

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Gestión**

Maestría en Desarrollo del Talento Humano

**El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador**

Vilma Gabriela Laica Hernández

Tutora: Mariana Lima Bandeira

Quito, 2018





## **Cláusula de Cesión de Derecho de Publicación de Tesis**

Yo, Vilma Gabriela Laica Hernández, autora de la tesis titulada “El estilo de Liderazgo y su relación con el Desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito – Ecuador”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha. 21 de septiembre del 2018

Firma: .....



## Resumen

Este trabajo aborda la relación del estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo, que viene siendo estudiada desde distintos referenciales en la literatura académica. Este estudio se encuentra basado en la teoría del Dr. Robert Blake y la Dra. Jane Mouton que identifican a cinco estilos de liderazgo: burocrático, paternalista, democrático, autoritario y transformador.

El objetivo central fue determinar si existe o no la relación del estilo del liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo, a partir de un levantamiento en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, en el que el estilo de liderazgo es la variable independiente y el desempeño laboral la variable dependiente.

El estudio empírico abarcó una población integrada de 75 personas con carga administrativa de director o coordinador. La información se ha recolectado mediante el cuestionario de la rejilla de liderazgo o malla administrativa de los autores Blake y Mouton (1991) y la evaluación de desempeño de 360 grados.

El análisis fue basado en la visión práctica del Dr. Robert Blake y la Dra. Jane Mouton; la investigación documental fue de gran relevancia para obtener resultados concisos mediante la aplicación de instrumentos validados.

Con el cruce de información se obtuvieron valores que fueron comparados con el valor “p” para rechazar o comprobar la hipótesis.

Los resultados obtenidos muestran que el estilo del liderazgo de la institución analizada, se ubica en la posición Democrática y Transformadora con el 51,6 por ciento del universo investigado, cuya relación corresponde a una gestión positiva en donde se privilegia tanto el bienestar del trabajador así como la productividad y resultados de los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas. Para el porcentaje restante se ha realizado una propuesta de un plan de formación y desarrollo de liderazgo eficaz en la función directiva.

Palabras-clave:

Estilos del Liderazgo; Personal administrativo; Rejilla de liderazgo de Blake y Mouton; Evaluación de desempeño. Universidad.



A mi padre por su amor infinito y tan fuerte que puedo sentirlo al oír sus palabras, sus consejos, sus halagos aun cuando ya no está.

A mi madre, por ser el motor de mi vida y el mejor ejemplo de amor incondicional y fortaleza.

A mi hermano Pablo por sus cuidados y esmeros en mis primeros aprendizajes.

A Darwin, la luz maravillosa que da sentido y felicidad a mis días con su amor generoso y su ejemplo de constancia y perseverancia.

A la Dra. Mariana Lima por su profesionalidad y su alma transparente.



## Tabla de contenidos

Lista de ilustraciones.....	11
Introducción.....	13
1. Pregunta Central.....	14
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. Hipótesis.....	15
4. Justificación de la investigación que destaca su importancia académica y social.....	15
Capítulo primero Marco teórico.....	17
1. Abordajes sobre el liderazgo.....	17
2. La rejilla del liderazgo modelo de Blake y Mouton.....	20
3. Desempeño Laboral.....	24
3.1 Desempeño de 360 grados.....	25
4. Estudios previos con las variables de la investigación.....	26
Capítulo segundo El estudio de caso.....	29
1. Entorno situacional de la Organización.....	29
1.1 Caracterización del estudio.....	31
2. El estudio empírico.....	31
3. Acopio, análisis y procesamiento estadístico de información.....	32
3.1 Cálculo de Hipótesis del estudio.....	36
3.2. Comprobación de la Hipótesis de estudio.....	37
4. Análisis de Resultados.....	38
4.1 Variables demográficas.....	38
4.2 Análisis de resultados de la Encuesta de la rejilla de liderazgo.....	39

4.3 Análisis de resultados de la evaluación de desempeño de 360 grados.....	44
4.4 Relación de los estilos de liderazgo y la evaluación de desempeño laboral de 360 grados.....	45
4.5 Relación de las variables intervinientes con las variables del estudio.....	48
4.6 Relación de las variables intervinientes y liderazgo.....	52
Capítulo tercero Plan de formación y desarrollo del liderazgo eficaz en la función directiva.....	53
1. Programa individual de liderazgo.....	54
2. Programa grupal de liderazgo.....	55
3. Programa institucional de liderazgo.....	56
Conclusiones.....	59
Recomendaciones.....	60
Lista de referencias.....	61
Anexos.....	65
Anexo 1: Cuestionario Rejilla de liderazgo.....	65
Anexo 2: Instrucciones para la calificación del cuestionario.....	67
Anexo 3: Rejilla de Liderazgo para tabulación.....	68
Anexo 4: Rejilla de Liderazgo para ubicación del estilo de liderazgo.....	69
Anexo 5: Tablas de frecuencia de las variables demográficas.....	70
Anexo 6: Cuestionarios físicos.....	73

## Lista de ilustraciones

Tabla 1. Valoración de los estilos de liderazgo.....	35
Tabla 2. Escala de valoración evaluación de desempeño de 360 grados.....	35
Tabla 3. Dimensiones de la evaluación de desempeño de 360 grados.....	36
Tabla 4. Esquema de cálculo de la Chi - cuadrado de Pearson.....	36
Tabla 5. Comprobación de la hipótesis de investigación.....	37
Tabla 6. Tabla de contingencia Liderazgo versus Evaluación de desempeño.....	37
Tabla 7. Estilos de liderazgo.....	39
Tabla 8. Estilos de liderazgo democrático por unidad departamental.....	40
Tabla 9. Estilos de liderazgo paternalista por unidad departamental.....	40
Tabla 10. Estilos de liderazgo burocrático por unidad departamental.....	41
Tabla 11. Tabla de frecuencia del estilo de liderazgo.....	43
Tabla 12. Tabla de frecuencia de valoración del liderazgo.....	43
Tabla 13. Tabla de frecuencia con el resultado de la evaluación de desempeño de 360°.....	44
Tabla 14. Tabla de frecuencia de valoración de la calificación de la evaluación de desempeño de 360°.....	44
Tabla 15. Relación estilo de liderazgo con el desempeño laboral por unidad departamental.....	45
Tabla 16. Tabla de contingencia del tipo de liderazgo y la valoración de la evaluación de desempeño.....	47
Tabla 17. Tabla de contingencia con la valoración de liderazgo y la valoración de la evaluación de desempeño de 360°.....	47
Tabla 18. Tabla de contingencia de asociación del tipo de liderazgo con evaluación de desempeño.....	48
Tabla 19. Tabla de contingencia de asociación del género con evaluación de desempeño...	49
Tabla 20. Tabla de contingencia de asociación de edad con evaluación de desempeño.....	50
Tabla 21. Tabla de contingencia de asociación de estado civil con evaluación de desempeño.....	50

Tabla 22. Tabla de contingencia de asociación de antigüedad con evaluación de desempeño.....	51
Tabla 23. Tabla de contingencia de asociación de instrucción con evaluación de desempeño.....	51
Tabla 24. Tabla de contingencia de asociación de las variables independientes con liderazgo.....	52
Figura 1. Rejilla del liderazgo.....	21
Figura 2. Factores que inciden en el desempeño ocupacional.....	25
Figura 3. Crecimiento del personal administrativo.....	29
Figura 4. Estructura organizacional.....	30
Figura 5. Rejilla de corrección para la ubicación del estilo de liderazgo.....	34
Figura 6. Estilos de liderazgo según la cuadrilla de corrección.....	34
Figura 7. Porcentaje de los estilos de liderazgo.....	42

## Introducción

En los últimos años el liderazgo ha cobrado más fuerza por los cambios constantes inherentes a la actividad laboral (Kotter 1996, citado por Willman 2011), lo que indica que mientras más cambios existan, mayor liderazgo se requiere.

El liderazgo es un tema de gran importancia al momento de referirnos a las organizaciones tanto económicas como social y cultural, ya que los líderes pueden hacer una gran diferencia al fijar un norte para las organizaciones y tener la capacidad de movilizarlas en esa dirección (Horn 2010).

El término de liderazgo ha causado controversias e inquietudes dentro de la documentación científica ya que existen varias interpretaciones de los diversos autores que han tratado este tópico. Sin embargo, se ha adoptado el concepto con el que se identifica gran parte de la teoría estudiada; para Fliedler (1967, citado por Ramos, 2005, 71): “el liderazgo es el proceso de influir sobre otros para desarrollar una tarea en común. Este proceso, en mayor o menor grado, exige que la persona dirija, coordine o motive a otros del grupo para lograr que se realice la tarea”.

En este sentido, cuando hablamos de influencia (Horn 2010), se acepta que el liderazgo incluye contextos formales como informales, pero que logran influir en las actividades de un individuo o grupo para alcanzar una meta común.

En esta tesis, se utilizó el referencial de los psicólogos Robert Blake y Jane Mouton que fundamentan su teoría de estilos de liderazgo mediante una rejilla constituida por un eje vertical que representa la orientación hacia las personas y un eje horizontal que representa la orientación hacia la producción. Este modelo bidimensional establece cinco estilos de liderazgo: burocrático, paternalista, autoritario, democrático y transformador que más adelante serán detallados.

Se consideró su aplicación por ser un instrumento validado y usado en diversas investigaciones con resultados claros y precisos. Este recurso inteligente permitió conocer el grado de interés que tiene cada estilo de liderazgo tanto de la gente como de la tarea.

Por otra parte, el desempeño laboral es una acción orientada a un resultado, que es algo observable, medible y dinámico. De esta manera, el desempeño es la continuidad de sucesos conductuales perceptibles producidos por el trabajador (Willman 2011, 74).

En la actualidad existe un gran interés de los directivos empresariales por conocer los aspectos que influyen en el desempeño de los miembros, con la finalidad de medirlo y mejorarlo. Cuando el rendimiento es bajo se busca entre el mando superior y el trabajador las áreas que deberán ser fortalecidas mediante acciones correctivas (Cerdeña 2000).

El origen de este estudio parte de la realización de un grupo focal realizado en dos departamentos administrativos tomados como una muestra para identificar el principal factor de percepción negativa en su práctica laboral. Esta información recolectada previa a la investigación demostró que el factor del liderazgo tendría mayor número de opiniones desfavorables.

A la luz de esta evidencia y según las opiniones de los colaboradores, se demuestra la trascendencia de investigar el fenómeno del estilo de liderazgo de cada uno de los jefes departamentales de las áreas administrativas y asociándolo con el desempeño laboral del personal administrativo de la institución.

Con el propósito de cumplir con el objetivo planteado este estudio utilizó dos instrumentos para la medición de variables: el cuestionario de la rejilla de liderazgo y la evaluación de desempeño laboral de 360 grados que utiliza la institución como parte de su proceso de evaluación y seguimiento a sus colaboradores.

## **1. Pregunta Central**

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito – Ecuador?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Determinar si existe o no la relación del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito – Ecuador.

### **2.2. Objetivos específicos**

1. Identificar los estilos de liderazgo de los coordinadores y directores de todos los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas.

2. Sistematizar los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios administrativos de todos los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas realizada en el último semestre del 2017.
3. Determinar la relación observada entre el estilo de liderazgo y el desempeño, discriminando el grupo de acuerdo a las variables intervinientes (género, edad, escolaridad, departamento, estado civil).

### **3. Hipótesis**

Hi: Cuando el estilo de liderazgo presentado en el área administrativa es democrático o transformador, entonces el personal presentará altos niveles de desempeño laboral.

Ho: Cuando los estilos de liderazgo presentados en el área administrativa son paternalistas, burocráticos o autoritarios, entonces el personal presentará bajos niveles de desempeño laboral.

### **4. Justificación de la investigación que destaca su importancia académica y social**

El liderazgo es un factor de gran importancia dentro del espacio organizacional tanto para la institución como para los miembros que la conforman, al ser un elemento que propicia el trabajo en equipo y un eje fundamental al desempeñar actividades dentro de una organización (Palomo 2013, 52).

Fue indispensable realizar una investigación haciendo uso de instrumentos que permitieron medir la relación del estilo de liderazgo con el desempeño, contribuyendo al bienestar del personal administrativo de la UDLA y a la vez favorecer su rendimiento productivo, es decir, al cumplimiento de objetivo, metas y proyectos; con la finalidad implícita de mejorar una práctica organizacional.

El aporte final del estudio puede convertirse en un referencial para los directivos de la institución, ya que dará claridad a investigaciones futuras lo que será fundamental para tomar acciones correctivas y preventivas. Además, se puede hacer uso de la aplicación de instrumentos validados y puestos en marcha para beneficio de los funcionarios y de la institución en general, desarrollando planes para incrementar la productividad y desempeño del capital humano.

La información recopilada y estudiada fue facilitada por la institución beneficiada de esta investigación, permitiendo la viabilidad y factibilidad del

desenvolvimiento de este estudio. Por otro lado, se contó con el compromiso de las personas evaluadas para colaborar en el proceso y por último se dispuso con un presupuesto que fue empleado específicamente para el desarrollo del estudio.

En relación a la importancia del estudio se deliberó que al determinar la relación del estilo de liderazgo en el desempeño laboral, se obtuvo información clave para desarrollar las habilidades y destrezas en los jefes departamentales de las áreas administrativas, influenciando positivamente a los colaboradores en el cumplimiento de objetivos y metas.

## **Capítulo primero**

### **Marco teórico**

Este capítulo tiene el objetivo de explicar de manera conceptual los temas concernientes a las variables del problema involucradas en el presente estudio, mediante una investigación documental.

#### **1. Abordajes sobre el liderazgo**

Desde el origen del hombre ocurrió un desarrollo continuo de habilidades, capacidades y conocimientos; según Estrada (2007, 343) la elaboración de instrumentos para el trabajo, el descubrimiento del fuego, la invención de artículos para sobrevivencia fueron algunos resultados que mostraron a los líderes como un modelo a seguir por las comunidades, siendo estos los que coordinaban el esfuerzo y la división de la actividad laboral dependiendo de la edad y género.

Los historiadores han expuesto diversas etapas de la evolución humana desde las civilizaciones tales como babilonia, china y griega, las organizaciones militares, católicas, pasando por la edad media y culminando con la revolución industrial (Estrada 2007).

A lo largo de estas etapas se han distinguido grandes guías que dirigieron los esfuerzos de otros, condujeron países, controlaron guerras, entre otros eventos. Cobra aquí sentido la denominada teoría del gran hombre (Carlyle Thomas 1840, citado por Zalles 2010, 103); la cual era el centro de los estudios de liderazgo que consistió en estudiar a estos grandes seres que influyeron en el desarrollo de la humanidad y de los que se diferenciaron cualidades y características del liderazgo como la energía, inteligencia, asertividad, determinación, entre otras.

Aunque para algunos existen características propias de líder, Stogdill demuestra en 1948 que no existen habilidades y características universales que definan el liderazgo, debido a que existe un factor importante como la situación (Gonzales y otros, 2013) de la que hablaremos adelante del presente estudio. Esta suposición fue comprobada en diversas otras investigaciones, rompiendo con esta perspectiva.

En la década de 1930 a 1940 se desarrollaron investigaciones basadas en una teoría denominada de los rasgos o características personales (Ralph Stogdill 1948 citado

por Castro 2007) planteaba que el líder no se hace, nacen con ciertas características que les permitía desempeñarse de forma destacada.

No obstante las investigaciones realizadas por Watkins (1989, citado por Murillo 2006) no encontraron las características de personalidad, intelectuales o físicas innatas para ejercer un liderazgo ideal; puesto que este siempre irá a la par de la situación específica.

