo para el logro de una visión o un conjunto de metas “

Goleman (2013, pág. 6) (...) la experiencia me ha enseñado que los líderes más eficientes coinciden en un aspecto fundamental: todos poseen un gran nivel de lo que ha dado en llamarse inteligencia emocional. (...) En cambio, mis investigaciones, junto con otros estudios recientes, indican claramente que la inteligencia emocional es la condición indispensable para ejercer el liderazgo. Sin ella, un individuo puede tener la mejor formación del mundo, una mente aguda y analítica y una enorme abundancia de ideas inteligentes, pero le faltara madera de gran líder”

Drucker (2008) “Un líder es alguien que tiene seguidores (...) un líder eficaz no es alguien a quien se le quiera o admire. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. La popularidad no es liderazgo. Los resultados sí lo son (...) los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos (...) El liderazgo no es rango, privilegios, ni títulos o dinero: es responsabilidad”

John Kotter (1999, pág. 54) "El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines".

Aunque en la literatura sobre el tema encontramos diversas definiciones, podríamos concluir, que en su mayoría son conceptos complementarios, con un factor común, desarrollar habilidades que conlleven a obtener determinados resultados. El liderazgo es un proceso mediante el cual el líder ejerce influencia entre un grupo de personas con el fin de maximizar sus capacidades, desarrollar lo mejor de cada una y llegar a lograr los objetivos trazados, lo cual me parece relevante en cualquier organización.

Así mismo, se puede afirmar que el liderazgo no tiene que ver necesariamente con la posición jerárquica que se ocupa, una persona puede ser el jefe de un grupo y no tener características de líder, en contraste, una persona puede ser líder sin ser jefe. El liderazgo es una habilidad con la cual algunas personas nacen y hace parte de sus características personales, pero también es una habilidad que puede desarrollarse con una estimulación adecuada. Un buen líder empodera a cada integrante de su equipo para que ejerza su liderazgo y desarrollo individual.

3. LIDERAZGO SITUACIONAL

Todos los equipos de trabajo cuentan con integrantes que poseen distintas habilidades, conocimiento y experiencia. El modelo de liderazgo situacional analiza todas estas variables para determinar qué estilo de liderazgo puede ser más eficaz para lograr un óptimo desarrollo, motivación y compromiso en cada colaborador, esto influye positivamente en los resultados hacia el logro de objetivos.

El liderazgo situacional ofrece una visión dinámica y flexible, en la cual el líder adopta diferentes patrones de comportamiento según las necesidades de cada uno de sus colaboradores y su nivel de desarrollo para ejercer la labor asignada.

De esta forma, el liderazgo situacional se basa en la relación que existe entre el líder y el colaborador de la siguiente manera:

- Líder: Adapta su comportamiento de apoyo y dirección
- Colaborador: Define su posición frente a una tarea, meta u objetivo

El liderazgo situacional es un proceso que pasa por diferentes etapas progresivas en las que se puede designar al colaborador con los siguientes términos: Fase 1 - Principiante Entusiasta, Fase 2 - Aprendiz Desilusionado, Fase 3 - Capaz pero Cauteloso, Fase 4 - Triunfador Independiente, estas etapas las abordaremos más ampliamente en los estilos de liderazgo.

Es un modelo dinámico que va mejorando a través del tiempo, si se adjudica una nueva tarea vuelve a iniciar el ciclo, sin que esto implique que siempre el colaborador deba pasar por las 4 fases. Blanchard (2007) recomienda que cuando el colaborador se encuentra ya en la etapa de Triunfador Independiente se le cambie de puesto o se le asignen nuevas tareas para que siempre continúe alto su nivel de motivación y compromiso, así mismo, continúe mejorando sus competencias y aprendizajes.

Adicionalmente este modelo también se puede invertir para analizar el autoliderazgo, lo que quiere decir que puede ser aplicado por el líder y también por el seguidor, así ambos tendrán oportunidad de aplicar el estilo de liderazgo que consideran adecuado para cada etapa de su desempeño laboral. “El liderazgo situacional invierte el modelo, de modo que los colaboradores directos pueden ahora diagnosticar su propio nivel de desarrollo en relación con una meta o tarea particular, y tomar la iniciativa de obtener de sus gerentes el estilo de liderazgo que necesitan para tener éxito” Blanchard (2007. Pág. 149).

3.1. Estilos de liderazgo

Existen cuatro tipos de liderazgo situacional de acuerdo con los cuatro niveles de desarrollo de los colaboradores, estos son: directivo, persuasivo, participativo y

delegador, es importante identificar el adecuado para cada situación y nivel de desarrollo.

