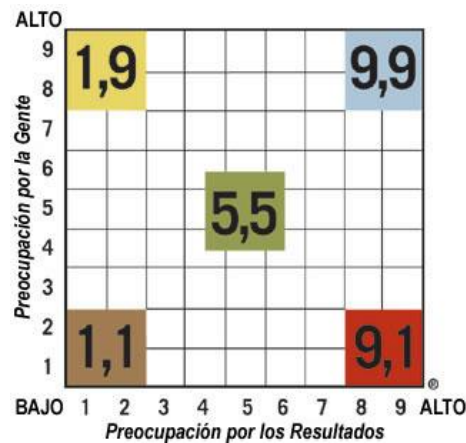


La Teoría GRID

Liderazgo Grid

Cuadrícula es la traducción del inglés “grid,” que da nombre a la teoría GRID® del Management. Más abajo, observando la gráfica, vemos una línea horizontal que mide el grado de preocupación que un supervisor o gerente muestra por cumplir con la tarea que la empresa le tiene encomendada.



Ante la imposibilidad de medir el interés por los resultados de una manera más precisa, el Grid usa una escala del 1 al 9, igual como la aguja de la gasolina en el coche nos indica que el depósito está casi vacío, o que está lleno. Así, un 1, 2, 3, nos indica que hay poca preocupación, un 4, 5, 6 que ésta es mediana, y finalmente, un 7, 8, 9, nos dice que la preocupación es alta.

En la línea vertical vemos la misma escala del 1 al 9 que mide simultáneamente la preocupación que este supervisor o gerente muestra por las personas que llevan a cabo la tarea. Al poner en perspectiva estas dos preocupaciones y cerrar “la cuadrícula” se forma un cuadrado en el que podemos observar 81 combinaciones (9x9) que son posibles estilos de liderazgo. Aquí se inician las conclusiones de las investigaciones más profundas que jamás se hayan llevado a cabo en materia de estilos de liderazgo. Desde que se identificaron a finales de los años cincuenta nadie ha añadido o eliminado alguno de estos estilos. Blake & Mouton fueron más allá, estudiaron las motivaciones, positivas o negativas que los impelen, y las consecuencias que generan en la moral de los colaboradores.

Esta es una poderosa razón para estudiar liderazgo: no solo cuenta el que produzcan resultados, es igualmente importante conocer qué consecuencias generan en la moral de los colaboradores pues en ellas descansa la posibilidad de contar con empleados motivados e identificados con la empresa, o que por el contrario, simplemente vayan a cumplir una función a cambio de un talón.

La metodología de aprendizaje en que está diseñado el Grid hace posible evaluar las conductas de manera tan objetiva y concreta como lo hacemos con otros aspectos de la vida corporativa. Al estudiar estos siete estilos “principales” (no los ochenta y uno, cuyo esfuerzo y tiempo en hacerlo no daría valor agregado), y las habilidades que cada uno de ellos presenta, los equipos, o la organización toda, pueden comprender qué conductas contribuyen mejor al logro de resultados ambiciosos y a desarrollar un ambiente laboral motivado al logro.

Los siete estilos en la teoría GRID

9,1 Controlar (Dirigir y dominar)



Espero resultados y tomo el control estableciendo un curso de acción claro. Impongo las reglas que sostienen resultados altos y no permiten una desviación.

1,9 Acomodar (Producir y ceder)



Respaldo resultados que establecen y refuerzan la armonía. Genero entusiasmo al enfocarme en aspectos positivos y agradables del trabajo.

5,5 Status quo (Cuadrar y comprometer)



Promuevo resultados que son populares pero tengo precaución al tomar riesgos innecesarios. Compruebo mis opiniones con otros involucrados para asegurar una aceptación.

1,1 Indiferencia (Evadir y eludir)



Evito tomar responsabilidades meterme en problemas. Si estoy bajo presión, asumo una posición pasiva y de apoyo.

PAT Paternalista (Prescribir y guiar)



Ejercer un liderazgo que define iniciativas para mí y para los demás. Elogio y muestro mi aprecio a quienes me respaldan y desaliento que se cuestione mi manera de pensar.

OPP Oportunista (Explotar y manipular)



Persuado a otros a respaldar los resultados que me benefician. Si ellos también se benefician, es aún mejor ganar su apoyo. Confío en cualquier enfoque que sea necesario para asegurarme la ventaja.

9,9 Sólido (Contribuir y comprometerse)



Inicio la acción de equipo de una manera que invita al involucramiento y compromiso. Exploro todos los hechos y los puntos de vista diferentes para alcanzar y compartir la comprensión de la mejor solución.