Con estos resultados se iniciaron investigaciones centradas en los comportamientos y conductas (Lewin, Lippitt y White 1943, citados por Peris 1998, 138), lo que dio origen a la teoría conductual de liderazgo que buscaba identificar las características del comportamiento del líder relacionadas con la eficacia y desempeño obtenido de sus seguidores.

Entre los estudios conductuales para identificar los diferentes estilos directivos destaca los trabajos de Kurt Lewin y el trabajo de Likert (1947 citados por Donnelly y otros 2005) que buscaba los métodos y principios del líder efectivo.

Además, son importantes los estudios realizados de las Universidades de Ohio (Bower y Seashore, 1966), de Michigan (Likert 1961) y del mismo modo el modelo propuesto por Blake y Mouton (1964, citados por Peris 1998). Estas teorías comparten una misma premisa que habla de dos dimensiones del comportamiento: la orientación a la gente y orientación a la producción.

Posteriormente Watkins en 1989 señala que esa teoría no define el estilo de liderazgo más adecuado, por lo que concluyó que el comportamiento ideal del líder siempre dependerá del contexto en el que se desarrolla (Murillo 2006).

De aquí parte la teoría de la contingencia situacional que busca aplicar el mejor estilo de liderazgo en una situación determinada, en la cual los factores situacionales tales como las relaciones del líder con los miembros, entre seguidores, la personalidad del líder y los aspectos ambientales como la estructura de la tarea y el clima o cultura organizacional, eran los aspectos primordiales para delinear la relación líder-seguidor.

Se desprenden tres destacadas propuestas relacionadas a la denominada teoría de contingencia: la de Fred Friedler en 1967, de Robert House en 1971 y la de Hersey y Blanchard en 1977 (Murillo 2006). La primera relaciona dos variables: el estilo del líder proveniente de la teoría conductual y el control de la situación que se basa en tres variables:

- a) Relación líder-miembros.- Es la relación afectiva del líder y los seguidores. Esto facilitará el cumplimiento de las metas por él propuestas.

b) La estructura de la tarea.- La claridad de las funciones y tareas que los seguidores deben realizar. El líder ejercerá mayor control explicando las directrices de cada seguidor.

c) Poder de posición.- El grado de poder formal del líder en la organización.

La segunda teoría camino-meta, abordada por House (1971 citado por Rolack y otros, 2015) expone que el comportamiento del líder eficaz interactúa con las características del entorno con el fin de facilitar a sus seguidores el camino hacia la meta. Para lo cual, esta teoría proporciona cuatro comportamientos de liderazgo: directivo, apoyador, orientado al logro y participativo. Además proporciona dos variables del entorno: las características personales de los seguidores y las ambientales que están fuera del control de los seguidores como la estructura de la tarea, las normas, los procedimientos, entre otros.

La tercera teoría situacional surge con la propuesta más destacada de Hersey y Blanchard (1997, citados por Santa Bárbara. 2000) indica que el liderazgo dependerá de la capacidad del líder para diagnosticar las condiciones de las variables situacionales y el grado de madurez laboral de sus seguidores para adoptar un estilo de liderazgo a una situación determinada.

Según Murillo (2006) existen dos niveles de comportamiento del líder situacional: colaborador donde sus seguidores participan en la toma de decisiones y directivo en el cual el líder define funciones y tareas. Dependiendo del grado de madurez de sus seguidores el líder puede: ordenar, persuadir, delegar o participar.

De una de las teorías situacionales, particularmente de la de Robert House se origina la teoría del liderazgo transaccional (Hollander 1969 citado por Palomino y otros 2007, 4) se basa en el intercambio de recompensas por esfuerzo, según el desempeño de sus seguidores. Este tipo de liderazgo aunque obtiene resultados eficientes, no enfatiza en el desarrollo personal, ni en la confianza, ni en la identificación entre el líder y sus seguidores (Jung y Avolio 2000 citados por Moncayo 2013, 87).

Con el afán de crear un liderazgo empresarial surge el liderazgo transformacional donde el desempeño de sus seguidores puede ser más alto de lo esperado, ya que el líder los lleva más allá de sus intereses (Bass y Rivas 1996 citados por Palomo 2013). Este resultado se obtiene por la aplicación de cuatro componentes que figuran factores claves de este tipo de liderazgo, los cuales se detallan a continuación:

1. Liderazgo carismático es un modelo a seguir para el seguidor, al grado de ser imitado por la persistencia, determinación y capacidades con altos estándares de moral y ética.
2. Liderazgo inspirador mediante retos y significado al trabajo de su equipo, consiguiendo que sus seguidores se involucren en una sola visión de futuro con expectativas claras y reales.
3. Liderazgo motivador intelectual estimula la creatividad e innovación de sus seguidores, reformulando problemas, simulando situaciones anteriores de nuevas maneras que no son criticadas públicamente.
4. Liderazgo considerado individual actúa como un mentor, considera las necesidades y crecimiento de sus seguidores.

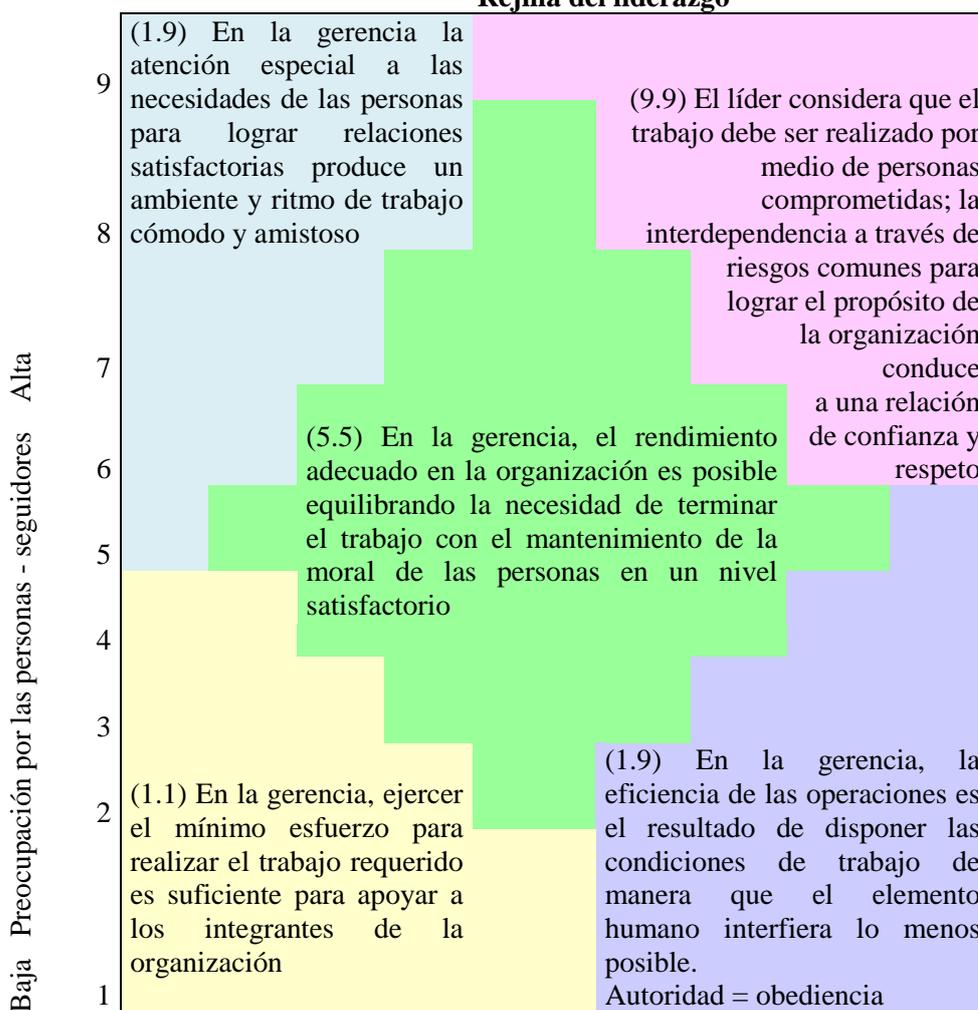
En la actualidad se conoce que no existe un estilo modelo de liderazgo para todo momento, ya que las distintas situaciones necesitan un estilo de liderazgo diferente. De manera que el líder exitoso es aquel que puede adaptar su conducta a sus seguidores y a la situación (Palomo 2013, 39). Asimismo, surge la idea de un liderazgo universal eficaz (Fiedler 1967; Kormam 1966 citados por Ayoub 2011) que adapta su estilo de liderazgo a distintas situaciones.

Sin embargo, varios estudios describen a los estilos democrático y transformador son los más eficaces (Bass, 1985; Williams, Pillai Lowe, Jung y Herst, 2009 citados por Ayoub 2011, 1), ya que se encuentran constantemente relacionados positivamente con indicadores colectivos e individuales de desempeño.

## **2. La rejilla del liderazgo modelo de Blake y Mouton**

La rejilla del liderazgo o Leadership Grid fue desarrollada por los psicólogos Robert Blake y Jane Mouton en 1964 para representar de manera gráfica los estilos de liderazgo en dos dimensiones interdependientes: el eje vertical refleja la orientación o interés hacia la gente y el eje horizontal refleja la orientación hacia la producción, como lo muestra la figura 1.

Figura 1  
Rejilla del liderazgo



1 2 3 4 5 6 7 8 9  
Baja Preocupación por las metas - tareas - producción Alta  
Fuente: Malla gerencial de Blake y Mouton citado por Peris (1998, 158)  
Elaboración propia

Este modelo propone una unión entre el interés tanto por las personas como por la tarea o producción. Sus autores manifiestan que el líder que se preocupa por la gente y producción obtiene de manera significativa mayor productividad y satisfacción de sus seguidores al ser comparados con los que se preocupan menos de las dos dimensiones.

El interés o preocupación por las personas implica que el líder fomenta las buenas relaciones interpersonales, la actitud de cooperación, confianza y apoyo. Por ejemplo: crear buenas condiciones de trabajo, el nivel de compromiso personal con el alcance de las metas, el crecimiento de motivación y autoestima de los empleados, la aceptación de responsabilidad por voluntad más que por obediencia, entre otras.

El interés por la producción refiere que el líder se enfoca en los procesos y procedimientos que serán reflejados en los servicios y productos terminados. Por ejemplo: la eficiencia del trabajo, el volumen de producción, la calidad del servicio y creatividad del personal, entre otros.

La matriz de nueve por nueve contiene una escala ascendente que indica los grados de interés de las dos dimensiones; donde uno significa escaso, cinco medio y nueve elevado. Es así que proyecta ochenta y una combinaciones posibles entre las dos orientaciones (Trevisan y Acosta 2016, 129) en las cuales puede ubicarse el estilo de liderazgo de la persona evaluada.

A partir de las combinaciones, este modelo bidimensional evidencia cinco estilos representativos de liderazgo, ubicados en las cuatro esquinas de la cuadrícula y el estilo intermedio en el centro, ver figura 1.

Según la calificación del grado de interés se podrá determinar entre liderazgo: burocrático, paternalista, democrático, autoritario y participativo o transformador.

Blake y Mouton (1964) describen su modelo bidimensional con algunas características y reacciones más frecuentes de cada estilo de liderazgo:

1. Liderazgo burocrático (1.1) Su orientación es mínima tanto de la producción como de las personas. No tiene preocupación en conseguir el objetivo, por ende no considera cambios en las tareas, no supervisa a sus seguidores incluso culpa a los que están a su cargo y realiza lo mínimo para permanecer en la institución (Hernández 2008). No muestra empatía, ningún interés por las personalidades ni las necesidades de sus seguidores; lo que genera desmotivación, baja productividad y poca importancia del producto o servicio que ofrece la organización.
2. Liderazgo paternalista o club social (1.9) La ejecución de las tareas están en un segundo orden de importancia dando como resultado un nivel bajo de producción, debido a que la gente no se esmera por realizar el trabajo de manera individual lo que provoca disminución de creatividad y motivación (Montiel 2015). Su interés está dirigido hacia la gente, es complaciente, amable, protector y el experto. Lo más importante es crear un buen ambiente laboral, mediante la socialización entre compañeros.
3. Liderazgo Democrático (5.5) Su interés es medio hacia la producción y gente. Tiene la necesidad de cumplir con el trabajo pero no a un nivel sobresaliente, no fijan metas demasiado altas ya que suelen tener una actitud benevolente hacia las

personas para tenerlos contentos, así mantiene un nivel satisfactorio de la moral de sus seguidores (Infante 2003). “A diferencia del enfoque (9.9), la integración no se ve como una posibilidad, de manera que el jefe busca el punto medio” (Del Prado 1998, 121).

4. Liderazgo autoritario (9.1) Existe la convergencia del interés máximo hacia la producción con la orientación mínima hacia las personas. Con la finalidad de llegar al cumplimiento de producción propuesto: impone exigencias, órdenes, planes a sus subordinados sin opción a resistencia. Asume todo el poder, responsabilidad y decisiones, sin considerar las necesidades personales en la realización de la tarea, lo que ocasiona que sus seguidores laboren sin voluntad. Es un liderazgo poco aceptado (Wandosell y otros 2014) ya que actualmente la cultura organizacional ha fomentado en el empleado un alto sentido de participación y libertad.
5. Liderazgo participativo o transformador (9.9) Su preocupación es máxima hacia la producción y hacia las personas. Se caracteriza por el trabajo en equipo alcanzando excelentes resultados a través del compromiso y aportación de ideas de sus miembros (Trevisan y Acosta 2016, 129). Por la relación de confianza y respeto sus seguidores se sienten parte de un equipo eficaz que logra obtener altos grados de rendimiento.

Como lo indica (Infante 2003) este líder difiere de los otros porque no manipula a su grupo manteniéndolo moderadamente satisfecho (5.5); no utiliza a las personas como piezas para alcanzar sus objetivos (9.1); su dirigencia no se presta para relegar los objetivos de producción (1.9) y contrario al liderazgo (1,1) mantiene a sus seguidores motivados por encima del nivel de obediencia mecánica.

Uno de los aportes más importantes de este modelo bidimensional es exponer sus dos dimensiones de manera articulada y no independiente una de otra.

Según Bass 1981, Drenth, Theirry, Willen y Wolf (1984 citado por Infante 2003) varias investigaciones han corroborado que el estilo participativo (9.9) y democrático (5.5) son los más eficaces, especialmente, a largo plazo.

Herrán y Carrera (2018, 95) en su investigación realizada en la Escuela Técnica de Aviación Civil del Ecuador, mencionan el hallazgo principal en su estudio encaminado a identificar los estilos de dirección, luego de la aplicación del grid

gerencial encontraron que el 66.6 por ciento de su población poseen liderazgos democrático y transformador, definiéndolos como liderazgos positivos.

Otro hallazgo importante en una institución bancaria del Ecuador (Guerra 2016, 67) se encontraron los liderazgos democrático y transformador como estilos predominantes con un ochenta y ocho por ciento y el ochenta y nueve por ciento de sus subordinados se encuentran satisfechos con la manera de dirigir de sus jefes.

### **3. Desempeño Laboral**

En la actualidad se han debatido numerosas iniciativas para medir la gestión del talento humano con la finalidad de optimizarlo y que sea un aporte de mejora permanente para la empresa.

El desempeño se evalúa para determinar remuneraciones, promociones, tomar decisiones para retener o despedir, identificar necesidades de capacitación, elaborar planes de carrera o solo para conocer y dar a conocer al empleado como está realizando su labor. Con los resultados de la evaluación se puede realizar una retroalimentación de jefes a subordinados, dando lugar a una revisión del comportamiento en relación al trabajo (Alles 2002).

