

“Las personas quieren ser guiados por personas que respetan, por personas que les ofrecen respeto y por personas que tienen un sentido de dirección o visión que puede ser claramente articulado.”

Es un cuestionario de 18 preguntas, divididas en dos dimensiones, preguntas orientadas a personas y preguntas orientadas a tareas.

El resultado nos puede decir si somos líderes orientados más a tareas o a las personas.

Se debe contestar cada pregunta asignándole un valor de 0 a 5, siendo 0 el más bajo o nunca y 5 el más alto o siempre.

Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Abajo encontrará una lista de declaraciones acerca de la conducta de un líder. Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

		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.						5
2	Nada es más importante que completar un objetivo tarea.					4	
3	Monitoreo muy de cerca la duración de las tareas para asegurarme que serán completadas a tiempo.				3		
4	Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.					4	
5	Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruto.				3		
6	Animo a mis colaboradores a ser creativos en su trabajo.						5
7	Cuando miro una situación o tarea compleja ha sido completada me aseguro de todos los detalles.					4	

8	Me es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.			2		
9	Disfruto leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego lo pongo en práctica.				3	
10	Cuando corrijo errores no me preocupan las relaciones personales.					5
11	Yo administro mi tiempo con efectividad.				4	
12	Me gusta explicar los detalles de una tarea compleja a mis empleados.				4	
13	Dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables es como una segunda naturaleza para mí.				4	
14	No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.					5
15	Me gusta analizar problemas.				4	
16	Respeto los límites de los demás.					
17	Aconsejar a mis empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.				4	
18	Disfruto leyendo artículos, libros y revistas acerca de mi profesión y luego implemento los procedimientos que he aprendido.			3		

PASOS SIGUIENTES:

1. Ahora, transfiera las calificaciones que usted dio a cada una de las preguntas a la tabla de la siguiente página. Tenga cuidado porque la numeración de las preguntas no está en orden.
2. Después sume cada fila para obtener el total.
3. Luego, cada total se multiplica por 0.2

	5	4	5	3	5	4	5	5	4	40
GENTE	1	4	6	9	10	12	14	16	17	TOTAL
	4	3	3	4	2	4	4	4	3	31
TAREAS	2	3	5	7	8	11	13	15	18	TOTAL

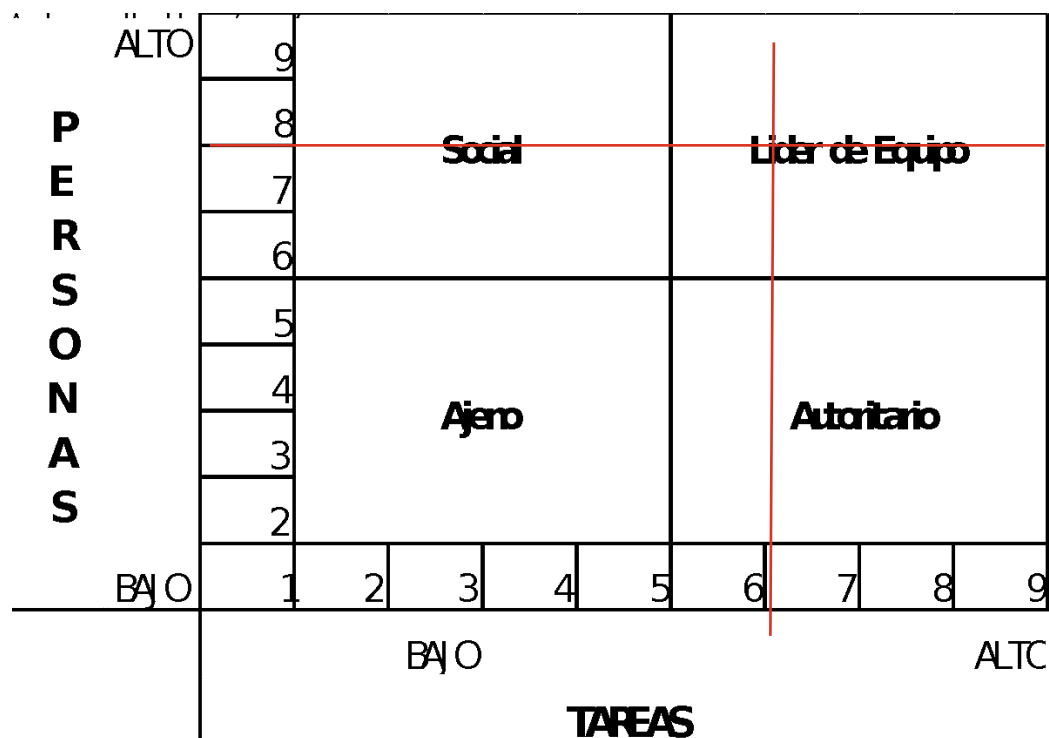
Multiplique el total de cada grupo de respuestas por 0.2

Gente: Total 40 x 0.2 = 8

Tareas: Total 31 x 0.2 = 6.2

Ahora, tomando en cuenta su nota final en cada una de las áreas, dibuje una línea horizontal tomando como base su nota en la columna "Gente" que va horizontalmente hacia la derecha. Usted toma el número de su calificación y dibuja una línea que cruce toda la cuadrícula.

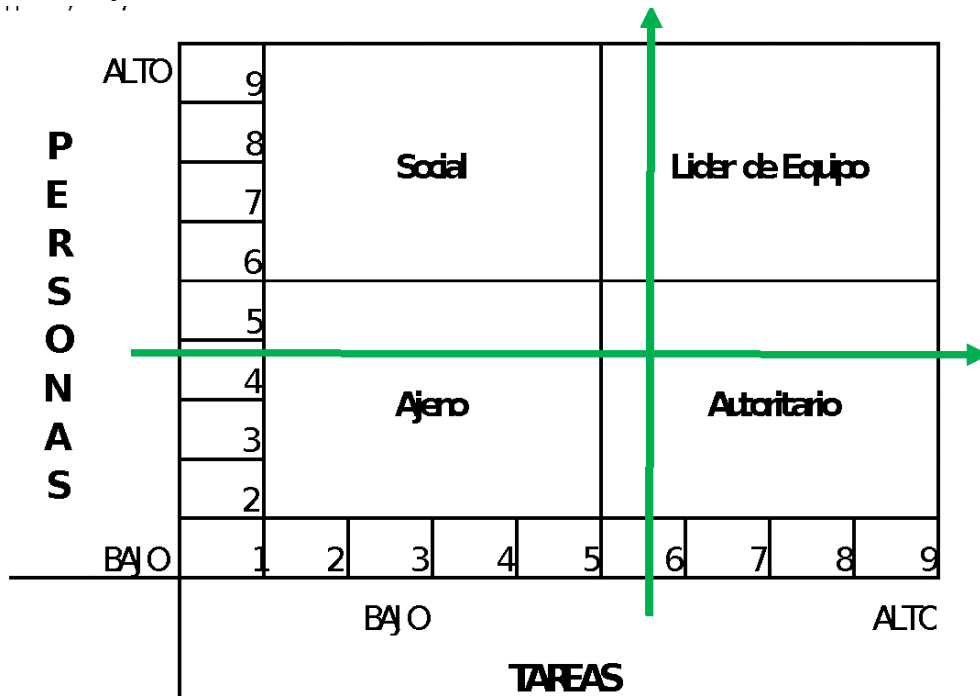
Luego tome la calificación de "Tareas" y dibuja una línea vertical que cubra toda la cuadrícula. El área donde ambas líneas se cruzan es su tipo de liderazgo más utilizado.



Dialogos y Experiencias educativas en la nueva escuela mexicana
Tema: Liderazgo con enfoque humanista

Nombre: Ocotlan Sánchez Martínez

EJEMPLO. Esta persona obtuvo un 4 en “personas” y un 6 en “tareas”. Su estilo es Autoritario con un poco de Ajeno



ESTILOS:

- **Ajeno:** Esta persona no se preocupa por la gente ni por las tareas. Es ajeno al grupo, no ofrece guía para que los miembros tomen responsabilidades al paso que pueden. Esta falta de soporte le da poca popularidad. No tiene preocupación alguna en conseguir que se alcancen los objetivos de la organización, tampoco le preocupan los problemas o expectativas de su personal.
- **Autoritario:** Tiene como fin principal la completación de las tareas. Muy débil en habilidades de manejo de personas. Inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. Considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. Este estilo se da típicamente en tipos de trabajos en donde hay situaciones urgentes constantemente, situaciones que requieren decisiones inmediatas y por supuesto correctas. Un líder orientado a la tarea es altamente lógico y analítico y tiene una gran comprensión de cómo lograr el trabajo enfocándose en los procedimientos necesarios en el lugar de trabajo.
- **Social:** (Country Club) Muy bueno para tratar a la gente, pero débil con los resultados o tareas. Da una gran libertad de acción a su personal, también les deja decidir la mejor manera de hacer las cosas.
- **Líder de equipo:** Muy bueno en las tareas y bueno también en el trato a la gente. El líder orientado a las relaciones entiende que construir una productividad positiva requiere un ambiente positivo donde los individuos se sientan dirigidos. Los conflictos personales, la insatisfacción en el trabajo, el resentimiento y el aburrimiento pueden dañar la productividad, por lo que el líder orientado a las relaciones coloca a las personas primero para asegurar que dichos problemas sean mínimos.

TEMA: EL LIDERAZGO CON ENFOQUE HUMANISTA

El taller me hizo reflexionar y conocer los tipos de líderes funcionales que se requieren para dirigir un equipo de trabajo con empatía con una comunicación asertiva que realmente permita los cambios que se requieren para transformar la nueva escuela mexicana, iniciando con nuestro autocuidado y así mantener un ambiente armónico que fortalezca el enfoque humanista.