Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TEST DE ESTILO DE LIDERAZGO DE BLAKE AND MOUTON** | | **Nunca** | **A veces** | | | **Siempre** | |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Animo a los miembros de mi equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias. |  |  |  |  |  | X |
| 2 | Nada es más importante que completar un objetivo tarea. |  |  |  |  | X |  |
| 3 | Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para  asegurarme que serán completadas a tiempo. |  |  |  | X |  |  |
| 4 | Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos. |  |  |  |  | X |  |
| 5 | Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto. |  |  |  |  |  | X |
| 6 | Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo. |  |  |  |  |  | X |
| 7 | Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles. |  |  |  |  | X |  |
| 8 | Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo. |  |  |  |  |  | X |
| 9 | Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de  capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica. |  |  |  |  |  | X |
| 10 | Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales. | X |  |  |  |  |  |
| 11 | Yo administro mi tiempo con efectividad. |  |  |  | X |  |  |
| 12 | Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados. |  |  |  |  | X |  |
| 13 | Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí. |  |  |  |  |  | X |
| 14 | No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo. |  |  |  |  |  | X |
| 15 | Me gusta analizar problemas. |  |  |  | X |  |  |
| 16 | Respeto los límites de los demás. |  |  |  | X |  |  |
| 17 | Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza. |  |  |  |  | X |  |
| 18 | Disfruto leyendo artículos, libros y revista sacerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido. |  |  |  |  | X |  |

Multiplique el total de cada grupo de respuestas por 0.2 Gente: Total 35 x 0.2 = 7

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **R E S U L T A D O** | | | | | | | | | | |
| **GENTE** | 1 | 4 | 6 | 9 | 10 | 12 | 14 | 16 | 17 | TOTAL |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 0 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 |
| **TAREAS** | 2 | 3 | 5 | 7 | 8 | 11 | 13 | 15 | 18 | TOTAL |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 36 |

Tareas: Total 36 x 0.2 = 7.2

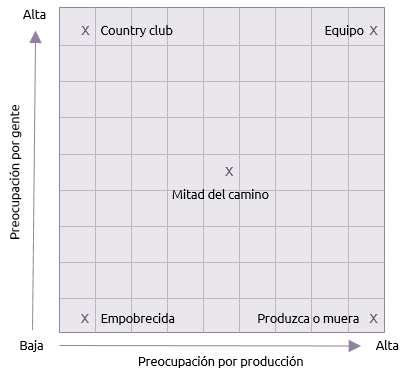
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A L T O  ***P E R S O N A S***  B A  J O | 9 | **Country Club** (Centrado en personas) | | | | **Líder de equipo** (Centrado en personas y tareas) | | | |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 | **Indiferente**  (No se preocupa de las personas ni tareas) | | | | **Autoritario** (Centrado en las tareas) | | | |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  |  | BAJO |  | ***TAREAS*** | |  |  | ALTO |  |

**INTERPRETACION**

Robert Blake y Jane Mouton describen dos dimensiones:

* **Preocupación por gente**indica el grado al cual el líder considera que los miembros del equipo necesitan desarrollo personal y de intereses.
* **Preocupación por producción** indica el grado al cual el líder enfatiza objetivos, eficiencia organizacional y productividad.

Dentro de estas dimensiones, ellos identifican cinco estilos gerenciales:



* **Empobrecida**

Un líder empobrecido es ampliamente inefectivo. Ellos no están particularmente interesados en desarrollar sistemas o gente. De hecho ellos no están interesados en hacer el trabajo, no son líderes reales del todo.

* **Country club**

Un líder de esta clase esta primariamente enfocado en la gente y asume que si ellos están felices y seguros, ellos trabajaran duro para lograr los objetivos. Este estilo de [liderazgo](https://www.praxisframework.org/es/knowledge/leadership) puede tener resultados pobres debido a la falta de dirección y control.

* **Produzca o muera**

Este tipo de líder es autoritativo y similar al de la teoría X de [McGregor](https://www.praxisframework.org/es/library/mcgregor). Ellos se enfocan en procedimientos eficientes y las necesidades de los empleados son siempre secundarias a la producción de los objetivos.

* **Liderazgo de equipo**

Un gerente de este estilo pone igual énfasis a la gente y a la producción. Para citar Blake y Mouton en el ámbito de he P3 – ellos creen que la gente entiende los objetivos, su papel en lograrlos y están involucrados determinando los medios de lograrlos, entonces, sus necesidades y las necesidades de producción coincidirán. .

Blake y Mouton vieron este como el mejor estilo managerial aunque modelos tales como el de [Hersey y Blanchard](https://www.praxisframework.org/es/library/hersey-and-blanchard) muestra que no existe un estilo managerial que cubra todas las situaciones. Este estilo es similar al de la teoria Y de McGregor.

* **Mitad del camino**

Aunque este puede parecer una situación de compromiso útil entre la gente y la producción, a menudo significa que el gerente está feliz con el rendimiento promedio y que las necesidades de la gente o de producción no se cumplan completamente.