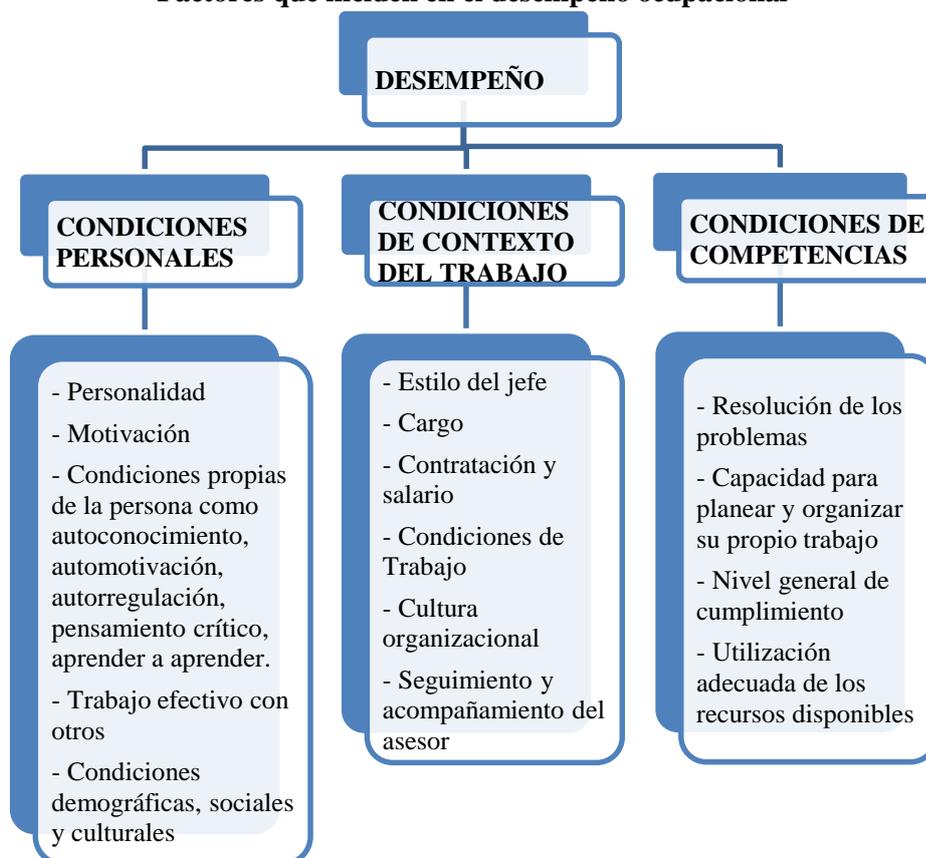
Según la autora tres son los pasos para una evaluación de desempeño efectiva:

- 1) Describir el puesto de trabajo conforme a responsabilidades y criterios de desempeño, es indispensable comprender su contenido.
- 2) Evaluar el desempeño en función del puesto
- 3) Retroalimentación

Pedraza (2010, 495) describe el desempeño como el conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

Según la Universidad ICESI de Cali Colombia citado por (Willman y Velasco 2011, 75) el desempeño ocupacional es una “variable multicausal en la que se relacionan factores personales y de contexto que, al entrar en interacción con la tarea generan un resultado de desempeño”, como se puede observar en la figura 2.

Figura 2  
Factores que inciden en el desempeño ocupacional



Fuente: Centro de Desarrollo Profesional - Universidad ICESI 2010 citado por (Willman y Velasco 2011)  
Elaboración propia

En base a la figura anterior, podemos distinguir las condiciones que impactan en el resultado del desempeño, que se refleja en la calidad de su acción laboral, la madurez de cumplimiento, la utilización eficiente de recursos, la capacidad para planificar, organizar y la habilidad para resolver problemas.

Para lograr la efectividad y alcance de objetivos de una empresa, es fundamental conocer las competencias de los individuos y cómo éstas contribuyen al éxito, convirtiendo el desempeño de los miembros en la fortaleza más significativa para sus resultados, ya que garantiza el cumplimiento de objetivos y por ende su productividad.

### 3.1 Desempeño de 360 grados

La medición de desempeño ha sido cuestionada por el desgaste de su aplicación versus el beneficio real para la institución (Morgan 2015, 88). Sin embargo, Wade en (2014 citado por Morgan 2016) indicó que un desempeño constante y sostenible a través del tiempo es crítico para el éxito de la empresa.

Existen varias técnicas para evaluar el desempeño laboral, entre las cuales se encuentra la evaluación de desempeño de 360 grados, este método se basa en competencias predefinidas donde un grupo de personas evalúa a un individuo mediante comportamientos observables en la cotidiana práctica laboral.

La evaluación de desempeño de 360 grados, llamada también evaluación integral, contiene el conjunto de percepciones de todos los involucrados en el trabajo ejecutado por el empleado. Su desempeño es evaluado por parte de los miembros de su entorno y por él mismo. Así, todos los que se vinculan a su labor, como sus jefes directos, compañeros, supervisores, subordinados, clientes internos, clientes externo, y el propio trabajador, son actores de este proceso, lo que hace posible la identificación, desde distintos ángulos, de las debilidades y fortalezas del empleado, y así permite comparar con mayor fidelidad las competencias establecidas para desempeñar un cargo (Pereira, 2008).

Su alcance compete a todos los miembros de la institución, ya que es aplicado tanto a nivel de dirección como a los escalones inferiores, con la finalidad de medir el desempeño personal, medir las competencias o conductas, detectar áreas de oportunidad o caso contrario diseñar programas de desarrollo y crecimiento dentro de la organización (Cornejo y otros, 2012).

El método de 360 grados se alinea con la estrategia de la organización, ya que muestra como un colaborador desempeña su función y tarea de acuerdo con la misión y visión institucional y cómo influye en la consecución de los objetivos (Valdés 2015).

Las limitaciones que se puede resaltar en esta clase de evaluación, es la falta de tiempo de los involucrados en el proceso debido a que la evaluación no es la única tarea que tienen a cargo; entre las limitaciones se considera que una retroalimentación inadecuada puede abrumar al evaluado por mal manejo de críticas negativas, además la gestión de mucha documentación, la falta de recursos económicos, informáticos y administrativos (Morán 2016).

#### **4. Estudios previos relacionados con las variables de la investigación**

Muchos estudios que relacionan liderazgo con desempeño lo hacen a partir de una visión funcional, buscando identificar el estilo con medidas cuantitativas (Rodríguez y otros 2017) o con enfoque cualitativo usando como técnica la entrevista (Sánchez y Barraza, 2015).

Las corrientes teóricas de liderazgo son las más diversas. En lo que se refiere a la rejilla de liderazgo se encontró como ejemplo el estudio de Santos y Bittencourt, (2008) el cual identifica el estilo Grid que los enfermeros adoptan según las dimensiones de liderazgo, siendo entrevistados 66 enfermeros, en el período de junio a julio de 2007. Como principales hallazgos se menciona que en la dimensión “iniciativa” se pudo constatar cómo estilos: 5.5 dominante y 9.9 subdominante. En la dimensión “investigación”, el 9.9 es dominante y el 1.1 es subdominante. Se concluyó que el estilo 1.1, como subdominante del enfermero, revela que los sujetos tienden a acomodarse, idealizando un estilo de liderazgo 5.5 (Hombre Organizacional) según las necesidades del equipo de enfermería y los objetivos de la institución.

Peñaherreta (2014) menciona como principal hallazgo en la aplicación de la rejilla de liderazgo a 14 directores y jefes departamentales del GAD de Loja evaluados, el predominio del liderazgo equilibrado (5.5) con un 85%. Este resultado conlleva a entender que el líder se ajusta al sistema de gestión de manera cómoda, alcanzando un equilibrio con el esfuerzo mínimo.

Uno de los hallazgos primordiales en la identificación del estilo del líder en la cultura empresarial española (Wandosell y otros 2014) es el porcentaje de presencia en las organizaciones, así tenemos, el liderazgo autoritario se presenta 100% en la agricultura, 19.5% en servicios y no tiene presencia en entidades industriales. El liderazgo participativo se presenta un 20% en empresas industriales y 19.5% en servicios. El liderazgo democrático es el más utilizado con un 50% en industrias y 34.1% en servicios. Por otro lado el liderazgo paternalista se encuentra presente en un 30% en industrias y 17% en prestadoras de servicios y el liderazgo; mientras que el liderazgo burócrata es identificado únicamente en empresas de servicios en un 9.7%.

Por consiguiente, los hallazgos observados en estas investigaciones efectuadas evidencian la sencillez del modelo y su respuesta a la realidad. (Cardona 2004) señala que pese a que el modelo fue formulado hace varios años atrás, no ha perdido practicidad y utilidad.

En lo que se refiere a la aplicación de la herramienta de evaluación de desempeño de 360 grados se encuentra como relevante la conclusión de (Salazar 2014) indica que el proceso de aplicación de este instrumento redujo en un 35% el tiempo esperado promedio y un 50% en disminución de los costos. Asevera que esta metodología permite una aplicación de calidad con un software libre a bajo costo.

Pereira (2008) encontró ventajas y desventajas en la aplicación de esta evaluación: menciona ventajas como un sistema más amplio ya que intervienen algunas personas; complementa la calidad porque son tomados en cuenta los clientes internos como externos y la opinión de los compañeros incentiva al desarrollo del evaluado. Las desventajas estarían en la intimidación del evaluado frente a la retroalimentación; la relación afectiva entre el evaluado y el evaluador incidió en los resultados de la evaluación; no obtuvieron una real mirada de 360 grados por no contar con subalternos.

Contrario al anterior estudio, (Cornejo y otros, 2012) concluye que se ha obtenido una respuesta positiva de los evaluados ya que indican que la evaluación de 360 les permite desarrollarse en su puesto de trabajo. Además encuentran una comunicación interactiva entre todos los miembros lo que genera motivación e incentiva por los reconocimientos públicos. Reconoce la viabilidad del método de evaluación 360 que a su vez es la fuente para un análisis de necesidades de capacitación.

La investigación que asocia las dos variables de estudio (Willman y Velasco 2011) en la Universidad Icesi (CEDEP) halló que el estilo de liderazgo de los jefes inmediatos es uno de los elementos que influyen en el desempeño de la actividad laboral. La investigación de corte exploratorio, demuestra con la existencia de un estilo de liderazgo múltiple (directivo, participativo, preocupado por las metas y considerado), el desempeño en la práctica será superior.

## Capítulo segundo

### El estudio de caso

#### 1. Entorno situacional de la Organización

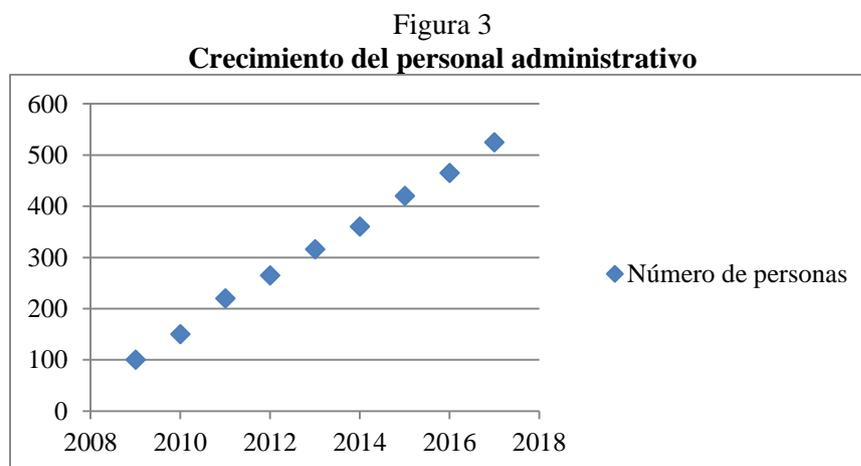
La Universidad de las Américas del Ecuador comenzó su funcionamiento mediante Decreto Ejecutivo No. 3.272, de 21 de noviembre de 1995, publicado en el Registro Oficial No. 832, de 29 de noviembre de 1995 (Plan estratégico Udla 2015-2019).

Su actividad principal es la enseñanza superior en general; esta entidad, de carácter privado, ofrece a sus alumnos una oferta académica de nivel superior, garantizando una educación integral. La misión institucional es formar personas competentes, emprendedoras y con visión internacional-global, comprometidas con la sociedad, y basadas en principios y valores éticos.

Centrados siempre en la visión de crear un modelo de referencia para la educación superior ecuatoriana, cuyo objetivo puede ser descrito como: construir una comunidad universitaria orgullosa y comprometida con el país buscando de manera constante, la realización personal y profesional de sus miembros y mantenerse permanentemente integrada a la comunidad académica internacional.

Para la institución, es fundamental ejercer la responsabilidad de formar seres humanos con valores arraigados como: el rigor académico, la conducta ética e innovación.

Su crecimiento ha requerido un incremento del personal administrativo para sostener la gestión operativa de la institución, como se muestra a continuación:



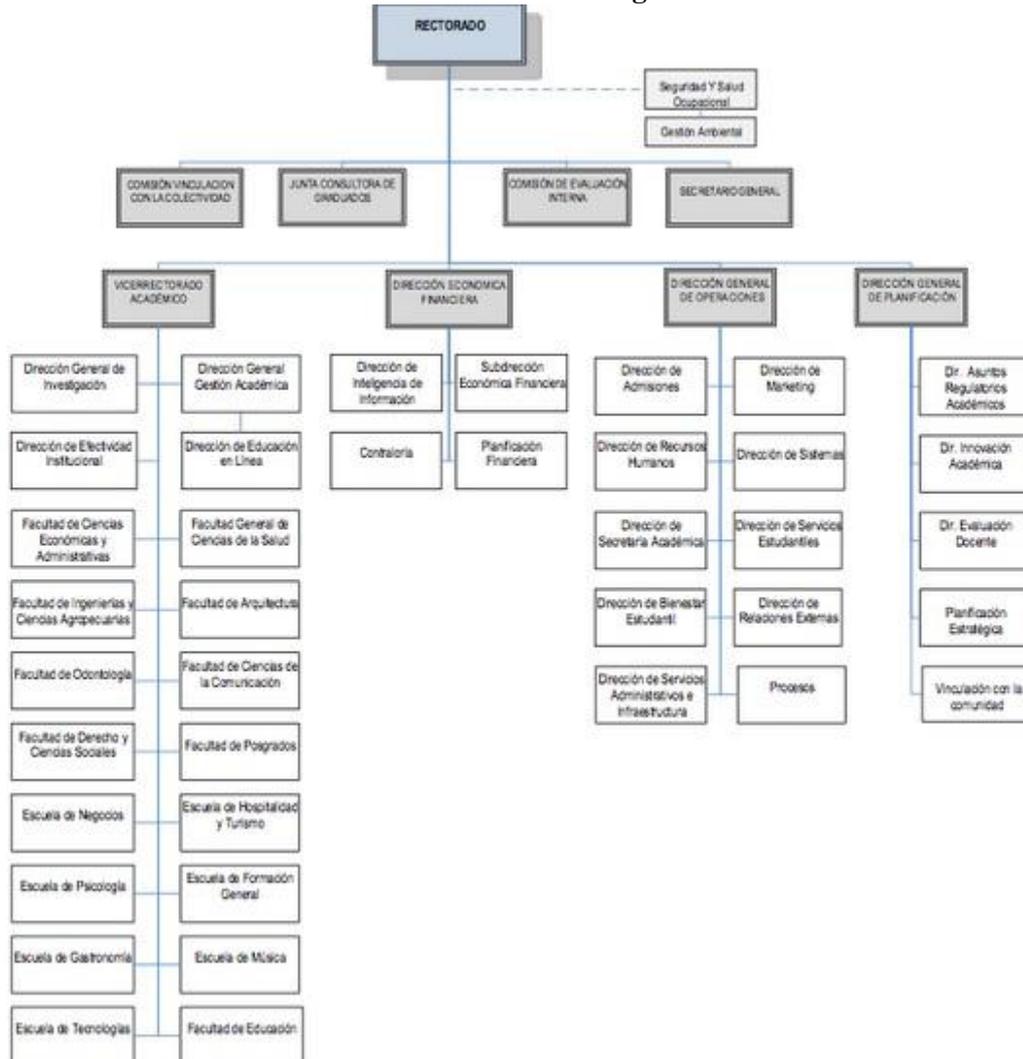
Fuente: Udla Talento Humano Plan Estratégico (2015-2018).

