

Liderazgo Situacional, un modelo que todo coach debe dominar

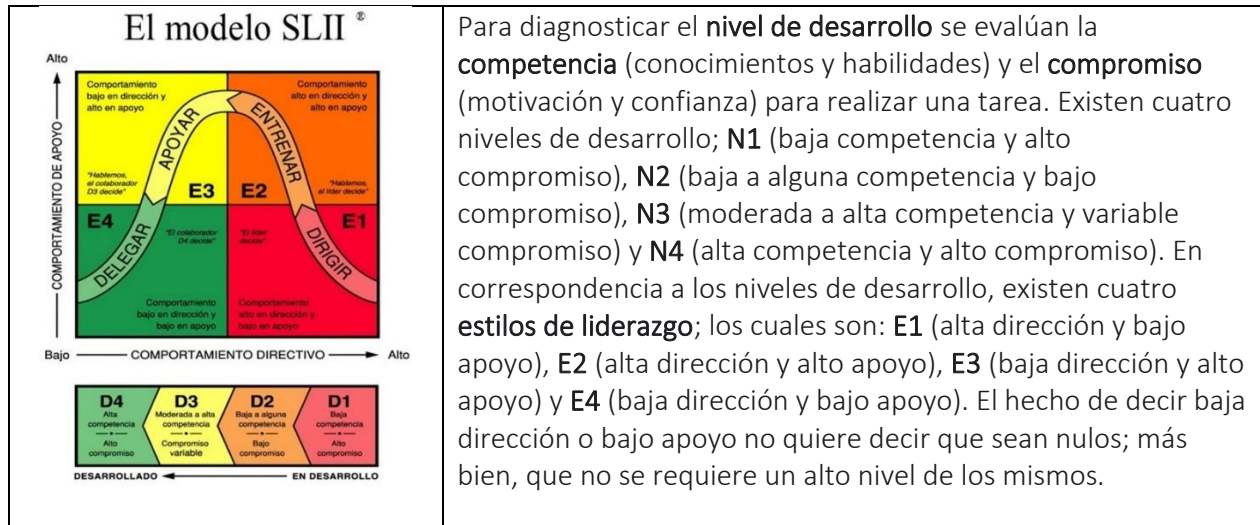
Uno de los principales puntos de quiebre que escucho en mis sesiones de coaching de mis coachees son “no soy líder”, “deseo desarrollar habilidades de liderazgo”, “mi gente no me percibe como líder”, entre otros.

Analizando este tema, he llegado a algunas ideas personales. Primera; en nuestro hogar no recibimos la formación del liderazgo, a los padres mexicanos les cuesta entender esta valiosa herramienta. Segunda; Las escuelas están más preocupadas por “llenar el recipiente” que por desarrollar habilidades. Tercera; Las empresas dedican su tiempo y recursos a temas de rentabilidad y productividad y poco al desarrollo. La revista Expansión comenta que solo el 19% de las empresas en México cuenta con sucesores preparados para asumir las posiciones críticas de liderazgo. Las principales causas, según el artículo, para esta “apatía” empresarial son la falta de tiempo, la falta de recursos, la preocupación por la fuga de talentos o de plano porque no es un tema prioritario <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/01/19/empresas-carecen-de-lideres-preparados-para-ascender>. Cuarta; Las personas perciben al liderazgo más como un tema filosófico que de habilidades. Es aquí donde entra el modelo de Liderazgo Situacional, que a continuación explico.

Si tienes gente a tu cargo, tu principal tarea es desarrollar a tus colaboradores, eso repercutirá enormemente en el logro de tus metas y en el desarrollo de tu potencial de liderazgo. Para lograr lo anterior te puedes apoyar del modelo de **liderazgo situacional**, elaborado por Ken Blanchard. Este modelo es una metodología, la cual se puede implementar, y en este caso, desarrollar tus habilidades de liderazgo.

El desarrollo se define como *el proceso de evolución, cambio y crecimiento del ser humano, por medio del cual explota al máximo su talento para mejorar su calidad de vida*. Con el modelo de liderazgo situacional, el líder **acompaña** al colaborador en dicho proceso de evolución y cambio. Como coach ¿te suena el termino ACOMPAÑA? Es una de nuestras principales funciones.

El liderazgo situacional se define como el *Proceso para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en los colaboradores. Adoptando el **estilo de liderazgo** requerido de acuerdo a su **nivel de madurez**, con respecto a una situación, tarea o meta; para que puedan alcanzar su máximo nivel de **desempeño***.



Para diagnosticar el **nivel de desarrollo** se evalúan la **competencia** (conocimientos y habilidades) y el **compromiso** (motivación y confianza) para realizar una tarea. Existen cuatro niveles de desarrollo; **N1** (baja competencia y alto compromiso), **N2** (baja a alguna competencia y bajo compromiso), **N3** (moderada a alta competencia y variable compromiso) y **N4** (alta competencia y alto compromiso). En correspondencia a los niveles de desarrollo, existen cuatro **estilos de liderazgo**; los cuales son: **E1** (alta dirección y bajo apoyo), **E2** (alta dirección y alto apoyo), **E3** (baja dirección y alto apoyo) y **E4** (baja dirección y bajo apoyo). El hecho de decir baja dirección o bajo apoyo no quiere decir que sean nulos; más bien, que no se requiere un alto nivel de los mismos.

A continuación, un ejemplo; supongamos que a un colaborador se le asigna la tarea de hacer y presentar un reporte que le corresponde al gerente, con el objetivo de desarrollar nuevas habilidades. El colaborador acepta la tarea, pero menciona que no tiene idea de cómo se hace el reporte (conocimiento) y que no sabe hablar en público (habilidades). Pero se muestra entusiasmado (motivación) y seguro (confianza) de que lo podrá hacer. El gerente hace su diagnóstico y determina que su colaborador es un nivel de desarrollo N1 para el desempeño de esa tarea, para lo cual decide utilizar el estilo E1; es decir, alta dirección porque no sabe ni domina la tarea; y bajo apoyo, ya que está motivado y confiado de poder hacerlo.

¿Por qué es importante que los coach conozcamos este modelo? Para entender que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrollado. En segundo lugar, para entender la razón del quiebre de nuestros coachees y en tercer lugar para generar empatía con ellos. Seguramente tu encontrarás más razones válidas para ello.

*MBA Héctor Francisco Rocha López
Business Coach*