Cuando un miembro del equipo asume un nuevo puesto o nueva tarea, esta persona va a recorrer una curva de aprendizaje que pasa por diversas fases y por lo tanto el líder debe asumir diferentes estilos de liderazgo:



Fuente: Construcción propia

3.1.1. Estilo 1 – Liderazgo de Dirección

Este estilo de liderazgo se aplica cuando el colaborador se encuentra en la fase de desarrollo **Principiante Entusiasta**, el colaborador tiene una motivación

alta de realizar la tarea, sin embargo, su nivel de competencia es bajo, porque no ha realizado antes esa función y técnicamente puede tener deficiencias. En esta fase la teoría indica que el líder requiere dar mucha dirección a esta persona, explicándole procesos, protocolos, recursos que tiene a su disposición; adicionalmente requiere supervisión constante de su desempeño, en este caso es mucho más relevante establecer metas de aprendizaje sobre metas de resultados.

3.1.2. Estilo 2 – Liderazgo de Entrenamiento o Persuasión

Este estilo de liderazgo se aplica cuando el colaborador se encuentra en la fase de desarrollo **Aprendiz Desilusionado**, aquí el colaborador adquiere algo de competencia, pero su nivel de motivación ha bajado debido a la falta de confianza y autonomía. En este punto el colaborador requiere un estilo de liderazgo de entrenamiento, alto en dirección y apoyo, es importante continuar la supervisión y mantener conversaciones de doble vía, escuchando sugerencias, respondiendo preguntas y corrigiendo errores.

El líder debe buscar crear confianza, restablecer el compromiso y estimular la iniciativa. En este nivel cobra gran importancia el elogio, “los elogios de un minuto se concentran en reforzar los comportamientos que hacen acercar a las personas a sus metas”. Blanchard (2007, pág. 198). Cuando un colaborador hace algo bien, y recibe un elogio, lo hace triunfador, estimula su capacidad y fomenta su productividad, aunque los elogios no toman demasiado tiempo, pueden tener efectos perdurables.

3.1.3. Estilo 3 – Liderazgo de Apoyo

Este estilo de liderazgo se aplica cuando el colaborador se encuentra en la fase **Capaz pero Cauteloso**. El colaborador tiene más conocimiento y habilidades, y su competencia pasa de ser moderada a alta, aunque su compromiso es variable, pues alterna entre la emoción y la inseguridad, puede tornarse autocrítico y puede

desconfiar de sus propios instintos. En esta fase del colaborador se requiere un estilo de liderazgo de apoyo, que refuerce su inestable confianza, es importante escuchar sus preocupaciones y sugerencias, y apoyar sus interacciones, así mismo incentivarlo a asumir riesgos.

3.1.4. Estilo 4 – Liderazgo de Delegación

Este es el estilo que se aplica cuando el colaborador se encuentra en la fase **Triunfador Independiente**. El colaborador domina y tiene autonomía total de sus funciones, tiene alto nivel de preparación, no requiere ayuda y sirve de inspiración a otros. En este nivel de desarrollo el estilo de liderazgo adecuado es el liderazgo de delegación, dada su experiencia el líder puede consultar y tomar en cuenta sus opiniones, así como entregarle responsabilidades para la toma de decisiones y solución de problemas, permitiéndole actuar con confianza de manera independiente.

Es importante aclarar que el nivel de desarrollo no se aplica al colaborador, se aplica a la competencia y al compromiso de la persona para cumplir con una función o tarea específica. Una persona puede estar en un nivel de desarrollo con respecto a una tarea y en un nivel diferente con relación a otras, es decir que un colaborador no se encuentra totalmente en un nivel de desarrollo. Como lo indica Blanchard, “no sólo se necesitan diferentes estilos para diferentes personas, sino también diferentes estilos para las mismas personas”. Blanchard (2007, pág. 121).

4. ¿CÓMO LOGRAR SER UN LÍDER SITUACIONAL?

Como hemos visto anteriormente el papel del líder situacional es muy relevante para identificar la etapa en la cual se encuentra el colaborador y de esta manera poder gestionarlo en pro de su crecimiento e impacto en el logro de los objetivos organizacionales. ¿Pero cómo logra un líder desarrollar un estilo de

liderazgo situacional? En este capítulo abordaremos la manera en la cual un líder desarrolla esta condición, así como las habilidades y los principales factores diferenciadores del líder situacional.

4.1. Fases que debe aplicar el líder para iniciar el proceso

De los diferentes niveles que componen el modelo de liderazgo situacional, se pueden considerar seis fases en su aplicación, que inician con el diagnóstico hasta lograr la consolidación del equipo humano:

4.1.1. Fase 1. Diagnóstico

Se identifican las funciones y actividades necesarias para desarrollar con el mayor rendimiento y eficacia posibles, la tarea o labor requerida.

