



Gestão de Pessoas

Teoria da Liderança Situacional

A Teoria da Liderança Situacional, desenvolvida por Paul Hersey e Kenneth Blanchard na década de 1960, é uma abordagem que sugere que **não existe um estilo único de liderança que seja eficaz em todas as situações**.

O foco desta teoria são os **liderados**, e não o líder. O líder deve se ajustar aos liderados, conforme a **competência** e o **comprometimento** destes.

Os liderados estão situados em 4 níveis de maturidade (M):

M1 – não tem competência nem está motivado

M2 – não tem competência mas está motivado

M3 – tem competência mas não está motivado

M4 – tem competência e está motivado

O estilo de liderança (S, de style) do líder se ajustará ao nível de maturidade do liderado.

S1 - Direção (Diretivo): Este estilo é mais apropriado para o nível de maturidade M1, em que os seguidores têm pouca habilidade e motivação ou confiança para realizar a tarefa. O líder precisa fornecer instruções claras e supervisionar de perto o desempenho.

S2 - Treinamento (Coaching): Adequado para seguidores no nível M2 de maturidade, que podem ter mais habilidades, mas ainda não têm confiança ou motivação. O líder ainda fornece direção, mas também oferece mais suporte e incentivo para construir as habilidades e a confiança dos seguidores.

S3 - Apoio (Supporting): Este estilo é para o nível de maturidade M3, em que os seguidores têm habilidade, mas podem carecer de confiança ou motivação para assumir a responsabilidade total. O líder ajuda a desenvolver a motivação dos seguidores, compartilhando a tomada de decisão e facilitando a interação, fornecendo menos direção e mais apoio emocional.

S4 - Delegação (Delegating): Melhor aplicado ao nível M4 de maturidade, em que os seguidores têm as habilidades e a confiança necessárias para executar

tarefas. O líder delega a responsabilidade pelas decisões e pela execução da tarefa, fornecendo pouco suporte ou direção.

A Teoria da Liderança Situacional destaca a importância da flexibilidade na liderança, enfatizando que os líderes devem ser capazes de adaptar seu estilo de liderança para atender às necessidades de desenvolvimento de seus seguidores. Essa abordagem promove um ambiente de trabalho mais dinâmico e responsivo, onde a liderança é exercida de forma mais eficaz e as necessidades dos funcionários são atendidas de maneira mais precisa.