Como se observa en el cuadro anterior, el crecimiento del 2010 al 2017 consideró un incremento sostenido hasta alcanzar los 525 funcionarios que forman parte de la estructura organizacional.

En cuanto a la estructura organización ha tenido una expansión desde su fundación hasta la actualidad, tanto en su infraestructura como en el número de miembros en general distribuidos en el siguiente organigrama organizacional:

Figura 4

### 1. Estructura organizacional



Fuente: Udla (2017)

Con respecto al liderazgo que refleja esta estructura piramidal, conduce a la centralización de la toma de decisiones. Por su forma jerarquizada los mandos altos se encuentran en la parte superior y los mandos medios y empleados en la parte inferior, esta distribución facilita la agilidad entre los procesos, ya que determina con claridad a quienes reportan los empleados.

## **1.1 Caracterización del estudio**

Como se ha mencionado en la introducción de esta tesis, se realizó un diagnóstico previo mediante un grupo focal con una muestra de colaboradores para conocer hacia qué factor estaban orientadas sus percepciones negativas. Por esta razón este trabajo de investigación responde a que en la institución se ha sentido una falencia en las habilidades de liderazgo, en función a las percepciones de sus seguidores según sus relaciones interpersonales y la gestión de resultados.

Paralelamente, la institución realizó la evaluación de desempeño periódica que se dio junto con la aplicación del cuestionario de la rejilla del liderazgo de este estudio. Por ello, esta investigación se apoya en datos secundarios y primarios, estableciendo una correlación entre las dos dimensiones de la gestión estudiadas en esta tesis. Asimismo, se pudo llevar a cabo el objetivo general de esta investigación y en función a los resultados se podrán plantear las recomendaciones guía en pro de la calidad institucional.

## **2. El estudio empírico**

La metodología que se llevó a cabo para la presente investigación fue de tipo cuantitativa – descriptiva – correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2004). Se utilizó el diseño no experimental ya que no se manipularon las variables.

La presente investigación es cuantitativa puesto que se utilizó un método estructurado para recopilar y analizar datos o información numérica. Se empleó como técnica un análisis estadístico de las tablas de frecuencia y contingencia de dos por dos, mediante la obtención de datos numéricos facilitados por una herramienta empleada para la medición de cada variable.

Es descriptiva – correlacional debido a que describe las características de ciertos grupos, la frecuencia con que ocurre algo, estima la relación entre variables o efectúa predicciones. Establece modelos basados en hipótesis (Abad Wilson, 2017). La técnica se llevó a cabo fue mediante una fuente de información primaria, ya que se utilizó una encuesta. Este caso estudió las características de los directores, coordinadores del área administrativa y la relación o no de las dos variables de estudio: liderazgo y desempeño laboral para el rechazo o aceptación de las hipótesis.

La población de estudio lo constituyeron 525 funcionarios administrativos de los cuales el 85,7 por ciento (450 individuos) corresponden a analistas, ejecutores y

secretarias; mientras que el 14,3 por ciento (75 personas) restante son colaboradores directivos/jefes.

En relación a las técnicas e instrumentos, para la variable independiente se aplicó el cuestionario de rejilla de liderazgo que describe el liderazgo a partir de 5 diferentes estilos a todo el universo de colaboradores jefes (líderes, directores o coordinadores) y del área administrativa que corresponden a 75 colaboradores de la institución a quienes se garantizó la confidencialidad de los resultados.

El instrumento consiste en una serie de treinta y cinco preguntas con opciones múltiples de contestación, y para su tabulación se utilizó la cuadrilla de corrección dada por los autores del instrumento, teniendo como resultado un mapa de ubicación del estilo de liderazgo en un cuadro de doble entrada que se orienta hacia el interés por la tarea o por las personas (Herrán y Carrera, 2018).

Para la variable dependiente se utilizó la evaluación de desempeño laboral de 360 grados correspondiente al segundo semestre del 2017 realizada a los 450 funcionarios correspondiente al cargo de analistas.

Los criterios de inclusión para la variable dependiente comprendieron todo el personal masculino y femenino contratado bajo relación de dependencia (contrato fijo o indefinido) para todos los cargos administrativos.

El proceso de captación de la información se realizó de acuerdo con la información procedente de los resultados de la encuesta del estilo de liderazgo que fue tratada en una matriz de respuestas en una hoja de cálculo de Excel y se continuó con el análisis estadístico en el paquete estadístico SPSS.

La técnica empleada fue el uso de estadística descriptiva y del análisis de correlación. Con el cruce de información se obtuvieron valores que fueron comparados con el valor “p” para rechazar o comprobar la hipótesis de estudio.

### **3. Acopio, análisis y procesamiento estadístico de información**

A continuación, se detalla cómo fue aplicado y evaluado el cuestionario de Rejilla de liderazgo, dando con la información detallada de los procedimientos adoptados en cada etapa del análisis.

Para la ejecución del estudio se solicitó personalmente a cada funcionario con cargo de director y coordinador del área administrativa, que contestara el cuestionario (físico) de la rejilla de liderazgo (ver anexos 1 y 6): “Conteste a cada pregunta según la

manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece” seguido de 35 preguntas con opciones múltiples de contestación, cuya equivalencia es:

S = Siempre

F= Frecuentemente

O= Ocasionalmente

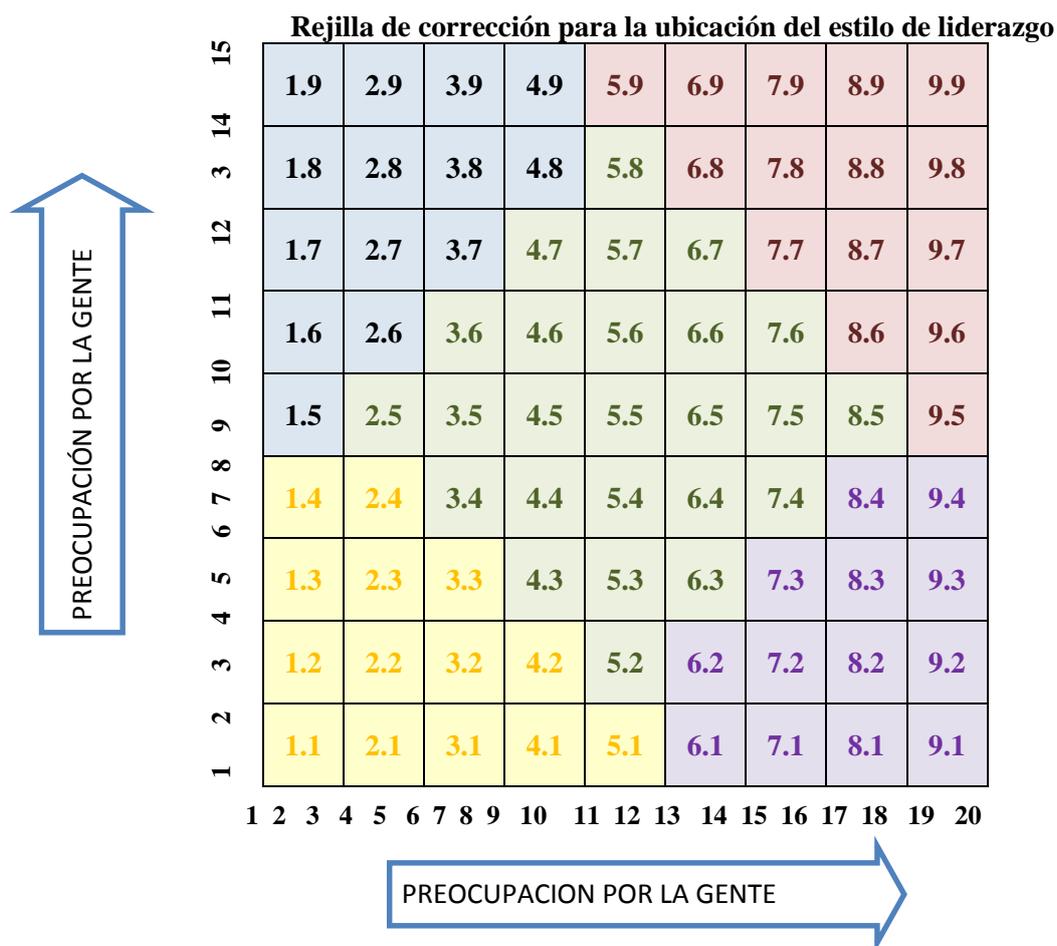
R= Rara vez

N= Nunca

Se tabuló cada cuestionario en base a las instrucciones (Peñaherreta 2014), que consta de nueve pasos a seguir, tal como lo muestra el anexo 2.

Posteriormente, se registraron las sumatorias obtenidas de la tabulación en la cuadrilla de corrección dada por los autores del instrumento, ver figura 5. La primera sumatoria representa la preocupación del líder por la producción y la segunda sumatoria la preocupación por las personas.

Figura 5

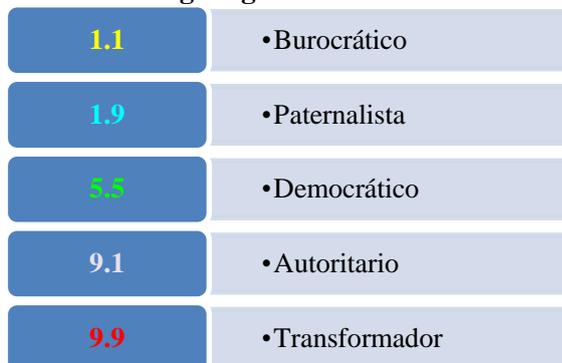


Fuente: CEFE  
 Elaboración propia

La intersección de los valores anotados en este cuadro de doble entrada identifica la ubicación del estilo de liderazgo en virtud de los baremos de la encuesta: burocrático, paternalista, autocrático, democrático y transformador, ver figura 6.

Figura 6

**Estilos de liderazgo según la cuadrilla de corrección**



Fuente y elaboración propias

Para efectos de cálculo de la valoración de los estilos de liderazgo en la presente investigación se ha determinado en virtud del rigor teórico consultado que los estilos

democrático y transformador son adecuados para que los colaboradores puedan alcanzar las metas institucionales, satisfacción laboral óptima y calidad de vida del trabajo. A continuación se presenta la tabla donde se precisa lo anterior expuesto.

Tabla 1  
**Valoración de los estilos de liderazgo**

<b>Liderazgo</b>	<b>Valoración</b>
Democrático	Adecuado
Transformador	
Burocrático	Inadecuado
Paternal	
Autoritario	

Fuente y elaboración propias

El segundo instrumento utilizado para diagnosticar el desempeño laboral fue la evaluación de desempeño de 360 grados correspondiente al segundo semestre del año 2017. Esta herramienta de evaluación integral, permitió medir competencias blandas, es decir, asociadas a la conducta y comportamiento. Por lo que fue fundamental que las personas que intervinieron como evaluadores se encuentren en el entorno del evaluado, tales como: el inmediato superior, un par y un subordinado.

Cada evaluador calificó al colaborador evaluado, eligiendo una de las cinco opciones conforme a la siguiente escala de valoración:

Tabla 2  
**Escala de valoración evaluación de desempeño de 360 grados**

Calificación	Desde	Hasta
Excelente	90.5	100
Muy Bueno	80.5	90.4
Bueno	70.5	80.4
Regular	60.5	70.4
Deficiente	60.4	

Fuente y elaboración propias

Para efectos de identificación en los resultados se simplifica a continuación la valoración de la puntuación en la evaluación de desempeño, mostrando sus dos dimensiones, tal como se muestra en la tabla 3.

- Valor óptimo (Excelente)
- Valor no óptimo (Muy Bueno, Bueno, Regular y Deficiente)

Tabla 3  
Dimensiones de la evaluación de desempeño de 360 grados

<b>Excelente</b>	90,5 – 100	Valores óptimo
<b>Muy bueno</b>	80,5 – 90,4	Valores no óptimos
<b>Bueno</b>	70,5 – 80,4	
<b>Regular</b>	60,5 – 70,4	
<b>Deficiente</b>	Menos de 60,4	

Fuente y elaboración propias

En relación a este proceso estadístico utilizado mediante la aplicación del paquete estadístico SPSS posibilitó la sistematización de resultados y la constatación de la relación del estilo de liderazgo con el desempeño laboral del área administrativa.

### 3.1 Cálculo de hipótesis del estudio

Una vez que se obtuvieron los resultados tabulados de los instrumentos aplicados, se procedió a asociar el estilo de liderazgo con el nivel de desempeño laboral.

Para este objetivo se realizó la prueba estadística no paramétrica chi cuadrado de Pearson y comprobar si existe o no relación estadística entre las variables; para lo cual, se dispuso los resultados obtenidos en una tabla de contingencia de 2 x 2 como indica la tabla 4. Se ubica en las columnas a la variable dependiente y en las filas a la independiente. Considerando los estilos de liderazgo democrático y transformador como adecuados, mientras que, únicamente el indicador de desempeño sobresaliente corresponde el nivel óptimo deseado.

Tabla 4  
Esquema de cálculo de la Chi - cuadrado de Pearson

				Presencia del fenómeno		
				<b>Evaluación de desempeño</b>		
		ÓPTIMA Excelente	NO ÓPTIMA Deficiente Regular Bueno Muy Bueno	+	-	
Factores que influyen	<b>LIDERAZGO</b>	Adecuado: Transformador/ Democrático	+	A	B	N
		Inadecuado: Paternalista Burocrático Autocrático	-	C	D	N
		<b>TOTAL</b>				<b>450</b>

Fuente y elaboración propias

De donde: 
$$X^2 = \frac{N(AD - BC)^2}{(A + B)(C + D)(A + C)(B + D)}$$

A= la frecuencia obtenida en la casilla superior izquierda.

B= la frecuencia obtenida en la casilla superior derecha

C= la frecuencia obtenida en la casilla inferior izquierda

D= la frecuencia obtenida en la casilla inferior derecha.

N= 450

La chi cuadrado es una prueba estadística no paramétrica que comprueba la correlación entre dos variables. Es un dato de correlación estadística en donde sí:

- $p > 0,05$  la distribución es tan dispersa que los datos no se encuentran relacionados.
- $p < 0,05$  hay suficiente relación estadística en la distribución con lo cual las dos variables están relacionadas y se comprueba la asociación de la investigación.

Si el valor de asociación de la chi cuadrado es inferior a 0,05 ( $p < 0,05$ ) se rechaza la hipótesis nula y se comprueba la hipótesis de investigación.

### 3.2. Comprobación de la hipótesis de estudio

Como resultado del cálculo estadístico se evidencia la comprobación de la relación entre las dos variables de estudio mediante la siguiente tabla:

Tabla 5  
Comprobación de la hipótesis de investigación  
Pruebas del chi cuadrado

		Evaluación de desempeño		Total
		Óptimo	No óptimo	
Estilo de liderazgo	1. Adecuado	73	30	103
	2. Inadecuado	189	158	347
Total		262	188	450

Tabla 6

Tabla de contingencia Liderazgo versus Evaluación de desempeño

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,790	1	,003		
Corrección por continuidad	8,128	1	,004		
Razón de verosimilitudes	9,062	1	,003		

<b>Estadístico exacto de Fisher</b>				,003	<b>0,22 Valor p (Chi cuadrado de Pearson)</b>
<b>N de casos válidos</b>	450				

Fuente y elaboración propias

Como se observa en el resultado el valor de  $p=0,22$  es mayor que  $0,05$ .

$p=0,22$  es decir:  $p>0,05$

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula:

Hi: Los estilos de liderazgo democrático y transformador se relacionan de manera directa con los altos niveles de desempeño laboral.

Ho: Los estilos de liderazgo presentados en el área administrativa son paternalistas, burocráticos o autoritarios, entonces el personal presentará bajos niveles de desempeño laboral.

#### **4. Análisis de resultados**

##### **4.1 Variables demográficas**

El cálculo de la frecuencia de las variables demográficas se realizó para conocer el número de distribución con cada característica de la población estudiada. Las tablas de frecuencia calculadas correspondientes al cargo, género, edad, estado civil, antigüedad, instrucción y unidad se las puede observar en el anexo 5.

##### **Cargo**

El cargo de analista representa el 85,7 por ciento (450) de la población investigada y el 14,3 por ciento restante lo integraron 75 directores, líderes o jefes de unidad.

##### **Género**

El grupo femenino con 284 personas corresponde el 63 por ciento de la población. Este resultado muestra que la amplia mayoría que labora en la institución son mujeres, frente a 166 varones que representa el 36,9 por ciento de los funcionarios.

##### **Edad**

El 38,2 por ciento (de 31 a 40 años) conformada por 172 personas.

##### **Estado civil**

Las personas casadas son 229 personas que representan el 50,9 por ciento de los funcionarios.

### **Antigüedad**

El grupo que supera los dos años de permanencia lo constituyen 187 personas.

### **Instrucción**

En relación al nivel de instrucción, 343 personas con tercer nivel correspondieron al 76,2 por ciento del total de la población investigada.

### **Unidad o dependencia analizada**

Se apreció la disposición porcentual de los 450 sujetos cuyos datos de evaluación de desempeño se asociaron con el tipo de liderazgo que evidenciaron sus líderes.

Las direcciones: de Asuntos Regulatorios Académicos, de Talento Humano, de Bienestar Estudiantil, de Servicios Estudiantiles; son las más numerosas (18 personas), cada una de ellas representan el 4 por ciento de toda la población.

## **4.2 Análisis de resultados de la encuesta de la rejilla de liderazgo**

### **4.2.1 Estilos de liderazgo**

Según la tabulación de los instrumentos, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 7  
**Estilos de liderazgo**

<b>Estilo de liderazgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Burocrático	52	69,3%
Democrático	16	21,4%
Paternalista	7	9,3%
Autocrático	0	0%
Transformador	0	0%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente y elaboración propias

Se puede observar en la tabla anterior, que la mayor incidencia lo tiene el liderazgo burocrático. El 69.3 por ciento de los líderes tiene una preocupación escasa hacia la producción y hacia su equipo de trabajo. Estos realizan el mínimo esfuerzo para permanecer en la UDLA, su interés no aporta para los procesos de mejora institucionales.

Por esta razón, se propone en el capítulo tercero de la presente investigación, un plan de formación y desarrollo del liderazgo efectivo dirigido al personal con cargo directivo especialmente a los que presentan liderazgos considerados como inadecuados, con la finalidad de desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y destrezas para el empoderamiento de su actividad laboral.

#### 4.2.2 Estilos de liderazgo por dirección, unidad o dependencia

A continuación se detalla los estilos de liderazgo que presenta cada unidad departamental de la institución.

Se evidenció el estilo de liderazgo democrático en 11 dependencias como indica la siguiente tabla:

Tabla 8  
Estilos de liderazgo por unidad departamental  
Estilo de liderazgo democrático

Dirección, unidad, dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Comisión de evaluación interna	3	2,91%
Secretario general	4	3,88%
Escuela de hospitalidad y turismo	9	8,74%
Dirección de efectividad institucional	13	12,62%
Facultad de odontología	6	5,83%
Facultad de derecho y ciencias sociales	4	3,88%
Subdirección económica financiera	11	10,68%
Dirección de secretaría académica	9	8,74%
Dirección de servicios administrativos e infraestructura	13	12,62%
Dirección de marketing	13	12,62%
Dirección de servicios estudiantiles	18	17,48%
<b>Total general</b>	<b>103</b>	<b>100,00%</b>

Fuente y elaboración propias

Según la tabla anterior se puede visualizar que 103 personas, es decir, el 23% de la población estudiada se encuentra bajo un estilo de liderazgo democrático que se interesa por realizar el trabajo sin ser muy exigente y condescendiente, mantiene la moral de este porcentaje de la población siendo justo y firme.

En relación al estilo paternalista, el estudio evidenció su presencia en 6 dependencias como indica la tabla 9:

Tabla 9  
Estilos de liderazgo por unidad departamental  
Estilo de liderazgo paternalista

Dirección, unidad, dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección de evaluación docente	15	28,30%
Facultad de arquitectura	7	13,21%
Dirección general de investigación	11	20,75%
Escuela de psicología	1	1,89%
Escuela de gastronomía	6	11,32%
Dirección de relaciones externas	13	24,53%
<b>Total general</b>	<b>53</b>	<b>100,00%</b>

Fuente y elaboración propias

Con base a la tabla anterior se puede evidenciar que 53 personas, es decir, el 12% de la población estudiada se encuentra bajo un estilo de liderazgo paternalista, este porcentaje de funcionarios obtienen un bajo nivel de producción ya que sienten que su ambiente de trabajo es cómodo y permisivo.

El estilo de liderazgo burocrático se encontró en 30 dependencias como se detalla en los siguientes registros:

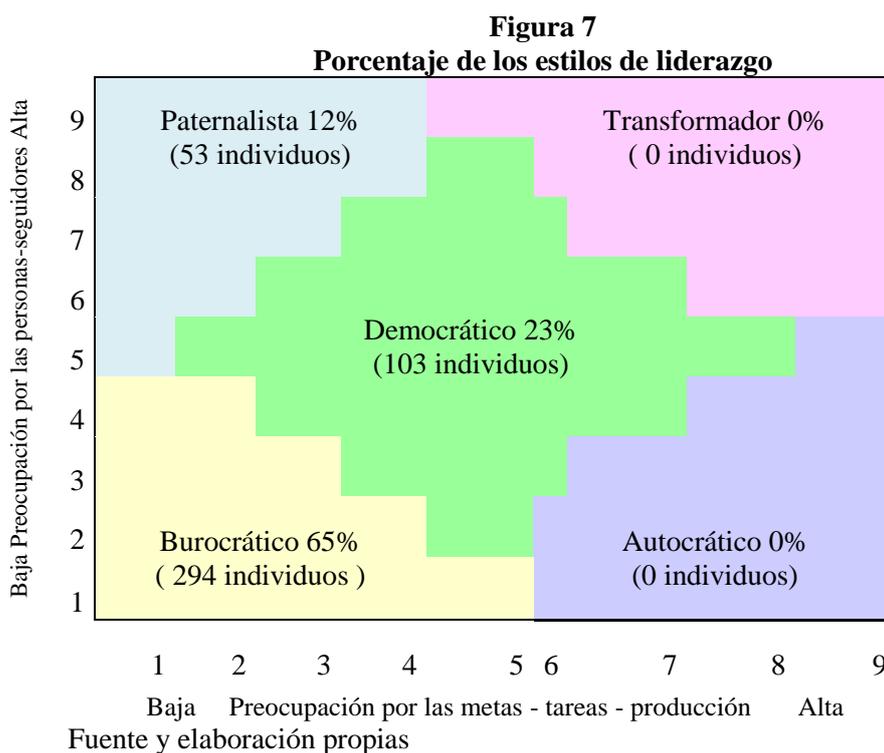
Tabla 10  
Estilos de liderazgo por unidad departamental  
Estilo de liderazgo burocrático

Dirección, unidad, dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección general de planificación	7	2,38%
Dirección de asuntos regulatorios académicos	18	6,12%
Dirección de innovación académicos	17	5,78%
Planificación estratégica	13	4,42%
Dirección de vinculación con la comunidad.	14	4,76%
Seguridad y salud ocupacional	6	2,04%
Comisión vinculación con la colectividad	4	1,36%
Junta consultora de graduados	6	2,04%
Comisión de evaluación interna	3	1,02%
Escuela de tecnologías	11	3,74%
Dirección general de gestión académica	9	3,06%
Dirección de educación en línea	9	3,06%
Facultad general de ciencias e la salud	6	2,04%
Facultad de ciencias de la comunicación	9	3,06%
Facultad de posgrados	7	2,38%
Escuela de formación general	7	2,38%
Escuela de música	11	3,74%
Facultad de educación	11	3,74%
Facultad de ciencias económicas y administrativas	11	3,74%
Facultad de ingenierías y ciencias agropecuarias	6	2,04%
Escuela de negocios	6	2,04%
Escuela de psicología	1	0,34%
Dirección de inteligencia de información	9	3,06%
Contraloría	6	2,04%
Planificación financiera	15	5,10%
Dirección general de operaciones	11	3,74%

Dirección de admisiones	11	3,74%
Dirección de talento humano	18	6,12%
Dirección de bienestar estudiantil	18	6,12%
Dirección de sistemas	14	4,76%
Total general	294	100,00%

Fuente y elaboración propias

Según la tabla anterior se puede evidenciar que 294 personas, es decir, el 65.3% de la población estudiada se encuentra bajo un estilo de liderazgo burocrático; este resultado es poco favorable para la institución, ya que las características de este líder no aportan a la consecución de objetivos organizacionales. Sus bajos niveles de producción y su mínimo interés para que la gente entienda sus tareas o para que se sienta cómoda, no contribuyen a una mejora organizacional. Siendo este liderazgo el que presenta la mayor frecuencia se ha planificado un programa de desarrollo de liderazgo que se detalla en el tercer capítulo del presente trabajo.



#### 4.2.3 Análisis del porcentaje de los estilos de liderazgo

De los resultados obtenidos en cada unidad, se obtienen los porcentajes alcanzados de cada estilo de liderazgo:

Tabla 11  
**Tabla de frecuencia del estilo de liderazgo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Paternalista	53	11,8
Autocrático	00	00,0
Burocrático	294	65,3
Democrático	103	22,9
Transformador	00	00,0
Total	450	100

Fuente y elaboración propias

Con base a la tabla anterior donde se pueden visualizar los porcentajes obtenidos de cada estilo de liderazgo, se expone a continuación el cálculo de la tabla de frecuencia de liderazgo según las valoraciones establecidas.

Así entonces tenemos el cálculo estadístico con la siguiente tabla:

Tabla 12  
**Tabla de frecuencia de valoración del liderazgo**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Adecuado	103	22,9
Inadecuado	347	77,1
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

Conforme a las valoraciones representadas en la (Tabla 1), se observa que no existe la presencia de los estilos de liderazgo transformador ni autocrático. Así tenemos, que el estilo democrático conforma el 22,9% de la población estudiada. Mientras que los liderazgos burocrático y paternalista obtienen la mayor incidencia con el 77.1%, estos jefes departamentales estarán vinculados a recibir un programa para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades referentes al liderazgo organizacional.

### 4.3 Análisis de resultados de la evaluación de desempeño de 360 grados

#### 4.3.1 Porcentajes alcanzados en la evaluación de desempeño

A continuación se observa las calificaciones obtenidas de las evaluaciones de desempeño de 360 grados, según la tabla de frecuencia arrojada por el sistema estadístico SPSS:

Tabla 13  
Tabla de frecuencia con el resultado de la evaluación de desempeño de 360°

	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	188	41,8
Muy bueno	197	43,8
Bueno	65	14,4
Regular	0	0
Deficiente	0	0
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

Con base a la tabla anterior donde se pueden visualizar las calificaciones obtenidas en la evaluación de desempeño de 360 grados. Se presenta a continuación el cálculo de la tabla de frecuencia de la evaluación de desempeño según las valoraciones consideradas para efectos de cuantificación en los resultados (Tabla 3).

De esta manera, se expone la siguiente valoración obtenida en términos estadísticos:

Tabla 14  
Tabla de frecuencia de valoración de la calificación de la evaluación de desempeño de 360°

	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	188	41,8
No óptimo	262	58,2
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

Conforme a las valoraciones representadas en la (Tabla 3), se observa que el 41.8% de la población estudiada alcanzó el puntaje en el rango de excelente. Mientras que el 58,2% obtuvo puntaje en el rango de muy bueno y

bueno. La institución considera el criterio de “ranking forzado” quiere decir, que las personas que obtienen calificaciones regular o deficientes se encuentran en un proceso de desvinculación, en el caso de las personas con calificaciones muy bueno entran en un proceso de capacitación mientras que los empleados que obtienen calificaciones excelentes son consideradas para ascensos, promociones, entre otros.

#### 4.4 Relación de los estilos de liderazgo y la evaluación de desempeño laboral de 360 grados por direcciones.

A continuación, se presenta el cuadro que evidencia la relación del liderazgo con el desempeño por dependencias:

Tabla 15  
Relación estilo de liderazgo con el desempeño laboral por unidad departamental

Dirección, unidad, dependencia	Tipo de liderazgo	Evaluación	Número evaluados	Porcentajes
Dirección general de planificación	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	3	0,67%
Dirección de asuntos regulatorios académicos	Burocrático	Óptimo	11	2,44%
		No óptimo	7	1,56%
Dirección de innovación académicos	Burocrático	Óptimo	9	2,00%
		No óptimo	8	1,78%
Planificación estratégica	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	9	2,00%
Dirección de vinculación con la comunidad.	Burocrático	Óptimo	9	2,00%
		No óptimo	5	1,11%
Seguridad y salud ocupacional	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	2	0,44%
Comisión vinculación con la colectividad	Burocrático	Óptimo	3	0,67%
		No óptimo	1	0,22%
Junta consultora de graduados	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	2	0,44%
Escuela de tecnologías	Burocrático	Óptimo	11	2,44%
Dirección general de gestión académica	Burocrático	Óptimo	5	1,11%
		No óptimo	4	0,89%
Dirección de educación en línea	Burocrático	Óptimo	2	0,44%
		No óptimo	7	1,56%
Facultad general de ciencias de la salud	Burocrático	Óptimo	1	0,22%
		No óptimo	5	1,11%
Facultad de ciencias de la comunicación	Burocrático	Óptimo	6	1,33%
		No óptimo	3	0,67%
Facultad de posgrados	Burocrático	Óptimo	7	1,56%
Escuela de formación general	Burocrático	Óptimo	7	1,56%
Escuela de música	Burocrático	Óptimo	3	0,67%
		No óptimo	8	1,78%
Facultad de educación	Burocrático	Óptimo	11	2,44%

<b>Dirección, unidad, dependencia</b>	<b>Tipo de liderazgo</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Número evaluados</b>	<b>Porcentajes</b>
Facultad de ciencias económicas y administrativas	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	7	1,56%
Facultad de ingenierías y ciencias agropecuarias	Burocrático	Óptimo	1	0,22%
		No óptimo	5	1,11%
Escuela de negocios	Burocrático	Óptimo	6	1,33%
Dirección de inteligencia de información	Burocrático	Óptimo	6	1,33%
		No óptimo	3	0,67%
Contraloría	Burocrático	Óptimo	4	0,89%
		No óptimo	2	0,44%
Planificación financiera	Burocrático	Óptimo	8	1,78%
		No óptimo	7	1,56%
Dirección general de operaciones	Burocrático	Óptimo	2	0,44%
		No óptimo	9	2,00%
Dirección de admisiones	Burocrático	Óptimo	7	1,56%
		No óptimo	4	0,89%
Dirección de talento humano	Burocrático	Óptimo	6	1,33%
		No óptimo	12	2,67%
Dirección de bienestar estudiantil	Burocrático	Óptimo	5	1,11%
		No óptimo	13	2,89%
Dirección de sistemas	Burocrático	Óptimo	9	2,00%
		No óptimo	5	1,11%
Comisión de evaluación interna	Burocrático	Óptimo	1	0,22%
		No óptimo	2	0,44%
	Democrático	Óptimo	2	0,44%
		No óptimo	1	0,22%
Secretario general	Democrático	Óptimo	4	0,89%
Escuela de hospitalidad y turismo	Democrático	Óptimo	9	2,00%
Dirección de efectividad institucional	Democrático	Óptimo	13	2,89%
Facultad de odontología	Democrático	Óptimo	6	1,33%
Facultad de derecho y ciencias sociales	Democrático	No óptimo	4	0,89%
Subdirección económica financiera	Democrático	Óptimo	9	2,00%
		No óptimo	2	0,44%
Dirección de secretaría académica	Democrático	Óptimo	5	1,11%
		No óptimo	4	0,89%
Dirección de servicios administrativos e infraestructura	Democrático	Óptimo	9	2,00%
		No óptimo	4	0,89%
Dirección de marketing	Democrático	Óptimo	6	1,33%
		No óptimo	7	1,56%
Dirección de servicios estudiantiles	Democrático	Óptimo	10	2,22%
		No óptimo	8	1,78%
Escuela de psicología	Burocrático	No óptimo	1	0,22%
	Paternalista	No óptimo	1	0,22%
Facultad de arquitectura	Paternalista	Óptimo	7	1,56%
Dirección general de investigación	Paternalista	Óptimo	3	0,67%
		No óptimo	8	1,78%
Dirección de evaluación docente	Paternalista	Óptimo	5	1,11%
		No óptimo	10	2,22%
Escuela de gastronomía	Paternalista	Óptimo	6	1,33%
Dirección de relaciones externas	Paternalista	Óptimo	8	1,78%

Dirección, unidad, dependencia	Tipo de liderazgo	Evaluación	Número evaluados	Porcentajes
		No óptimo	5	1,11%
Total general			450	100,00%

Fuente y elaboración propias

Los resultados obtenidos en la tabla anterior se pueden sintetizar en función a las valoraciones de la siguiente manera:

Tabla 16  
**Tabla de contingencia del tipo de liderazgo y la valoración de la evaluación de desempeño**

Tipo de liderazgo	Óptimo	No óptimo	Total general
Burocrático	134	160	294
Democrático	30	73	103
Paternalista	24	29	53
Autocrático	0	0	0
Transformador	0	0	0
Total general	188	262	450

Fuente y elaboración propias

Como se puede observar los menores puntajes en las evaluaciones de desempeño laboral lo obtiene el liderazgo burocrático. Por lo que se deduce que los seguidores que se encuentran bajo este tipo de guía, obtienen resultados no óptimos de desempeño.

La tabla a continuación permite observar cómo se relaciona el puntaje alcanzado correspondiente al desempeño con el estilo de liderazgo adecuado o inadecuado:

Tabla 17  
**Tabla de contingencia con la valoración de liderazgo y la valoración de la evaluación de desempeño de 360°**

		Evaluación de desempeño		
		Óptimo	No óptimo	Total
Estilo de liderazgo	Adecuado	30	73	103
	Inadecuado	158	189	347
	Total	188	262	450

Fuente y elaboración propias

- 30 se encuentran bajo un estilo de liderazgo adecuado y con una calificación de desempeño laboral óptima.
- 73 se encuentran bajo un estilo de liderazgo adecuado y con una calificación de desempeño laboral no óptima.
- 158 se encuentran bajo un estilo de liderazgo inadecuado y con una calificación de desempeño laboral óptima.
- 189 se encuentran bajo un estilo de liderazgo inadecuado y con una calificación de desempeño laboral no óptima.

En tal sentido, se puede observar que la mayor incidencia de personas que están bajo un liderazgo burocrático y paternalista han obtenido un desempeño bajo.

#### 4.4.1 Cálculo de chi cuadrado para la relación del estilo de liderazgo con evaluación de desempeño

El análisis de las tablas de contingencia muestra un valor de 0,22 que es el estadístico exacto de Fisher para el chi cuadrado de Pearson, que representa el nivel de asociación como se observa a continuación:

Tabla 18

**Tabla de contingencia de asociación del tipo de liderazgo con evaluación de desempeño**  
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,790 <sup>a</sup>	1	,003		
Corrección por continuidad	8,128	1	,004		
Razón de verosimilitudes	9,062	1	,003		
Estadístico exacto de Fisher				,003	<b>0,22</b>
N de casos válidos	450				

Fuente y elaboración propias

Se evidencia la correlación de los estilos de liderazgo burocrático y paternalista con valores bajos de desempeño.

#### 4.5 Relación de las variables intervinientes con las variables del estudio

Se procedió a realizar un análisis asociativo de las variables nominales con las variables del presente estudio. Los principales hallazgos se presentan a continuación:

#### 4.5.1 Relación del género con evaluación del desempeño

En relación a la asociación del género y el desempeño investigado en el presente trabajo, el registro del análisis estadístico arroja:

Tabla 19  
Tabla de contingencia de asociación del género con evaluación de desempeño

		Evaluación de desempeño		Total
		Óptimo	No óptimo	
Género	Femenino	168	116	284
	Masculino	94	72	166
Total		262	188	450

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,275a	1	,600		
Corrección por continuidad	,181	1	,670		
Razón de verosimilitudes	,275	1	,600		
Estadístico exacto de Fisher				,621	,335
N de casos válidos	450				

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 69,35.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Fuente y elaboración propias

El valor arrojado de 0,335 al ser mayor a 0,05 nos indica que no existe asociación estadística entre el género y la evaluación de desempeño. Es decir, que no por el hecho de ser mujer u hombre se tiene una orientación hacia determinada calificación de desempeño.

#### 4.5.2 Relación de edad y evaluación de desempeño.

En relación a la asociación de la edad y el desempeño investigado se obtuvo:

Tabla 20  
**Tabla de contingencia de asociación de edad con evaluación de desempeño**

		Valoración evaluación		Total
		Óptimo	No óptimo	
Edad	1. de 20 a 30 años	85	62	147
	2. de 31 a 40 años	99	73	172
	3. de 41 a 50 años	46	30	76
	4. de 51 a 60 años	24	22	46
	5. de 60 a más años	8	1	9
Total		262	188	450

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,378 <sup>a</sup>	4	,357
Razón de verosimilitudes	5,013	4	,286
N de casos válidos	450		

a. 1 casillas (10,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,76.

Fuente y elaboración propias

De acuerdo al análisis de asociación la edad no está relacionada con la evaluación de desempeño ya que el nivel de p registró un valor de 0,357 mayor a 0.05.

#### 4.5.3 Relación estado civil, y evaluación de desempeño.

Tabla 21  
**Tabla de contingencia de asociación de estado civil con evaluación de desempeño**

		Valoración evaluación		Total
		Óptimo	No óptimo	
Estado civil	Casado	136	93	229
	Divorciado	28	11	39
	Soltero	98	84	182
Total		262	188	450

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,515 <sup>a</sup>	2	,105
Razón de verosimilitudes	4,641	2	,098
N de casos válidos	450		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 16,29.

Fuente y elaboración propias

De acuerdo al análisis de asociación el estado civil no está relacionado con la evaluación de desempeño. El nivel de p se registró en 0,098 al ser mayor a 0.05 no existe relación.

#### 4.5.4 Relación antigüedad y evaluación de desempeño.

Tabla 22

Tabla de contingencia de asociación de antigüedad con evaluación de desempeño

		Valoración evaluación		Total
		Óptimo	No óptimo	
Antigüedad	0. Menos de 6 meses	17	26	43
	1. De 6 meses a 1 año	32	26	58
	2. De 1 a 2 años	105	57	162
	3. Más de 2 años	108	79	187
Total		262	188	450

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,307 <sup>a</sup>	3	,065
Razón de verosimilitudes	9,249	3	,062
N de casos válidos	450		
a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,96.			

Fuente y elaboración propias

De la misma manera la antigüedad no están relacionados con la evaluación de desempeño, El nivel de p se registró en 0,065 al ser mayor a 0.05 no existe relación.

#### 4.5.5 Relación de la instrucción y evaluación de desempeño.

En relación a la asociación de la instrucción y el desempeño investigado se obtuvo:

Tabla 23

Tabla de contingencia de asociación de instrucción con evaluación de desempeño

		Valoración evaluación		Total
		Óptimo	No óptimo	
Instrucción	3 nivel	204	139	343
	4 nivel	45	46	91
	Bachiller	6	1	7
	Tecnológico, técnico	7	2	9
Total		262	188	450

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,690 <sup>a</sup>	3	,082
Razón de verosimilitudes	7,084	3	,069
N de casos válidos	450		

a. 3 casillas (37,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,92.

Fuente y elaboración propias

La instrucción tampoco es una variable que se relacione con la evaluación ya que se obtuvo un chi cuadrado de 0,082 siendo este resultado menor a 0.05.

#### **4.6 Relación de las variables intervinientes y liderazgo**

En relación a las variables nominales y el liderazgo investigado en el presente trabajo, el registro del análisis estadístico arroja que en ninguno de ellos existe correlación con la variable independiente. El siguiente cuadro resume lo anteriormente dicho.

Tabla 24

**Tabla de contingencia de asociación de las variables intervinientes con liderazgo**

<b>Variable Nominal</b>	<b>Grado de asociación valor de Chi cuadrado</b>
Género	0,297
Edad	0,791
Estado Civil	0,467
Antigüedad	0,553
Instrucción	0,859

Fuente y elaboración propias

Al ser los resultados del valor de p mayor a 0.05, ninguna de las variables nominales incide en el tipo de liderazgo en función de los registros obtenidos.

## **Capítulo tercero**

### **Plan de formación y desarrollo del liderazgo eficaz en la función directiva**

Tras realizar el análisis se ha podido evidenciar la problemática que enfrenta la institución, la cual demanda cambios que faculte a los cargos directivos desempeñar su función de manera eficaz, especialmente los cargos que se encuentran ubicados con estilos de liderazgo burocrático, paternalista y autoritario.

Para formar a los cargos directivos, se propone un programa de desarrollo del liderazgo, capaz de emprender procesos de cambio y empoderar a sus seguidores en los proyectos con una visión común.

Esta formación se justifica con la necesidad de mejorar el desempeño productivo y personal de los miembros del área administrativa de la UDLA, por los resultados identificados de la relación que tiene el estilo de liderazgo con el desempeño laboral de sus seguidores.

Debido que la formación en liderazgo constituye un aspecto angular para una dirección eficaz (Vaillant, 2015 citado por García, 2018), el plan propuesto estará dirigido tanto para el personal que se encuentra ejerciendo un cargo directivo como las nuevas contrataciones al momento de su integración a la institución.

El plan de formación se encuentra estructurado bajo tres niveles: individual, equipo o grupal e institucional, como se detalla a continuación:

Programa individual.- Intervención para asumir cambios tanto en el ámbito personal como profesional.

Programa de equipo o grupal.- Creación de grupos de desarrollo de liderazgo mediante el fortalecimiento de habilidades grupales.

Programa institucional.- Potencializar las capacidades de la función directiva.

Luego de poner en marcha serán varios beneficios que percibirán los empleados, los directivos y la organización en general, tales como:

- Crecimiento del desempeño laboral
- Obtención de objetivos a corto, mediano y largo plazo
- Colaboradores satisfechos y motivados
- Fortalecer el trabajo en equipo
- Incremento en la productividad de la institución

- Clima laboral saludable
- Posesión de la imagen institucional

### 1. Programa individual de liderazgo

Está conformado por dos procedimientos de intervención:

- 1.- Procedimiento instrumental
- 2.- Procedimiento a través del método grow = crecimiento y evolución para alcanzar los objetivos organizacionales.

#### Programa individual de liderazgo

Objetivo: Identificar y desarrollar nuevas herramientas y estilos de liderazgo para fortalecer la personalidad del individuo frente a sí mismo y adaptarse a nuevos entornos a nivel de competencias y pensamientos y creencias personales.	
Objetivos específicos: Concientizar al participante sobre sus valores y potencialidades para desarrollar su talento y el de sus seguidores mediante un liderazgo efectivo. Familiarizar al evaluado los estilos de liderazgo y los aspectos claves.	
Duración: Se ejecutará en seis semanas con duración de 4 horas un día a la semana.	
Actividades	Semanas
Sesión personal de análisis de cuestionario de liderazgo	1
Sesión personal de revisión y resultados de cuestionarios	2
Identidad, integridad, orientación al resultado, conciencia sistemática, habilidad interrelacional y planteamiento estratégico.	3 – 4

La segunda parte del programa individual comprende netamente el aspecto profesional bajo el método grow que permite definir su actuación frente a los objetivos organizacionales.

Actividades	Semanas
Pacto psicológico, determinar metas, tipos de escucha, solución de problemas, compromiso, comprensión y adaptación del liderazgo eficaz	5 -6

## 2. Programa grupal de liderazgo

El programa desde el punto de vista grupal incluye instrumentos individuales de autoconocimiento ya que son complementarios porque están relacionados con la efectividad, así, lograr la transformación personal y de sus seguidores.

Para la aplicación de este plan es indispensable la formación de equipos ya que sus percepciones de su entorno son de vital importancia, siendo parte de una cultura y clima institucional. Se forman grupos de 8 colaboradores para desarrollar la práctica según las situaciones reales que se presentan en la labor cotidiana.

Está conformado por cuatro módulos de intervención, bajo el enfoque práctico de la percepción de la realidad, práctica no lineal, liderazgo estratégico, la exploración de la innovación y la creación de la imagen del líder.

- 1.- Liderazgo
- 2.- Motivación
- 3.- Trabajo en equipo
- 4.- Toma de decisiones

### Programa grupal de liderazgo

Objetivo: Desarrollar competencias y habilidades de liderazgo que les permita administrar de mejor manera el talento humano a su cargo.	
Objetivos específicos: Mejorar las competencias de liderazgo, poniendo énfasis en la generación y fortalecimiento de la comunicación, relación y motivación de sus seguidores Identificar actitudes y aptitudes que le permitan mejorar los resultados de la unidad a través del trabajo en equipo.	
Duración: Se ejecutará en doce semanas con duración de 4 horas un día a la semana.	
Actividades	Semanas
Identificar y analizar los estilos de liderazgo	1
Características y valores del líder	2
Equipos de alto rendimiento	3
Influencia del líder	4
Poderes de ratificación, coercitivo, legítimo, referencial, pericia	5

Diez pasos para obtener resultados con el trabajo en equipo	6
Comunicación e inteligencia emocional	7
Automotivación y motivación	8
Mecanismos de decisión en grupo	9
Delegación	10
Metas grupales	11
Entrenamiento en escenarios de trabajo	12

### 3. Programa institucional de liderazgo

Para el desarrollo del plan de liderazgo fue primordial identificar los tipos de liderazgo no adecuados que se diagnosticaron en la función directiva, conforme a los resultados se procedió a estructurar cada programa abarcando especialmente los puntos afectados para disminuir el impacto negativo.

Los cambios que realice la institución son complementarios a la intervención del plan individual con la finalidad de conseguir una intervención integral. La organización procederá según la disponibilidad de recursos, el tiempo de aplicación, el número de colaboradores y costos.

En el programa se desarrollarán actividades tanto individuales como en grupos de hasta siete colaboradores dando cierta preferencia a las personas quienes presentan liderazgos no adecuados, la participación en conjunto de todas las personas involucradas en este proceso conseguirá que el cambio se produzca de forma ágil y positiva.

Está conformado por tres puntos a desarrollar:

- 1.- Entendimiento del entorno
- 2.- Definición de la estrategia
- 3.- Desarrollo del liderazgo institucional

#### **Programa institucional de liderazgo**

Objetivo: Fortalecer el rendimiento de la función directiva y disminuir la brecha del desempeño inadecuado y por lo tanto optimizar la productividad de la organización.

Objetivos específicos:

Potencializar la capacidad de la función directiva, relacionando al colaborador con la institución, en función a la evaluación y el cambio con la formación multidisciplinaria para lograr que el evaluado logre continuar con el desempeño de

su función. Clarificar el dominio y alcances de liderazgo	
Duración: Se ejecutará en diez semanas con duración de 4 horas un día a la semana.	
Actividades	Semanas
Profundizar el estilo desarrollador tanto de la persona como de la tarea	1
Discusión con miembros de las áreas Manejo de conflictos internos Retroalimentación entre líderes y seguidores	2- 3
Perfeccionar el área de trabajo entorno a la incertidumbre Programas laborales periódicos Roles y plazos	4 -5
Rol de líder como estratega Comunicación asertiva Formación de equipos de trabajo	6 – 7
Diseño en conjunto de programas tecnológicos Organización de funciones y tareas específicas	8 – 9
Implementación efectiva mediante un sistema de seguimiento	10

Se aconseja que el seguimiento se realice doce meses después de la ejecución del plan propuesto.



## Conclusiones

El objetivo de esta tesis es determinar si existe o no la relación del estilo de liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017. Para lo cual, se realiza un estudio metodológico basado en la rejilla de liderazgo aplicado a toda el área directiva para correlacionar con la información del desempeño laboral de todos sus seguidores y validarla estadísticamente comparando el valor de  $p$  con el propósito de rechazar o comprobar la hipótesis de investigación.

Se identificó los estilos de liderazgo de los coordinadores y directores de los departamentos administrativos de la UDLA, cuyo resultado arroja que la mayor incidencia la ocupa el liderazgo burocrático con un total de 52 personas que representa el 69,3% de la población estudiada. Mientras que los liderazgos democrático y paternalista presenta el 21,4% y 9,3% respectivamente. Por otro lado no existe la presencia de los liderazgos autocrático y transformador.

Se sistematizaron los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de los departamentos administrativos en la UDLA correspondientes al último semestre del 2017, cuyas calificaciones muestran que el 58,2% de la población tiene un desempeño no óptimo. Mientras que el 41,8% de la población estudiada alcanzó el puntaje en el rango de excelente, es decir, labora con un desempeño óptimo.

Se determinó la relación observada entre el estilo de liderazgo y el desempeño, discriminando el grupo de acuerdo a las variables intervinientes. El estudio de asociación refleja que el género, la edad, la antigüedad, la instrucción y el estado civil; no influyen significativamente en el desempeño laboral de los empleados administrativos de la UDLA, debido que los valores de la prueba de chi cuadrado son mayores a 0.05.

La prueba asociativa de chi cuadrado de Pearson registra un valor de  $p$  por encima de 0,05, lo que indica que se acepta la hipótesis nula, es decir, existe la asociación entre los estilos de liderazgo burocrático y paternalista con los bajos niveles de desempeño laboral en el personal administrativo de la UDLA.

A consecuencia del hallazgo investigativo, se realizó el aporte de una propuesta de un plan de formación y desarrollo del liderazgo en la función directiva de la institución, dirigido especialmente para las direcciones que presentan estilos de

liderazgo burocrático y paternalista para desarrollar y fomentar las habilidades de liderazgo.

### **Recomendaciones**

Revisar la información de liderazgo y desempeño después de seis meses de la implementación y aplicación de plan de desarrollo de liderazgo.

Realizar una investigación cualitativa subsiguiente con la finalidad de determinar cuál es el factor principal que está afectando al cargo directivo para adoptar un estilo de liderazgo no adecuado.

Establecer en el proceso de selección la aplicación de la herramienta de la rejilla de liderazgo a los candidatos que ocuparán un cargo directivo, previo a su contratación.

Socializar los resultados de la presente investigación a todo el personal administrativo de la UDLA.

## Lista de referencias

- Ayoub, José. 2011. *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Primera edición. Madrid: Lulu enterprises Editorial.
- Alles, Martha. 2002. *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
- Abad, Wilson. 2017. "Tipos de investigación". Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Cátedra magistral dictada el día 3 de febrero.
- Cardona, José. 2007. "¿Qué modelo de liderazgo utilizar en la formación y desarrollo de directivos?". *Intangible Capital*, no 2, 109-128. doi: 10.3926/ic.17.
- Castro, Alejandro. 2007. *Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Cerda, Hugo. 2000. *La evaluación como experiencia total: Logros-objetivos-procesos competencias y desempeño*. Colombia: Editorial Magisterio.
- Cornejo Azucena; Gloria Guirola y Elisa Pérez. 2012. "Modelo de evaluación 360 grados, para fortalecer el desempeño laboral del personal de la Corporación Salvadoreña de Turismo (CORSATUR), ubicada en el municipio de San Salvador, departamento de San Salvador". Tesis Doctoral, Universidad de El Salvador. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/1249>.
- Del Prado, Luis. 1998. *Liderazgo y gestión de personal*. Argentina: Fundación OSDE.
- Donnelly, John Ivancevich, y James Gibson. 2005. *Las organizaciones: comportamiento estructura procesos*. Santiago de Chile: McGraw Hill 10ª Edición.
- Enríquez Bravo, Amparo Gabriela. 2017. "Diseño de un programa de formación para el desarrollo de habilidades de liderazgo en los mandos medios en Aerolínea Ecuatoriana". Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <http://hdl.handle.net/10644/6006>.
- Estrada, Sandra. 2007. "Liderazgo a través de la historia." *Scientia et technica*, vol. 1, (34). doi: <http://dx.doi.org/10.22517/23447214.5621>.
- García Inmaculada e Higuera, Lina. 2018. "La Formación en el Rol de la Dirección Eficaz en la Comunidad Autónoma de Andalucía". vol. 6, (2), 84-109. doi.10.17583/ijelm.2018.3103.

- Guerra, María. 2016. "Incidencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción de los empleados: Caso: Banco Solidario". Tesis de Licenciatura. PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12984>.
- González Lissette, Guevara Eduardo, Morales Guillermo, Segura Paulina y Luengo Carolina. 2013. "Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile". *Ciencia y enfermería*. Vol 19 (1), 11-21. doi.10.4067/S0717-95532013000100002.
- Hernández, Carlos Fernández y, Pilar Baptista. 2004. *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw - Hill. Edición 4ª.
- Herrán, Jorge y Carrera, Geovanny. 2018. "Estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional del personal de la escuela Técnica de Aviación Civil (ETAC)". *Retos de la Ciencia*, 2(2), 91-97.
- Horn Andrea y Marfán Javiera. 2010. "Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile". *Psicoperspectivas*. Vol. 9, (2), 82-104. Chile. doi.10.5027.
- Infante, Eduardo. 2003. *La tarea de liderar grupos. En el grupo desde la perspectiva psicosocial: conceptos básicos*. Ediciones Pirámide, 2003. 89-102.
- Moncayo Bibiana y Pinzón Natalia. 20013. "Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género". *Panorama*, vol. 7, (13), p. 75-94. doi: 10.15765.
- Montiel, Jeniffer. 2015. "Análisis del estilo de liderazgo de Blake y Mouton en empresas comerciales de Balzar". Tesis de grado, UEES. [repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1227](http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1227)
- Morán, Jesús. 2016. "La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: Principios y métodos, ventajas y desventajas". *Educación Médica*, vol. 17, (4), 130-139. doi.1016001.
- Morgan, Jesús. 2015. "La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura". *Revista Universidad Fidélitas*. Edición Nro. 05. 86-89 Costa Rica.
- . 2016. "La resiliencia y su relación con el desempeño laboral". *Revista Universidad Fidélitas*. Edición Nro. 06. 11-22. Costa Rica.
- Murillo, Francisco. 2006. "Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido." *REICE: Revista Electrónica*

- Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*. Vol. 04, (04), 11-24.
- Palomino Pablo, Amaya, Ruiz Carmen y Martínez Ricardo. 2007. "La ética y su papel en la comprensión del liderazgo". *AEDEM*. Vol.1 (marzo) 83.
- Palomo, María. 2013. *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid. Editorial, Esic
- Pedraza, Esperanza. 2010. "Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia". *Revista de ciencias sociales*. Vol. 16, (3), 2010, 493-505.
- Peñaherreta, Dunia. 2014. "La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja". Quito, 2014, 115 p. Tesis Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión. <http://hdl.handle.net/10644/3872>
- Pereira, Francisco. 2008. "Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados". *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. vol. 4, (6), 69-105.
- Peris, Rosana. 1998. "El liderazgo organizacional: Un acercamiento desde las teorías implícitas". Tesis doctoral. Universitat Jaume. <http://hdl.handle.net/10803/10522>
- Ramos, Amparo. 2005. *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Edición: Universitat de Valencia. Vol. 120.
- Rodríguez Emilio, Pedraja Liliana y Ganga Francisco. 2017. "La relación entre estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile". *Revista Universidad de Tarapacá*. Vol. 12, (23).
- Rolack Leandro, Nazer Tarek, Pizarro Sebastián. 2015. "Estudio del estilo de liderazgo del tecnólogo médico de imagenología en diferentes centros de salud basado en la teoría de Robert House durante el año 2015". Tesis doctoral, Universidad Andrés Bello. <http://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/3331>.
- Salazar, David. 2014. "Implementación del sistema de evaluación de desempeño 360° en CAME Contratistas y Servicios Generales SA." Tesis de pregrado. Universidad de San Marín de Porres. Lima. <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2016>.
- Sánchez José, y Laurencia Barraza-Barraza. 2015. "Percepciones sobre Liderazgo". *Ra Ximhai* Vol.11 (4): 161-170

- Santa Bárbara, Emilio. 2000. "Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo". *Psicothema*, vol. 12, (3), 435-439. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=353>.
- Santos Iraci., y Carolina Bittencourt. 2008. "Estilos y dimensiones del liderazgo: Iniciativa e investigación en el cotidiano del trabajo de la enfermería hospitalaria". *Texto & Contexto Enfermagem* 17 (4): 734-742. [doi.org/10.1590/S0104-07072008000400015](https://doi.org/10.1590/S0104-07072008000400015).
- Trevisan, Maria y Acosta, Isabel. 2016. "Visión que tiene el personal auxiliar sobre el liderazgo de la enfermera. Análisis basado en el Grid Gerencial". *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2016, vol. 12, (2), p. 127-132.
- Valdés, Martha. 2015. "Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas". *Ingeniería Industrial*, 2015, vol. 36, (1), 48-57.
- Wandosell Gonzalo, Parra María y Peña Beatriz. 2014. "El liderazgo directivo en la cultura empresarial española: un estudio de caso empírico". *Revista Cubana de Contabilidad y Finanzas. Cofin Habana*, Vol. 8, (1), 29-35.
- Willman Carvajal, Sandra, y María Isabel Velasco Arango. 2011. "Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI". *Estudios Gerenciales* 27 (118): 67-84
- Zalles, Jorje. 2010. "El gran desafío del liderazgo: rechazar las respuestas fáciles, reducir la dependencia y estimular la libertad responsable". *Polémika*, 2010, vol. 3, (1).

## Anexos

### Anexo 1: Cuestionario Rejilla de liderazgo

CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO						
Cargo:						
A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.						
<b>Instrucciones:</b>						
Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.						
Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.						
La equivalencia de las letras es:						
S = SIEMPRE						
F = FRECUENTEMENTE						
O = OCASIONALMENTE						
R = RARA VEZ						
N = NUNCA						
N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	N

N°	PREGUNTA	EQUIVALEN CIA				
		S	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	N
23	Con relación a la pregunta anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	O	R	N

**Anexo 2: Instrucciones para la calificación del cuestionario****INSTRUCCIONES PARA LA TABULACIÓN DEL CUESTIONARIO DE  
LIDERAZGO**

**Siga en orden las siguientes instrucciones:**

1. Chequee si todas las preguntas fueron contestadas
2. Subraye el número correspondiente a las siguientes preguntas: 1, 4, 7, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 29, 30, 32, 34.
3. Escriba un 1 (uno) delante de los números subrayados (-) en los casos en los que usted haya contestado a la pregunta correspondiente con R o N
4. Luego escriba un 1 (uno) delante de los números NO SUBRAYADOS en los casos que usted haya contestado a las preguntas correspondientes con S o F.
5. Haga un círculo alrededor de los unos (1) que haya puesto delante de las preguntas que tienen los siguientes números: 3, 5, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34
6. Sume todos los 1 (uno) a los cuales haya puesto un círculo. Este resultado corresponde a la variable referente a la PREOCUPACION POR LAS PERSONAS (Total: )
7. Sume todos los 1 (uno) a los cuales NO HAYA PUESTO EL CÍRCULO. Este resultado corresponde a la variable referente a la Preocupación por las TAREAS O LA PRODUCCION. (Total: ).
8. Traslade las cifras obtenidas en cada una de las variables a la cuadrícula de la siguiente página

Señale la intersección. Esta muestra el estilo de liderazgo.

### Anexo 3: Rejilla de Liderazgo para tabulación

**Rejilla de corrección para la ubicación del estilo de lide**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
15	1.9	2.9	3.9	4.9	5.9	6.9	7.9	8.9	9.9											
14	1.8	2.8	3.8	4.8	5.8	6.8	7.8	8.8	9.8											
13	1.7	2.7	3.7	4.7	5.7	6.7	7.7	8.7	9.7											
12	1.6	2.6	3.6	4.6	5.6	6.6	7.6	8.6	9.6											
11	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5											
10	1.4	2.4	3.4	4.4	5.4	6.4	7.4	8.4	9.4											
9	1.3	2.3	3.3	4.3	5.3	6.3	7.3	8.3	9.3											
8	1.2	2.2	3.2	4.2	5.2	6.2	7.2	8.2	9.2											
7	1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	8.1	9.1											
6																				
5																				
4																				
3																				
2																				
1																				

PREOCUPACION POR LA GENTE

Color amarillo = Liderazgo burocrático

Color celeste = Liderazgo paternalista

Color verde = Liderazgo democrático

Color morado = Liderazgo autocrático

Color rojo = Liderazgo transformador

## Anexo 4: Rejilla de Liderazgo

Rejilla de corrección para la ubicación del estilo de liderazgo

1.9	2.9	3.9	4.9	5.9	6.9	7.9	8.9	9.9
1.8	2.8	3.8	4.8	5.8	6.8	7.8	8.8	9.8
1.7	2.7	3.7	4.7	5.7	6.7	7.7	8.7	9.7
1.6	2.6	3.6	4.6	5.6	6.6	7.6	8.6	9.6
1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	7.5	8.5	9.5
1.4	2.4	3.4	4.4	5.4	6.4	7.4	8.4	9.4
1.3	2.3	3.3	4.3	5.3	6.3	7.3	8.3	9.3
1.2	2.2	3.2	4.2	5.2	6.2	7.2	8.2	9.2
1.1	2.1	3.1	4.1	5.1	6.1	7.1	8.1	9.1

### Significancia:

Eje vertical = Registro del puntaje orientado a las personas

Eje horizontal = Registro del puntaje orientado a la producción

Color amarillo = Liderazgo burocrático

Color celeste = Liderazgo paternalista

Color verde = Liderazgo democrático

Color morado = Liderazgo autocrático

Color rojo = Liderazgo transformador

**Anexo 5: Tablas de frecuencia de las variables demográficas****Cargo**

	Frecuencia	Porcentaje
Analista	450	85,7
Director, líder, jefe unidad, dependencia	75	14,3
Total	525	100

Fuente y elaboración propias

**Género**

	Frecuencia	Porcentaje
1. Femenino	284	63,1
2. Masculino	166	36,9
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

**Edad**

	Frecuencia	Porcentaje
de 20 a 30 años	147	32,7
de 31 a 40 años	172	38,2
de 41 a 50 años	76	16,9
de 51 a 60 años	46	10,2
de 60 a más años	9	2,0
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

**Estado Civil**

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	229	50,9
Divorciado	39	8,7
Soltero	182	40,4
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

**Antigüedad**

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	43	9,6
De 6 meses a 1 año	58	12,9
De 1 a 2 años	162	36,0
Más de 2 años	187	41,6
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

### Instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
3 nivel	343	76,2
4 nivel	91	20,2
Bachiller	7	1,6
Tecnológico, técnico	9	2,0
Total	450	100,0

Fuente y elaboración propias

### Unidad o dependencia analizada

Dirección, unidad, dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Dirección general de planificación	7	1,6
Dirección de asuntos regulatorios académicos	18	4
Dirección de innovación académicos	17	3,8
Dirección de evaluación docente	15	3,3
Planificación estratégica	13	2,9
Dirección de vinculación con la comunidad.	14	3,1
Seguridad y salud ocupacional	6	1,3
Comisión vinculación con la colectividad	4	0,9
Junta consultora de graduados	6	1,3
Comisión de evaluación interna	6	1,3
Secretario general	4	0,9
Facultad de arquitectura	7	1,6
Dirección general de investigación	11	2,4
Escuela de tecnologías	11	2,4
Dirección general de gestión académica	9	2
Dirección de educación en línea	9	2
Facultad general de ciencias e la salud	6	1,3
Facultad de ciencias de la comunicación	9	2
Facultad de posgrados	7	1,6
Escuela de hospitalidad y turismo	9	2
Escuela de formación general	7	1,6
Escuela de música	11	2,4
Facultad de educación	11	2,4
Dirección de efectividad institucional	13	2,9
Facultad de ciencias económicas y administrativas	11	2,4
Facultad de ingenierías y ciencias agropecuarias	6	1,3
Facultad de odontología	6	1,3
Facultad de derecho y ciencias sociales	4	0,9
Escuela de negocios	6	1,3
Escuela de psicología	2	0,4
Escuela de gastronomía	6	1,3
Dirección de inteligencia de información	9	2
Subdirección económica financiera	11	2,4
Contraloría	6	1,3
Planificación financiera	15	3,3
Dirección general de operaciones	11	2,4
Dirección de admisiones	11	2,4
Dirección de talento humano	18	4
Dirección de secretaría académica	9	2
Dirección de bienestar estudiantil	18	4
Dirección de servicios administrativos e infraestructura	13	2,9

Dirección de marketing	13	2,9
Dirección de sistemas	14	3,1
Dirección de servicios estudiantiles	18	4
Dirección de relaciones externas	13	2,9
Total	450	100

Fuente y elaboración propias

**Anexo 6: Cuestionarios físicos**

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

*8 personas  
7 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N

10 personas  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/> O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/> O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/> O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="checkbox"/> S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="checkbox"/> F	O	R	N

*3 personas  
7 producciones*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R

3 personas  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
		S	F	O	R	N
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N

13 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/>
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/>
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N

9 gente  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 01

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

**Cargo:**

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N

*11 persona  
& producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 04

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

9 personas  
7 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 07

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

10 persona  
9 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 05

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

11 personas  
9 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	R
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input checked="" type="radio"/>	S	F	O	R
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/>	S	F	O	R

8 personas  
10 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	O	R	N

10 personas  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
-1-	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
① 3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	(O)	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
① 10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
① 12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	(O)	R	N
① 15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
① 19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
① 24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
① 26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	(S)	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
① 28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
① 30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	(F)	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

9 persona  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	(S)	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	(S)	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	(O)	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	(S)	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	(O)	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	(S)	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	(R)	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	(F)	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	(R)	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	(S)	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	(F)	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

*10 personas  
6 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	(F)	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	(O)	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	(N)
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	(N)
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

10 gente  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	(N)
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	(O)	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	(O)	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	(F)	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	(S)	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	(S)	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	(N)
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

10 persona  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 persona  
11 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S) F O R N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	(S) F O R N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S F O (R) N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	(S) F O R N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S F O (R) N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S (F) O R N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S) F O R N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	(S) F O R N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S F (O) R N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S F O (R) N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	(S) F O R N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S F O R (N)
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S) F O R N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	(S) F O R N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S F O (R) N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S (F) O R N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S (F) O R N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S F (O) R N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S F O (R) N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	(S) F O R N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	(S) F O R N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S F O (R) N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S F (O) R N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S F (O) R N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S F (O) R N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S F O (R) N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	(S) F O R N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S F (O) R N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S) F O R N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S F (O) R N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S (F) O R N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S F O (R) N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	(S) F O R N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S F (O) R N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S) F O R N

3 personas  
9 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Habría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

4 personas  
10 producciones

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

3 parte  
8 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

## Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

3 personas  
10 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

2 personas  
12 producción

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	(F)	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	(R)	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	(S)	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	(R)	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	(F)	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	(S)	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	(R)	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	(F)	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	(N)
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	(F)	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	(F)	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	(F)	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	(N)
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	(R)	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	(S)	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	(F)	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	(R)	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	(F)	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	(R)	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	(F)	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S)	F	O	R	N

3 persona  
11 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	O	R	N

2 personas  
11 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	(O)	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	(F)	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	(F)	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	(F)	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	(F)	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	(F)	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	(O)	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	(F)	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	(F)	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

2 personas  
10 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 13

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

*2 personas  
11 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N

3 personas  
11 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 27

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/>
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N

4 persona  
10 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	(S)	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	(R)	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	(S)	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	(R)	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	(S)	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	(S)	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	(R)	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	(R)	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	(S)	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	(F)	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	(R)	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	(F)	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	(F)	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	(N)
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	(R)	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	(F)	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	(R)	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	(F)	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S)	F	O	R	N

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

4 persona  
10 producción

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	(R)	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	(O)	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	(R)	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	(R)	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	(R)	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	(S)	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	(O)	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	(F)	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	(O)	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

7 personas  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 15

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

**Cargo:**

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
① 3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	(O)	R	N
① 5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	(F)	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	(R)	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
① 10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	(S)	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	(R)	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
① 24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
① 26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	(S)	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	(F)	O	R	N
① 28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
① 35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

6 persona  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	(S)	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	(S)	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	(S)	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	(S)	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	(S)	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	(S)	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	(S)	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	(S)	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	(S)	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	(S)	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S)	F	O	R	N

6 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

## Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	(S)	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	(S)	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	(S)	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	(O)	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	(S)	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	(F)	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	(F)	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	(S)	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S)	F	O	R	N

6 gente  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	(S)	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	(R)	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	(S)	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	(F)	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	(S)	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	(S)	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	(F)	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	(F)	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	(N)
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	(R)	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	(O)	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	(N)
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	(R)	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

4 persona  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 09

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="checkbox"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="checkbox"/>	F	O	R	N

6 persona  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

2 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

7 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	O	R	N

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

6 persona  
6 producción

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	¿Hablaría en representación del grupo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 personas  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

4 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 30

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

*6 persona  
5 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

5 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 31

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

6 persona  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S) F O R N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S F O R (N)
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S (F) O R N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S (F) O R N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S F (O) R N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S (F) O R N
7	¿Habría en representación del grupo?	S (F) O R N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S F O (R) N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S F (O) R N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S (F) O R N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S F O (R) N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S F (O) R N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S) F O R N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S F O (R) N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	(S) F O R N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S F (O) R N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S F O (R) N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S (F) O R N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	(S) F O R N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S F (O) R N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S (F) O R N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S (F) O R N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S F O (R) N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S (F) O R N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S F O (R) N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S (F) O R N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S F O (R) N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S F (O) R N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S F (O) R N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S F (O) R N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S F O (R) N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	(S) F O R N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S F O (R) N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S F (O) R N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S (F) O R N

7 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

## CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	(R)	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	(O)	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	(S)	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	(O)	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	(R)	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	(O)	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	(R)	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	(O)	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	(O)	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	(F)	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

6 personas

7 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 42

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

*Persona  
5 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	(O)	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	(R)	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	(N)
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	(R)	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	(O)	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	(F)	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	(F)	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	(O)	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	(S)	F	O	R	N

7 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N

*6 personas  
5 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	(R)	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	(S)	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	(F)	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	(F)	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	(F)	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	(F)	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	(R)	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	(O)	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	(R)	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	(S)	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

5 personas  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N

7 gente  
5 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	O	R	N

6 persona  
6 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	(N)
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	(O)	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	(S)	F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	(S)	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	(N)
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	(F)	O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

10 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

8 persona  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	R	(N)
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	(N)
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	(R)	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	(R)	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	(R)	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	(N)
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

9 persona  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	<input type="radio"/> O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input type="radio"/> S	F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input type="radio"/> O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input type="radio"/> R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input type="radio"/> O	R	N

8 persona  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
7	¿Hablaria en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
13	¿Hablaria por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	N

12 personas.  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CÓDIGO: 10

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N

8 personas  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N

8 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	(O)	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	(F)	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	(F)	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	(S)	F	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

11 persona  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

7 personas  
2 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	(S)	F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	(O)	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	(O)	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	(F)	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	(O)	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	(O)	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	(O)	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	(F)	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	(O)	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	(N)
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	(F)	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	O	(R)	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	(O)	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

7 persona  
2 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	(S)	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	(S)	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	(O)	R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	(O)	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	(O)	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	(N)
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	(O)	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	(S)	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	(O)	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	(O)	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	(F)	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	(O)	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

8 persona  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo: \_\_\_\_\_

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S F O R N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S F O R N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S F O R N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S F O R N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S F O R N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S F O R N
7	¿Habría en representación del grupo?	S F O R N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S F O R N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S F O R N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S F O R N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S F O R N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S F O R N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S F O R N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S F O R N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S F O R N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S F O R N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S F O R N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S F O R N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S F O R N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S F O R N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S F O R N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S F O R N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S F O R N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S F O R N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S F O R N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S F O R N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S F O R N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S F O R N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S F O R N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S F O R N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S F O R N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S F O R N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S F O R N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S F O R N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S F O R N

7 personas  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	(F)	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	(F)	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	(R)	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	O	(R)	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	(R)	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	O	(R)	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	(F)	O	R	N

9 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	R	<input type="radio"/>
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	O	R	<input type="radio"/>
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	<input type="radio"/>	O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input type="radio"/>
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/>	F	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input type="radio"/>	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input type="radio"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input type="radio"/>	F	O	R	N

13 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

5 personas  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Habría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

4 personal  
2 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	(F)	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	(R)	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	(R)	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	(R)	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	(F)	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	(O)	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	R	(N)
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	(R)	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	(F)	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	(F)	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	(F)	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	(N)
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

3 personas  
2 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

Instrucciones:

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/> F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/> R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/> O	R	N

2 personas  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	<input checked="" type="radio"/>	F	O	R
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	R	N

4 persona  
2 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
17	¿Le ahogarían los detalles?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	<input checked="" type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input checked="" type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input checked="" type="radio"/> N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	<input type="radio"/> S	<input checked="" type="radio"/> F	<input type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	<input type="radio"/> S	<input type="radio"/> F	<input checked="" type="radio"/> O	<input type="radio"/> R	<input type="radio"/> N

2 persona  
4 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

- S = SIEMPRE
- F = FRECUENTEMENTE
- O = OCASIONALMENTE
- R = RARA VEZ
- N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="checkbox"/>	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	<input checked="" type="checkbox"/>	O	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="checkbox"/>	R	N

3 persona  
3 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO**

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	R	<input checked="" type="radio"/>
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
7	¿Hablaría en representación del grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
13	¿Hablaría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	<input checked="" type="radio"/>	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	<input checked="" type="radio"/>	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	<input checked="" type="radio"/>	O	R

5 persona  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

Nº	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	(F)	O	R	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	(S)	F	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	S	(F)	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	(R)	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	O	(R)	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	(S)	F	O	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	O	(R)	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	(O)	R	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	F	(O)	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	O	(R)	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	(O)	R	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	(S)	F	O	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	(O)	R	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	O	(R)	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	(F)	O	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	O	(R)	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	(S)	F	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	(O)	R	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	(O)	R	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior (es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	(O)	R	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

2 persona  
1 producción

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

### CUESTIONARIO REJILLA DEL LIDERAZGO

Cargo:

A continuación se describen varios aspectos sobre el comportamiento de una persona en relación al liderazgo.

**Instrucciones:**

Conteste a cada pregunta según la manera que usted actuaría si fuera o es el dirigente de un grupo o de la organización a la que pertenece.

Encierre la casilla de la letra (S, F, O, R, N) que describe la forma en que usted actuaría en cada una de las siguientes situaciones que indica.

La equivalencia de las letras es:

S = SIEMPRE

F = FRECUENTEMENTE

O = OCASIONALMENTE

R = RARA VEZ

N = NUNCA

N°	PREGUNTA	EQUIVALENCIA				
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?	S	(F)	O	R	N
2	¿Auspiciaría el que se trabaje horas extras?	S	F	O	(R)	N
3	¿Daría a los miembros de su equipo total libertad en su trabajo?	S	F	(O)	R	N
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?	S	F	O	(R)	N
5	¿Permitiría que sus colaboradores usen su propio criterio para resolver problemas?	S	(F)	O	R	N
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?	S	F	O	(R)	N
7	¿Habría en representación del grupo?	(S)	F	O	R	N
8	¿Presionaría a sus colaboradores para lograr un trabajo más eficiente?	S	F	O	(R)	N
9	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?	S	F	(O)	R	N
10	¿Dejaría que sus colaboradores hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?	S	F	(O)	R	N
11	¿Trabajaría muy duro para conseguir un ascenso?	S	F	(O)	R	N
12	¿Podría tolerar demora o indecisión?	S	F	O	(R)	N
13	¿Habría por el grupo delante de su jefe inmediato?	S	(F)	O	R	N
14	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?	S	F	O	(R)	N
15	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?	S	(F)	O	R	N
16	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?	S	F	(O)	R	N
17	¿Le ahogarían los detalles?	S	F	O	(R)	N
18	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?	S	(F)	O	R	N
19	¿Le desagradaría que sus colaboradores actúen libremente?	S	F	(O)	R	N
20	¿Decidiría que es lo que debe hacerse y como debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
21	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?	S	F	O	(R)	N
22	¿Delegaría a algunos de sus colaboradores la autoridad que usted debería mantener?	S	F	(O)	R	N
23	Con relación a la preg. anterior ¿Cree que las cosas generalmente saldrían como las esperaba?	S	F	(O)	R	N
24	¿Permitiría en alto grado la iniciativa del grupo?	S	F	(O)	R	N
25	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?	S	F	O	(R)	N
26	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?	S	F	(O)	R	N
27	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?	S	F	O	(R)	N
28	¿Confiaría en que los miembros de su grupo usen buen criterio?	S	F	(O)	R	N
29	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?	S	(F)	O	R	N
30	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?	S	F	O	(R)	N
31	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?	S	F	O	(R)	N
32	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?	S	(F)	O	R	N
33	¿Presionaría para que el grupo supere su record (resultados o evaluaciones) anterior(es)?	S	F	O	(R)	N
34	¿Actuaría sin consultar al grupo?	S	F	O	(R)	N
35	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?	S	F	(O)	R	N

*Spinning  
1 producción*

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.