4.1.2. Fase 2. Preparación

Se establecen cuáles son las habilidades o conocimientos necesarios para desarrollar cada tarea.

4.1.3. Fase 3. Valoración

Se evalúa cuál es el nivel de competencia de cada colaborador.

4.1.4. Fase 4. Motivación

Es la segunda fase de la valoración, se evalúa cuál es el nivel de motivación y confianza de cada colaborador

4.1.5. Fase 5. Madurez

Determinar cuál es el nivel de desarrollo o madurez de cada integrante del equipo, con relación a su cargo, es decir adecuación de sus habilidades/conocimientos y motivación, a los requerimientos del puesto.

4.1.6. Fase 6. Selección

De acuerdo con el análisis de las fases anteriores, seleccionar el estilo de liderazgo situacional más adecuado para cada colaborador.

4.2. Habilidades del líder situacional

De acuerdo con Blanchard (2007, pág. 233) “Las tres claves para un liderazgo de equipo eficaz son el diagnóstico, (...) la flexibilidad (...) y el ajuste”.

4.2.1. Diagnóstico:

Es quizás la habilidad más importante en este modelo, pues de la capacidad de evaluar las necesidades y etapas de desarrollo de cada colaborador, depende el éxito del proceso. La clave está en mirar los factores de competencia y compromiso.

“La competencia es la suma de conocimiento y habilidades que un individuo lleva consigo para el cumplimiento de una meta o una tarea”. Blanchard (2007, pág. 129). La competencia puede desarrollarse mediante la capacitación y la experiencia y puede fortalecerse con el tiempo, con dirección y apoyo adecuados. Es importante profundizar en el conocimiento de las capacidades y habilidades del colaborador y de acuerdo con ellas definir en qué momento y actividades puede explotar su potencial de manera que permita lograr un mejor resultado.

El líder situacional debe estar en capacidad de desarrollar un adecuado diagnóstico sobre las habilidades de su equipo, identificar sus falencias y oportunidades de mejora, comunicarlo de manera adecuada y desarrollar mecanismos apropiados para potenciar y motivar el crecimiento en conocimiento y la experiencia del colaborador.

“El compromiso: la motivación y la confianza de una persona con respecto a una meta o tarea”. Blanchard (2007, pág. 129). Si la motivación y confianza del colaborador son altas, estarán comprometidos.

Es importante que el líder conozca profundamente las competencias profesionales, técnicas, personales y sociales de cada colaborador, para que teniendo en cuenta estas capacidades pueda lograr un análisis adecuado y ejecutar con eficacia su labor,

4.2.2. Flexibilidad:

El líder debe tener la capacidad de utilizar diversas herramientas y de comportamientos de liderazgo, es así como debe estar en capacidad de utilizar los cuatro estilos de liderazgo y adaptarse según los niveles de desarrollo de los colaboradores. Implica adaptarse a intereses bidireccionales, es decir tanto de los empleados como de la empresa, trabajando por lograr una transformación constante en el equipo que lidera.

Ayuda mucho a la flexibilidad aprender a escuchar. Las diferencias en cuanto a habilidades y personalidad, así como diferencias culturales y de entorno, hacen que la flexibilidad sea un rasgo valioso en un líder. El científico Stephen Hawking consideraba que “la inteligencia es la habilidad para adaptarse al cambio”, por lo que la flexibilidad hace parte de los nuevos índices de inteligencia y cobra vital importancia en nuestra actualidad cambiante.

4.2.3. Ajuste o alianza para el desempeño:

Ajuste o alianza para el desempeño: “el liderazgo no es algo que usted hace a las personas, sino algo que usted hace con las personas”. Blanchard (2007, pág. 131). Se dice que se trabaja en una alianza para el desempeño cuando el líder y el

colaborador deciden de manera conjunta el estilo de liderazgo requerido para lograr los objetivos.

Es la capacidad de utilizar comportamientos de liderazgo que satisfagan las necesidades de desarrollo del equipo, teniendo conocimiento y aprobación por parte de cada colaborador para trabajar en los diferentes estilos de liderazgo, logrando acuerdos de doble vía, retroalimentación, sensibilización, adaptación y aceptación.

Es importante lograr esta confianza mutua para lograr metas comunes, en este caso tanto el líder como el seguidor tienen la oportunidad de influenciarse mutuamente. La comunicación es la clave en este punto para que los colaboradores comprendan el comportamiento del líder, la forma de medir su desempeño, expectativas y objetivos claros.

