Guía rápida de liderazgo situacional

Primero diagnostica el nivel de la persona en la tarea. Después elige el estilo.

1. Los cuatro estilos

E3 · Participar
POCA DIRECCIÓN, MUCHO APOYO
Deciden juntos. Preguntas, escuchas y das confianza.

E2 · Persuadir
MUCHA DIRECCIÓN, MUCHO APOYO
Decides tú, pero explicas el porqué, escuchas dudas y motivas.

E4 · Delegar
POCA DIRECCIÓN, POCO APOYO
Entregas el resultado y la decisión. Estás disponible sin estar encima.

E1 · Dirigir
MUCHA DIRECCIÓN, POCO APOYO
Dices qué, cómo y cuándo. Supervisas de cerca y confirmas que se entendió.

2. Cada nivel pide un estilo

Nivel de la persona en la tarea	Qué necesita	Estilo que pide
D1 · Principiante con ganas Competencia baja, compromiso alto	Instrucciones paso a paso, un ejemplo y revisiones frecuentes	**E1 · Dirigir**
D2 · Aprendiz desanimado Algo de competencia, compromiso bajo	El porqué, reconocimiento de avances y acompañamiento	**E2 · Persuadir**
D3 · Capaz pero inseguro Competencia alta, compromiso variable	Escucha, preguntas y confianza explícita	**E3 · Participar**
D4 · Experto autónomo Competencia alta, compromiso alto	Autonomía, reconocimiento y retos nuevos	**E4 · Delegar**

3. Diagnostica en 60 segundos con cuatro preguntas

Pregunta	Qué te dice
¿Ya hiciste esta tarea antes?	Competencia. Si nunca, es D1 aunque tenga años en la empresa.
¿Cómo te salió la última vez?	Competencia. Errores recientes apuntan a D2. Resultados sólidos, a D3 o D4.
¿Cómo te sientes con ella?	Compromiso. Con ganas: D1. Frustrado: D2. Inseguro: D3. Confiado: D4.
¿Qué necesitas de mí?	Instrucciones, razones, que lo escuches o que lo dejes trabajar.

4. Señales de que el estilo no coincide

Dirigir a un experto
Se vive como microgestión.

Delegar a un principiante
Se siente como abandono.

Persuadir a quien ya sabe
Suena a sermón.

Preguntar a quien pide instrucciones
Lo deja sin rumbo.