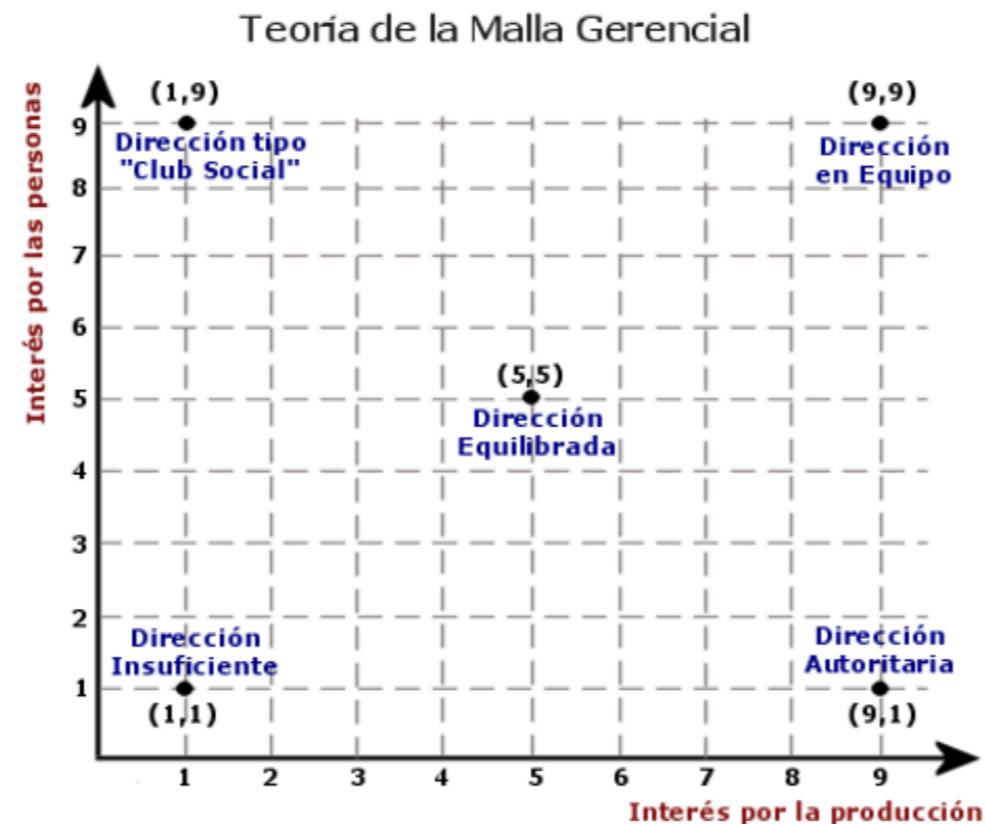


Grid Gerencial

En 1965 se creó la malla general por parte de Blake y Mouton con el propósito de explicar los distintos tipos de liderazgo en los que tenían en cuenta, por un lado, la preocupación del líder por las personas sobre las que se ejerce el liderazgo, y por otro, la consecución de los objetivos grupales. Para ellos, estas dimensiones son independientes y su representación gráfica sería la siguiente:



Fuente: Schein y Bennis.

Gráfico: www.tiemposmodernos.eu

<p>Gerente (9,9) Alto en la tarea Alto en las relaciones</p>	<p>Según el jefe Los logros en el trabajo se deben a las personas involucradas en él. La interdependencia por medio de un interés común en las metas de la organización da origen a relaciones de confianza y respeto.</p>
<p>Gerente (1,9) Alto en las relaciones Bajo en la tarea</p>	<p>Según el líder Da atención cuidadosa a las necesidades de las personas, produce relaciones satisfactorias. Promueve una atmósfera amistosa en la organización y el ritmo de trabajo.</p>
<p>Gerente (5,5) preocupación media por la producción y por el personal</p>	<p>Según el líder Logran una moral y producción adecuadas, pero no sobresalientes. No fijan metas demasiado altas y suelen tener una actitud benévola autocrática hacia las personas.</p>
<p>Gerente (9,1) Alto en la tarea Bajo en relaciones</p>	<p>Un líder en esta posición cree que: La eficiencia en la operación es el resultado de disponer las condiciones de trabajo en tal forma que los elementos humanos interfieran solo en un grado mínimo.</p>
<p>Gerente (1,1) Bajo en tarea Bajo en relaciones</p>	<p>Este es un líder conformista. El cree que el ejercicio del mínimo esfuerzo para hacer que se efectúe en el trabajo requerido es suficiente para conservar la membresía de la organización.</p>

Referencia:

Amaguaña P. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicóloga Industrial (2015). Recuperado a partir de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7621/1/T-UCE-0007-362i.pdf>