**INTERACTIVIDAD**

HTML – Páginas.

Instrucciones: favor realizar interactividad de acuerdo con referencia dada. En la primera página hay un texto el cual todo es tomado de forma literal de un sitio. Por lo tanto finalizando el texto, debe ir la referencia al final, como aparece en este documento. Luego va un gráfico el cual se debe rehacer completamente ya que no se tienen derechos sobre este. Lo mismo con el que aparecerá en la página 2 de la interactividad.

**Modelo de Liderazgo Situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard**

Pág. 1

**Representación gráfica del modelo**

Paul Hersey y Ken Blanchard diseñaron el modelo de liderazgo situacional. Este modelo se basa en el análisis de una situación determinada, teniendo en cuenta el nivel de madurez de los componentes del equipo, para luego adoptar un estilo de liderazgo acorde con esa situación y nivel de madurez.

Para entender el modelo, tenemos que partir de la base que existen dos estilos directivos, uno más de apoyo o colaborador y otro más directivo.

* Comportamiento directivo: El líder define las funciones y tareas; indicar como llevarlas a cabo y controla el resultado.
* Comportamiento de apoyo: El líder fomenta la participación y la toma de decisiones, aporta valor y colabora con el equipo.

El líder puede emplear ambos tipos de estilos directivos (dirección o apoyo) en diferentes grados dando como resultado cuatro estilos de liderazgo:

* **Dar ordenes E1:** Dar instrucciones específicas y supervisión continua.
* **Persuadir E2:** Explicar tus decisiones como jefe de proyecto, intentando proveer la información necesaria para que el equipo acepte tus ideas.
* **Participar E3:** Compartir ideas y facilitar la toma de decisiones
* **Delegar E4:** Baja presencia del líder, las decisiones son tomadas por miembros del equipo

Tomado de (CEOLEVEL, 2014)



Texto del gráfico

**Comportamiento del líder**

Comportamiento de relación (comportamiento solidario)

(bajo) (alto)

Comportamiento de tarea (comportamiento directivo)

(bajo) (alto)

E1. Proporciona instrucciones específicas y supervisa de cerca el desempeño.

Tarea alta. Relación baja.

E2. Explica las decisiones y proporciona oportunidad para aclaraciones.

Tarea alta. Relación alta.

E3. Compare ideas y facilita la toma de decisiones.

Relación alta. Tarea baja.

E4. Cede la responsabilidad de las decisiones y la puesta en práctica.

Relación baja. Tarea baja.

Buena disposición de los seguidores

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Alta | Moderada | | Baja |
| BD4 | BD3 | BD2 | BD1 |
| Capaz y dispuesto o seguro | Capaz, pero poco dispuesto o inseguro | Incapaz, pero dispuesto o seguro | Incapaz y poco dispuesto o inseguro |
| Dirigido al seguidor | | Dirigido al líder | |

Marca el nivel de implicación del líder en sus funciones directivas, si es él quien dice qué, cómo, cuándo y dónde, o si es otra persona la que se encarga de eso y en qué medida. Implica el grado de quién:

1. Fija metas y objetivos.
2. Determina tiempos y plazos.
3. Organiza.
4. Dirige.
5. Controla.

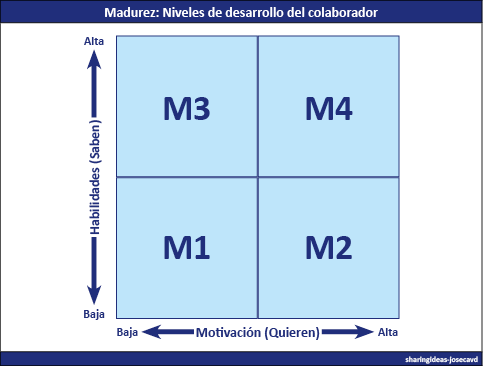
Establece el nivel al que el líder se relaciona con cada subordinado, qué tipo de comunicación tiene con cada uno de ellos. Implica el grado de:

1. Apoyo.
2. Delegación.
3. Escucha activa.
4. Retroalimentación.
5. Relación personal más allá de la profesional.

Pág. 2.

**Niveles de madurez de los miembros**

Cada uno los estos estilos descritos anteriormente se adaptará a los distintos niveles de madurez de los colaboradores o miembros del equipo. Hersey y Blanchard definen cuatro niveles de madurez.



**M1. No saben y no quieren:** no son competentes ni quieren asumir responsabilidades. Necesitan órdenes directas y claras. Se debe procurar pasar este tipo de personas en la organización mínimo al nivel M2, eso sí identificando las causas de esta situación y evaluando las posibilidades válidas de migrarlos al nuevo nivel propuesto. El nivel de aptitud y actitud se encuentra muy bajo.

**M2. No saben, pero quieren:** no son competentes, pero quieren aprender y asumir responsabilidades. Están motivados, aunque carezcan de las habilidades o conocimientos necesarios. Hay que enseñarles a realizar las tareas y lograr que asuman la visión del líder. Se requiere del diseño de un proceso de capacitación, educación y entrenamiento, en congruencia con las características de las personas y los medios disponibles de la entidad.

**M3. Saben, pero no quieren:** tienen la habilidad y la capacidad necesaria, pero no están motivados por qué no les gusta el puesto. Tienen problemas con la empresa, les afectan contingencias personales con otros integrantes del equipo (incluido el líder) y hay asuntos particulares de su vida privada que influyen en su rendimiento. Dado el anterior comportamiento, se hace preciso adelantar de la manera más adecuada y con la debida reserva una investigación documentada que permita identificar las verdaderas razones de la desmotivación y proponer acciones conducentes a mejorar dicha situación.

**M4. Saben y quieren:** capacitados y motivados, responden perfectamente a la confianza que se deposite en ellos. Una vez definido el lugar en la tabla de cada miembro del equipo, para obtener los mejores resultados, el líder adoptará con cada uno de ellos un estilo de liderazgo que varía en función de dicha ubicación. En este caso, como consecuencia natural del alto nivel de la aptitud y la actitud, se debe buscar delegar procesos o actividades.

Texto del gráfico

**Madurez: Niveles de desarrollo del colaborador**

Habilidades (saben)

Motivación (quieren)

Baja Alta

M1 M2 M3 M4