

## ¿Qué es el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard?



Coach Dario Varona

1 - ¿Qué es el liderazgo situacional?

2 - ¿Cuáles son las características del liderazgo situacional?

3 - ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del modelo?

4 - Los 4 estilos del liderazgo situacional

5- Ejercicios

5- Ejercicios

5- Ejercicios

### • Liderazgo situacional

## 1 ¿Qué es el liderazgo situacional?

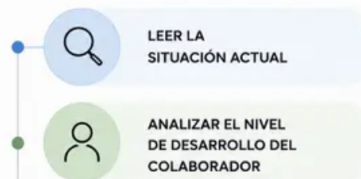
El liderazgo situacional representa una estrategia fundamental para el éxito empresarial en entornos dinámicos. Es decir, es un enfoque adaptativo en donde el líder se ajusta o acompaña en relación con la capacidad del aquí y ahora del colaborador, en función de alcanzar los objetivos propuestos por la dirección.

Desde esta mirada, esta forma de liderazgo no se aplica de una manera única para todos los colaboradores. Al contrario, requiere leer la situación actual, analizar el nivel de desarrollo de cada persona y adaptar la forma de acompañar, orientar, dirigir o delegar según lo que ese colaborador necesita en ese momento.

En esta línea, McKinsey señala que cuatro comportamientos explican gran parte de la efectividad del liderazgo: resolver problemas, operar con orientación a resultados, buscar diferentes perspectivas y brindar apoyo al equipo. Esta mirada refuerza la importancia de adaptar la conducción según el contexto y las necesidades reales de las personas.

### LIDERAZGO SITUACIONAL

Enfoque adaptativo en donde el líder se ajusta o acompaña en relación con la capacidad del aquí y ahora del colaborador.





en función de alcanzar los objetivos propuestos por la dirección.



ADAPTAR LA FORMA DE ACOMPAÑAR



ORIENTAR, DIRIGIR O DELEGAR SEGÚN LO QUE NECESITA



Según estudios de McKinsey, las empresas que adoptan estrategias adaptativas como el liderazgo situacional logran un crecimiento de

**97%**

más de probabilidades de lograr objetivos superior al de sus competidores.

En definitiva, el liderazgo situacional permite entender que cada colaborador puede necesitar un tipo de conducción diferente según su momento de desarrollo. Su valor está en adaptar el liderazgo sin perder claridad, dirección ni foco en los objetivos.

#### • Características

## 2 ¿Cuáles son las características del liderazgo situacional?

Las características del liderazgo situacional permiten entender por qué este enfoque resulta tan útil cuando un equipo cambia, crece o atraviesa distintos momentos de exigencia.

La idea central es simple: no se lidera siempre de la misma manera. El líder necesita observar la situación, mirar el nivel de autonomía de cada colaborador y ajustar su forma de intervenir según lo que ese equipo necesita en ese momento.

### **Adaptabilidad y flexibilidad**

Un líder situacional no responde siempre con el mismo estilo. En algunos casos tiene que dar instrucciones claras. En otros, acompañar más de cerca, delegar o dejar mayor margen de decisión. No es lo mismo liderar a una persona que recién empieza que acompañar a alguien con experiencia, seguridad y criterio propio.

### **Enfoque en el desarrollo del equipo**

Este modelo no se queda solamente en que la tarea salga. También busca que las personas aprendan, ganen autonomía y mejoren su desempeño. Por eso, el líder ajusta el nivel de dirección, apoyo y seguimiento según la madurez, el conocimiento y el compromiso de cada colaborador.

### **Equilibrio entre tareas y relaciones**

El liderazgo situacional exige sostener los objetivos sin descuidar el vínculo con las personas. El líder necesita orientar el trabajo, dar seguimiento y marcar prioridades, pero también escuchar, acompañar y generar las condiciones para que el equipo pueda responder mejor.

acompañar y generar las condiciones para que el equipo pueda responder mejor.

## CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO SITUACIONAL



### ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD

Ajusta el estilo según la situación.



### DESARROLLO DEL EQUIPO

Promueve autonomía y aprendizaje.



### TAREAS Y RELACIONES

Cuida objetivos y vínculos.



### COMUNICACIÓN Y FEEDBACK

Orienta, corrige y fortalece la confianza.



Según McKinsey, las organizaciones con mejor salud organizacional logran hasta

**3x**

más retorno que las menos saludables.