5. RELEVANCIA E IMPACTO DEL LIDERAZGO SITUACIONAL EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y SU APOORTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

El modelo de liderazgo situacional desarrollado por Paul Hersey y Ken Blanchard, tiene muchos seguidores entre los especialistas en desarrollo gerencial. “Este modelo (...) ha sido incorporado a los programas de capacitación para el liderazgo en más de 400 de las 500 compañías de la revista Fortune y se piensa que sus elementos básicos se enseñan a más de un millón de gerentes el año procedentes de una amplia variedad de organizaciones” Robbins (1999 pág. 395), esto lo que nos indica es que es un modelo con altos índices de aceptación y resultados.

En el libro Comportamiento Organizacional del Robbins, encontramos que aunque este modelo fue desarrollado para países de habla inglesa, un estudio desarrollado por el proyecto de investigación sobre la eficacia global del comportamiento organizacional y liderazgo, en donde buscan responder a la

pregunta cómo afectaría la cultura de un gerente estadounidense si tuviera que dirigir durante dos años un proyecto en un país de cultura distinta de la de Estados Unidos, descubrió tomando como referencia a un país sudamericano – Brasil – en donde la cultura requiere un liderazgo orientado al equipo, participativo y humano, que el liderazgo más apropiado para los trabajadores de esta cultura es el liderazgo situacional, por ende es un modelo que tiene un nivel alto de aplicación y aceptación en la cultura colombiana.

En la actualidad, para mantener la ventaja competitiva de las organizaciones es fundamental el recurso humano y el trabajo en equipo, los equipos se han convertido en una importante estrategia para lograr los objetivos. “El equipo es la única unidad que cuenta con la flexibilidad y los recursos para responder velozmente a los cambios y las nuevas necesidades que se han hecho lugar común en el mundo de hoy” Blanchard (2007, pág. 218); y como lo hemos evidenciado, el liderazgo situacional trabaja por el desarrollo de los equipos de trabajo, por fomentar un ambiente positivo, construye, apoya y faculta a otros para lograr un mejoramiento continuo, compromiso y cumplimiento de objetivos.

“El liderazgo situacional se aplica ya sea cuando uno se lidera a sí mismo, a otro individuo, a un equipo o a una organización. Lo que cambia es la complejidad y la dimensión del diagnóstico que se analiza para determinar el estilo de liderazgo adecuado” Blanchard (2007, pág. 233)

Otro aspecto importante que empodera a equipos de trabajo cuando se quiere implementar el modelo de liderazgo situacional es el facultamiento, “el facultamiento es lo que los líderes dan a sus colaboradores. El autoliderazgo es lo que los colaboradores hacen para poner en obra el facultamiento”. Blanchard (2007. Pág. 139) La acción de facultar conlleva a fortalecer a los colaboradores brindándoles la posibilidad de utilizar su conocimiento, experiencia y motivación en pro de los objetivos, valorando su aprendizaje individual y fomentando en ellos el

autoliderazgo. En las organizaciones de alto desempeño todo aprendizaje está alineado con los objetivos y dirección estratégica de la compañía

CONCLUSIONES

En el presente ensayo se pudo establecer las ventajas del liderazgo situacional como herramienta de gestión en los equipos de trabajo, observando que es un método muy útil para mantener la motivación, la cohesión y la confianza en los colaboradores, adicionalmente se logró determinar cómo influye este modelo en la mejora del trabajo en equipo al lograr una mayor interacción y comunicación entre los colaboradores. Es un modelo que mejora las capacidades de los colaboradores y su rendimiento individual y de equipo.

Al crear un entorno laboral con un trato particular en su equipo, el líder crea cercanía y retroalimentación valiosa para lograr mayor adaptabilidad, rendimiento y satisfacción de cada uno de los miembros de su equipo. El liderazgo situacional es sencillo y fácil de aplicar, es un modelo que no demanda mucho tiempo y es comprendido de manera rápida.

Es un estilo de liderazgo flexible y versátil, por lo que este puede adaptarse a las circunstancias positivas y negativas de la organización, buscando las alternativas más eficaces para lograr objetivos.

La correcta aplicación del modelo de liderazgo situacional permitirá a las organizaciones tener equipos de alto rendimiento, capaces de asumir nuevos retos, comprometidos en un mejoramiento continuo, generando una ventaja competitiva en las organizaciones.

REFERENCIAS

Blanchard, K. (2007) Liderazgo al más alto nivel

Drucker, P. (2008) El líder del futuro

Fischman, D. (2009) Cuando el liderazgo no es suficiente

Goleman, D. (2013) Liderazgo, El poder de la Inteligencia Emocional

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012) Administración, Una perspectiva Global y Empresarial

Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional