



Ejercicio de Autoevaluación

“Tipos de Liderazgo”

Para cada una de las afirmaciones siguientes responda según alguna de las siguientes opciones:

“Tendería a No hacer esto”.....responda NO.

“Tendería a hacer esto”.....responda SI.

No hay respuestas correctas o incorrectas, responda según su criterio.

___ 1. Haría (o no) saber a mis colaboradores que durante las horas de trabajo no deben hacer cosas no relacionadas con sus funciones.

___ 2. Dedicaría (o no) tiempo a hablar con mis colaboradores, durante las horas de trabajo, con el objeto de conocerlos y saber como piensan.

___ 3. Tendría (o no) una agenda con un detalle de todas las tareas a realizar en mi semana laboral.

___ 4. Permitiría (o no) que los empleados lleguen tarde y salieran temprano si tienen que atender problemas personales.

___ 5. Establecería (o no) objetivos claros para que mis colaboradores conocieran lo que hay que hacer en función de la estrategia.

___ 6. Me haría (o no) participe de los conflictos que les preocupan a mis empleados para ver como puedo ayudarlos a resolverlos.

___ 7. Dedicaría (o no) buena parte de mi tiempo a supervisar a mis colaboradores para asegurarme que cumplen con mis instrucciones.

___ 8. Exhortaría (o no) a los empleados a que resuelvan los problemas derivados de sus trabajos, sin que tengan que pedirme autorización.

___ 9. Me aseguraría (o no), que los empleados realicen los trabajos asignados en forma eficiente, siguiendo los métodos y procedimientos aprobados.



___ 10. Buscaría (o no) las opiniones de mis colaboradores antes de tomar alguna decisión compleja.

___ 11. Llevaría (o no) registros frecuentes de la productividad de mi sector y de las ausencias de mis empleados y se lo haría saber a ellos.

___ 12. Fomentaría (o no) la confianza entre mis colaboradores, haciéndolos participar progresivamente en las decisiones.

___ 13. Tomaría (o no) medidas rápidas para sancionar y corregir a los empleados que no alcancen los estándares de trabajo o las metas del sector.

___ 14. Agradecería (o no) en forma personal a los empleados que cumplieran con los estándares y las metas.

___ 15. Seguiría (o no) estableciendo estándares y metas superadoras y proponiéndoles a los empleados que las alcancen.

___ 16. Estaría (o no) dispuesto a discutir problemas personales con mis colaboradores en el horario de trabajo.

___ 17. Programaría (o no) las tareas de mis colaboradores dentro del horario de trabajo de modo que se puedan alcanzar las metas asignadas.

___ 18. Alentaría (o no) a mis empleados para que cooperarán entre sí en lugar de competir unos con otros.

___ 19. Me concentraría (o no) en mejorar la productividad de mi departamento con el objeto de reducir los costos.

___ 20. Defendería (o no) a los buenos empleados cuando mi jefe o colegas criticaran sus trabajos, en vez de quedarme callado.

Para determinar su tipo de liderazgo predominante, siga las instrucciones de la próxima hoja.



- 1) Sume el número de veces que respondió SI a las preguntas “impares” y anótelo aquí: _____. Este número refleja la orientación que tiene su estilo hacia la tarea o el trabajo propiamente dicho que es el eje de su rol. (T)
- 2) Sume el número de veces que respondió SI a las preguntas “pares” y anótelo aquí: _____. Este número refleja la orientación que tiene su estilo hacia la gente o las relaciones con sus empleados dentro del contexto de su rol.(R)
- 3) En el próximo cuadro se representarán ambos, de modo de poder tener una aproximación a la caracterización de su tipo.
- 4) Marque con una cruz, el cruce de las coordenadas que representan a su tipo predominante.

RELACIÓN

10	<i>Alto interés en la gente y bajo a la tarea</i>	<i>Alto interés en la gente y alto en la tarea</i>								
9										
8										
7										
6										
5	<i>Bajo interés en la gente y bajo en la tarea</i>	<i>Bajo interés en la gente y alto en la tarea</i>								
4										
3										
2										
1										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

TAREA

Las investigaciones demuestran que no hay un tipo de liderazgo más efectivo que otros, pero que la situación (contexto-tecnología-demandas), configura una contingencia orientadora para la efectividad.

En situaciones previsibles y de baja complejidad el foco en la tarea suele ser un factor de mayor efectividad.



En situaciones imprevisibles y de mayor complejidad el foco en las relaciones suele ser un factor de mayor efectividad.

En general se demuestra que los tipos de liderazgo de bajo interés en las relaciones tienen poca aceptación por la gente y ello hace presumir que hay un umbral mínimo sobre ese eje que es necesario disponer a pesar de las distintas situaciones.

Tipos (R/T):

Un líder (1,1) es un líder empobrecido.

Un líder (1,10) es un líder que se centra en las tareas y se olvida de la gente.

Un líder (5,5) es un líder equilibrado.

Un líder (10,1) es un líder social, se esfuerza en un clima adecuado sin atender las tareas.

Un líder (10,10) es un líder de equipo, se interesa tanto por el desempeño como por el rendimiento.

Fuentes bibliográficas

R.Likert - New Patterns of Management- McGraw Hill , 1961

R.Lussier-C.Achua -Liderazgo -Thomson- 2da edición- 2005

Adaptación J.L.Roces. CDL-ITBA-2009

Nombre y Apellido del evaluado

Fecha: _____