En definitiva, el liderazgo situacional se caracteriza por su flexibilidad y capacidad de adaptación a los distintos momentos de un proyecto y a las necesidades concretas de cada colaborador. Este enfoque permite acompañar la progresión profesional, detectar dificultades de desempeño y fortalecer equipos más autónomos, resolutivos y alineados con los objetivos de la organización.

### • Ventajas vs Desventajas

## 3 Ventajas y desventajas del liderazgo situacional

Cuando analizamos cualquier modelo de gestión, no conviene mirar solamente lo positivo. También hay que ver sus límites, porque en la práctica ningún modelo funciona perfecto ni se aplica igual en todos los equipos.

El liderazgo situacional es muy útil porque permite adaptar la forma de liderar según el momento, la persona y el contexto. Pero también exige bastante criterio por parte del líder. No se trata simplemente de ir cambiando de estilo, sino de saber leer qué necesita cada colaborador en cada situación.

### Ventajas del liderazgo situacional

Una de sus principales ventajas es que mejora la productividad. Cuando el líder transmite seguridad, da claridad y aprovecha las fortalezas de cada persona, el equipo suele trabajar con más foco, más orden y mejores resultados.

También permite adaptarse mejor al cambio. No siempre sirve liderar igual. Hay momentos en los que el equipo necesita más dirección, otros en los que necesita más acompañamiento y otros en los que puede trabajar con mayor autonomía.

## Desarrollo y autonomía del equipo

El liderazgo situacional permite acompañar a cada colaborador según su nivel de experiencia, confianza y autonomía. Algunas personas necesitan más guía. Otras, más espacio para decidir. Y otras, simplemente más seguimiento en determinados momentos.

A medida que el equipo gana criterio, el líder puede delegar más, abrir más participación en la toma de decisiones y favorecer equipos más resolutivos, sin que todo dependa permanentemente de una sola persona.

## Desventajas y riesgos del modelo

La principal dificultad es que exige observar mucho. El líder tiene que entender qué sabe hacer cada persona, qué le falta, qué nivel de autonomía tiene y qué tipo de acompañamiento necesita. Y eso no siempre es fácil.

También puede generar confusión si los cambios de estilo no se comunican bien. Algunos colaboradores pueden sentir que no hay un criterio claro o interpretar el trato diferenciado como favoritismo.

 VENTAJAS	 DESVENTAJAS
 <b>Incremento de la productividad</b> Mejora el rendimiento y la eficiencia al aprovechar las fortalezas individuales y dar claridad al equipo.	 <b>Dificultad para evaluar al equipo</b> Requiere un análisis profundo de las capacidades y necesidades individuales, lo que puede ser complejo y demandante.
 <b>Adaptabilidad al cambio</b> Su flexibilidad permite ajustarse con facilidad a nuevas circunstancias y entornos dinámicos.	 <b>Riesgo de confusión</b> Los cambios frecuentes de estilo pueden desorientar a los colaboradores y afectar la cohesión del grupo.
 <b>Atención personalizada al talento</b> Adapta el estilo de liderazgo al momento profesional de cada colaborador, aumentando su motivación.	 <b>Enfoque limitado al corto plazo</b> Al centrarse en necesidades inmediatas, podría descuidar la planificación estratégica a largo plazo.
 <b>Fomento de la autonomía</b> A medida que el equipo crece, se incrementa su participación y toma de decisiones.	 <b>Alta exigencia para el líder</b> Este modelo exige un esfuerzo continuo de observación, análisis y adaptación, lo que puede generar sobrecarga y estrés.
 <b>Clima organizacional positivo</b> Genera entornos basados en la confianza, la transparencia y la innovación.	 <b>Percepción de desigualdad</b> El trato diferenciado, aunque necesario, puede ser interpretado como favoritismo si no se comunica adecuadamente.

En síntesis, las ventajas del liderazgo situacional aparecen cuando el líder logra adaptar su estilo con criterio. Sus desventajas surgen cuando esa adaptación no se comunica bien, se aplica sin claridad o termina generando confusión, sobrecarga o sensación de trato desigual.

- Estilos de liderazgo situacional

## 4 Los 4 estilos del liderazgo situacional

El liderazgo situacional propone que no existe una única forma correcta de liderar. Cada estilo se adapta al nivel de desarrollo, experiencia, autonomía y seguridad del colaborador en un momento determinado.

Por eso, el líder puede necesitar dirigir, orientar, apoyar o delegar según lo que la persona o el equipo necesite para avanzar. La clave está en leer bien la situación y ajustar la forma de acompañar sin perder claridad ni criterio.

