

ENTENDIENDO EL LIDERAZGO SITUACIONAL

LIDERAZGO SITUACIONAL



La teoría del liderazgo situacional plantea un **balance** entre el comportamiento directivo y de apoyo. El líder ajusta su comportamiento y nivel de apoyo de acuerdo a los individuos con los que trabaja, su grado de disposición, sus habilidades, interés en progresar, etc.

- **Estilo directivo**

Los líderes muestran gran preocupación por las tareas que deben llevarse a cabo y poco interés por los empleados y las relaciones con ellos. Este estilo implica dar directivas explícitas y detalladas de cómo se deben llevar a cabo las tareas junto con una cercana supervisión. Requiere un alto nivel de apoyo y de dirección.

ENTENDIENDO EL LIDERAZGO SITUACIONAL

- **Estilo Persuasivo**

Los líderes muestran alto interés por los empleados al mismo tiempo en el trabajo que deben realizar. El líder comunica sus decisiones y da la oportunidad de hacer preguntas a los subalternos para aclarar el proceso y realizarlo con mayor efectividad. Requiere de menor apoyo de dirección.

- **Estilo Participativo**

Muestran un alto nivel de interés por los empleados en las relaciones y bajo interés en las actividades que deben efectuarse. Estos líderes comparten sus ideas abiertamente y son receptivos a los comentarios y toma de decisiones por parte de los empleados.

- **Estilo Delegante**

El líder muestra bajo interés en las relaciones y en las tareas específicas. Ofrece poca dirección y apoyo, ya que delega las funciones de dirección y ejecución en sus subalternos que están altamente capacitados y motivados.

Referencia:

Almiron-Arevalo, V., Tikhomirova, A., Trejo-Toriz, A.C., Garcia-Ramirez, JM. (2015). Liderazgo transaccional vs. Liderazgo transformacional. ReiDoCrea, 4, 24-27. <http://digibug.ugr.es/handle/10481/33685>