

IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCIÓN: ¿QUÉ TIPO DE SUPERIOR JERÁRQUICO ES USTED?

INSTRUCCIONES

Este **Diagnóstico**, que está compuesto por seis partes, tiene un triple propósito:

Primero	Definir las características básicas de los cinco estilos de dirección a los que, de una forma u otra, recurren los empresarios, directivos y ejecutivos; es decir: <ul style="list-style-type: none">• Estilo burocrático.• Estilo autocrático.• Estilo consultante.• Estilo participativo• Estilo permisivo.
Segundo	Evaluar y determinar el estilo de dirección que usted sigue.
Tercero	Determinar la conveniencia de modificar en parte o en su totalidad su estilo de dirección.

Los cuadros contienen varias **declaraciones**; la mecánica de la evaluación radica en que responda con un SI o un NO si está o no de acuerdo con las mismas (no existen términos medios), es decir, si las mismas reflejan o no **su forma de pensar y actuar**.

UNA RECOMENDACION IMPORTANTE: lea el texto de todas las partes antes de iniciar su auto-evaluación.

IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCION

Primera parte

A ESTILO BUROCRÁTICO			
	<i>Las siguientes declaraciones, ¿reflejan mi forma de pensar respecto a la dirección?</i>	SÍ	NO
1	Lo más importante es el cumplimiento de los reglamentos internos de la empresa.		
2	Mi mayor preocupación es que las cosas se mantengan tal y como están ahora.		
3	El respeto estricto a los niveles jerárquicos es fundamental para mantener la disciplina.		
4	La participación de los empleados en la toma de decisiones no debe ser estimulada en nada (si se hace, se llegaría fácilmente al caos).		
5	No es conveniente estimular la comunicación ascendente (los empleados deben limitar sus conversaciones con los jefes a asuntos muy específicos y concretos).		
6	La creatividad del personal no es importante y no debe ser estimulada; para eso están los jefes; los empleados están para trabajar, no para pensar.		
7	Los superiores siempre tienen la razón (admitir lo contrario equivaldría a estimular la insubordinación).		

Segunda parte

B ESTILO AUTOCRÁTICO			
	<i>Las siguientes declaraciones, ¿reflejan mi forma de pensar respecto a la dirección?</i>	SÍ	NO
1	Prefiero asumir, personalmente, todas las responsabilidades y decisiones que debería ejercer el personal que trabaja bajo mi mando (en realidad, no confío en ellos).		
2	Lo más importante es mantener un control muy estricto sobre todo lo que hacen (y no hacen) los subalternos (sólo así cumplen su trabajo con eficiencia).		
3	Los empleados no deben participar en las decisiones: no tienen suficientes conocimientos o experiencia para tomar buenas decisiones.		
4	No necesito la opinión de los empleados para saber cómo debo gestionar la empresa.		
5	La creatividad del personal no es importante y no debe ser estimulada; es absurdo pensar que los empleados tengan algo valioso que aportar a la buena gestión de la empresa.		
6	Los jefes siempre tienen la razón (admitir lo contrario equivaldría a estimular la insubordinación).		

IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCION

Continuación

Tercera parte

C ESTILO CONSULTANTE			
	<i>Las siguientes declaraciones, ¿reflejan mi forma de pensar respecto a la dirección?</i>	SÍ	NO
1	Me gusta consultar a mis empleados cuando se trata de asuntos que se refieren, de forma muy específica, a sus áreas de responsabilidad , pero siempre me reservo la decisión final.		
2	Las decisiones que tomo deben ser aceptadas por todos sin rechistar, ni opinar (mis decisiones no deben ser discutidas ni evaluadas).		
3	Aunque les consulto, sé que mis empleados no tienen suficientes conocimientos o experiencia para tomar, por sí solos , buenas decisiones (siempre necesitarán de mi guía en todo).		
4	Estimulo la creatividad del personal, pero sólo en aspectos muy específicos, siempre señalados y controlados por mí.		
5	Mantengo siempre abiertos los canales de comunicación con mis subordinados, pero me ocupo de que se mantengan dentro de ciertos límites de respeto y disciplina.		
6	Aunque reconozco que a veces puedo equivocarme, trato de que mis subordinados no se enteren de mis errores; y si se enteran, siempre tengo una buena excusa.		

Cuarta parte

D ESTILO PARTICIPATIVO			
	<i>Las siguientes declaraciones, ¿reflejan mi forma de pensar respecto a la dirección?</i>	SÍ	NO
1	Para mi trabajo, recorro continuamente a mis subordinados (reconozco que en algunos aspectos operativos y del trabajo que ellos realizan día tras día saben más que yo).		
2	Procuro que mis subordinados se impliquen, compartan y participen en los intereses y objetivos generales de la empresa.		
3	Mantengo y estimulo una comunicación interactiva (de dos vías) muy fluida con mis subordinados (tienen plena libertad para comunicarse conmigo).		
4	En mi área de trabajo, todas las decisiones se toman por consenso, en especial las que se refieren a objetivos, metas, organización del trabajo, sistemas y procedimientos, etcétera.		
5	Estimulo permanentemente la creatividad de mis empleados; les doy plena libertad para que la ejerzan; estoy siempre dispuesto a escuchar y ponderar, de forma objetiva, sus ideas y opiniones.		
6	Reconozco, con claridad, que mi función más importante es la de coordinar el trabajo y la productividad de mis subalternos (y no sólo ejercer el poder y el control).		

IDENTIFICACIÓN DEL ESTILO DE DIRECCION

Continuación

Quinta parte

E ESTILO PERMISIVO			
	<i>Las siguientes declaraciones, ¿reflejan mi forma de pensar respecto a la dirección?</i>	SÍ	NO
1	Me limito a señalar directrices generales, metas, objetivos, y, luego, delego toda la autoridad en mis subordinados (considero que tienen suficiente capacidad para hacerlo sin mi supervisión directa).		
2	Dejo que mis subordinados se organicen y tomen sus propias decisiones respecto a cómo y cuándo deben hacer su trabajo.		
3	Reconozco, con claridad, que mi función más importante es la de vigilar el cumplimiento de las metas y objetivos, no la forma como se logran (vigilo los resultados, no las tareas que conducen a ellos).		
4	Exijo que mis subalternos sean creativos y capaces, por sí solos, de resolver todos los problemas que el trabajo les plantea (me limito a actuar como una especie de consultor al que se recurre de forma ocasional).		

Sexta parte

¿Con qué frecuencia recurre usted a uno u otro de los cinco estilos de dirección analizados con anterioridad? (Señale, en cada caso, la casilla correspondiente.)

		Nunca	A veces	La mayoría de las veces	Siempre
A	Burocrático				
B	Autocrático				
C	Consultante				
D	Participativo				
E	Permisivo				

Este cuadro final le indicará cuál es su “**perfil predominante**” al actuar como superior jerárquico en su función de empresario, directivo o ejecutivo. Le recomendamos que se refiera, en la sección correspondiente del sitio Web de **RGPymes**, al **Instrumento** titulado **EL LIDERAZGO SITUACIONAL**.