## M1 DIRIGIR

Competencia **baja** | Compromiso **alto**



### CARACTERÍSTICAS

- Leer la situación actual
- Detectar falta de experiencia
- Reconocer alto entusiasmo
- Identificar necesidad de guía
- Observar dependencia operativa

### CÓMO ABORDARLO

- Dar instrucciones claras
- Explicar paso a paso
- Definir qué, cómo y cuándo
- Supervisar de cerca
- Dar feedback frecuente



Según Gallup, el 80% de los empleados que recibieron feedback significativo durante la última semana se encuentran plenamente comprometidos.

# 80%

de los empleados se encuentran plenamente comprometidos.

Fuente: Gallup – State of the Global Workplace 2023

## M2 DIRIGIR

Competencia **media** | Compromiso **alto**



### CARACTERÍSTICAS

- Tiene conocimientos básicos y alguna experiencia previa.
- Está motivado y comprometido con su trabajo.
- Necesita orientación y claridad sobre qué y cómo hacer.
- Puede tener dudas y buscar más seguridad.
- Tiene potencial para crecer y asumir más responsabilidades.

### CÓMO ABORDARLO

- Explicar el objetivo y el porqué de las tareas.
- Dar instrucciones claras y estructurar los pasos.
- Escuchar sus ideas y responder sus dudas.
- Dar feedback frecuente y constructivo.
- Motivarlo, reconocer avances y fomentar su desarrollo.



### CONSEJO CLAVE

En M2, combiná dirección con escucha. Dale estructura y claridad, pero también espacio para aportar ideas. Esto fortalece su confianza y acelera su desarrollo hacia la autonomía.

## M3 DIRIGIR

Competencia **alta** | Compromiso **medio**

### CARACTERÍSTICAS

### CÓMO ABORDARLO



- Tiene los conocimientos y habilidades necesarias.
- Es capaz de resolver problemas y tomar decisiones.
- Está motivado, pero puede dudar de su impacto.
- Busca reconocimiento y aportar más valor.
- Puede aburrirse con tareas repetitivas o sin desafío.

- Definir objetivos desafiantes y medibles.
- Delegar con claridad y dar autonomía.
- Fomentar su participación en decisiones.
- Ofrecer feedback constructivo y reconocimiento.
- Retarlo a seguir desarrollándose y asumir nuevos desafíos.



#### CONSEJO CLAVE

En M3, dale autonomía y desafíos reales. Establece objetivos claros, confía en su criterio y reconocé sus logros. Así potenciarás su motivación y compromiso.

## M4 DIRIGIR

Competencia **alta** | Compromiso **alto**



#### CARACTERÍSTICAS

- Tiene los conocimientos y habilidades necesarias.
- Es capaz de resolver problemas y tomar decisiones.
- Está motivado y comprometido con los objetivos.
- Busca autonomía y oportunidades para crecer.
- Quiere aportar, innovar y asumir nuevos desafíos.



#### CÓMO ABORDARLO

- Delegar objetivos y resultados claros.
- Dar libertad para decidir cómo alcanzarlos.
- Ser un aliado estratégico, no un supervisor.
- Brindar feedback periódico y reconocer logros.
- Impulsar su desarrollo y nuevos desafíos.



#### CONSEJO CLAVE

En M4, tu rol cambia: pasa de dirigir a habilitar. Confía en su criterio, elimínale obstáculos y acompañalo desde una mirada estratégica. Así potenciarás su impacto y su desarrollo continuo.

En síntesis, los cuatro estilos del liderazgo situacional muestran que liderar no es aplicar siempre la misma fórmula. La intervención del líder cambia según el nivel de autonomía, experiencia y compromiso de cada colaborador.

5

## Descargar la guía completa en PDF

### Guía de liderazgo situacional

- Explicación del modelo de liderazgo situacional.
- Interpretación de los niveles de madurez del colaborador.
- Descripción de los estilos M1, M2, M3 y M4.

- Ejemplos prácticos para aplicar el modelo en equipos de trabajo.

[Descargar guía PDF](#)

ESPECIALISTA EN LIDERAZGO

## DARÍO VARONA

Más de 25 años trabajando en liderazgo, gestión de equipos y desarrollo de habilidades de conducción aplicadas a contextos profesionales reales. Contenidos orientados a liderazgo, feedback, delegación, motivación, comunicación interpersonal y toma de decisiones.



Liderazgo.ar | Darío Varona

Buenos Aires, Argentina

+54 9 11 3202-8971

Consultas por WhatsApp (solo mensajes escritos)

[Escribir por WhatsApp](#)

