

Modelos de Liderazgo Situacional



PLAY ▶

1 Situational Leadership II

La filosofía de este modelo se basa en el hecho de que el líder tiene que saber analizar cuál es el estilo de cada uno de los que gestiona para poder hacer que cada uno sea lo más eficiente posible.

Ken Blanchard





La aplicación del modelo tiene 6 fases

Determinar cuál es el nivel de desarrollo o madurez de cada componente del equipo en relación con su puesto

Evaluar el nivel de competencia de cada integrante del equipo.

Identificar las funciones y actividades existentes o necesarias para desarrollar el trabajo con el mayor rendimiento posible.

Establecer los conocimientos necesarios para desarrollar cada tarea.

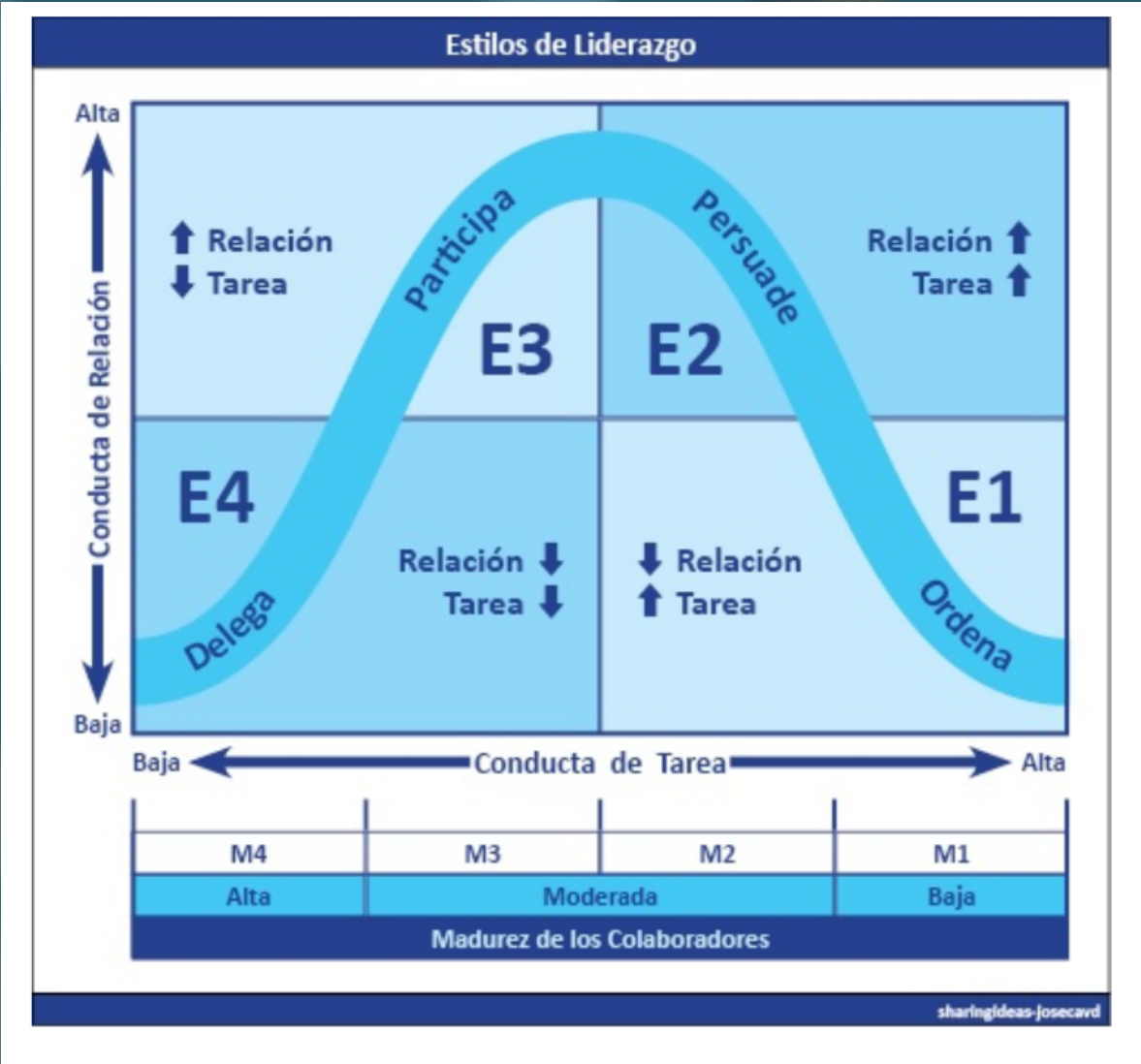
Aplicar el estilo de liderazgo adecuado para cada colaborador.

Evaluar el nivel de motivación y confianza de cada integrante del equipo.

Diagnosticar al colaborador



Estilo de Liderazgo



Estilos de Liderazgo



E1: el líder ordena

su participación en tareas es muy activa, con poca implicación personal; debe controlar ya que carecen de habilidad y motivación; da órdenes precisas; supervisa de cerca; él y solo él dice qué, cómo, cuándo y dónde.

E2: el líder persuade

dirige y apoya al mismo tiempo; explica sus decisiones; permite aclaraciones; los componentes están motivados y quieren aprender, hay que enseñarles; se trata de convencerles con los actos y que se identifiquen con su visión

E3: el líder participa

no le puedes controlar, porque al menor despiste hacen lo que quieren; ni enseñar, porque ya saben; ni delegar, porque no harían lo correcto; así que solo puede tratar de involucrarles de nuevo ya que es personal formado y muy preparado, por lo que es importante recuperarles

E4: el líder delega

dirige y apoya en la distancia; observa y supervisa; fomenta el funcionamiento autónomo; valora su experiencia, conocimiento y dominio de sus habilidades; les muestra su confianza.



2 Modelo Oscar de coaching y mentoría

Ayuda a los individuos a adaptar sus estilos de coaching o liderazgo para apoyar a los individuos que tienen un plan de acción para el desarrollo personal.

5 factores contribuyentes

- Resultado
- Situación
- Opciones/consecuencias
- Acciones
- Revisión