**ROBERT BLAKE.**

***La llegada de la organización matricial responde en gran medida a la falta de adecuación por decir lo menos de los arreglos organizacionales prevalecientes hasta ese instante del siglo pasado. Tanto la administración científica, como los principios de la administración, el movimiento de relaciones humanas y la organización burocrática no permitían solucionar los principales dilemas que confrontaban las organizaciones ante una vez cada más cambiante situación en el contexto.***

**Teniendo en cuenta su formación como psicólogos, Robert Blake focalizo su atención en el management de** [**la empresa**](http://www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml) **y en particular respecto de las competencias que ellos necesitaba para alcanzar eficiencia organizacional.**

**Algunos aportes dentro de las ciencias del comportamiento que se tenían en aquél entonces. La labor gerencial "efectiva" se orientaba hacia el** [**concepto**](http://www.monografias.com/trabajos10/teca/teca.shtml) **de** [**líder**](http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml)**, siendo éste mucho más que el gerente. Por muchos años distintos científicos de las ciencias del comportamiento y su aplicación en el mundo** [**empresario**](http://www.monografias.com/trabajos34/empresario/empresario.shtml) **se devanaron los sesos tratando de averiguar qué era lo que caracterizaba principalmente al líder más efectivo, existiendo dos corrientes principales:**

* + - **aquella que se acercaba a la concepción relacionada con** [**la administración**](http://www.monografias.com/Administracion_y_Finanzas/index.shtml) **científica, y**
    - **aquella que se aproximaba a la** [**escuela**](http://www.monografias.com/trabajos13/artcomu/artcomu.shtml) **de** [**pensamiento**](http://www.monografias.com/trabajos14/genesispensamto/genesispensamto.shtml) **conocida como "Relaciones Humanas"**

**Hacia el trabajo y hacia las personas. Esta capacidad de operar bidimensionalmente es la que distingue al líder realmente eficiente. Y esto fue tenido en cuenta por personas del calibre de Blake.**

**Por su parte, Blake partio del supuesto que la labor gerencial iba mucho más allá de las rutinas diarias implícitas en el rol que le es asignado e incluye otras importantes facetas:**

**El gerente puede desarrollar habilidades interpersonales**

**El gerente puede potenciarse a través de la** [**interacción**](http://www.monografias.com/trabajos901/interaccion-comunicacion-exploracion-teorica-conceptual/interaccion-comunicacion-exploracion-teorica-conceptual.shtml) **con otros**

**El gerente puede aprender como consecuencia de relacionarse con otros**

**El gerente puede promover el alcance de mayores y mejores objetivos**

**El gerente puede estimular en el personal la** [**creatividad**](http://www.monografias.com/trabajos13/indicrea/indicrea.shtml) **y esfuerzos hacia la innovación**

**El gerente puede generar en el personal energías adicionales promoviendo la experimentación**

**El gerente puede enseñar sus propias competencias**

**Fascinados por la idea original donde existen dos opciones principales para gerenciar a lo que le han sumado las facetas arriba descriptas, más las conclusiones arribadas por la Universidad de Ohio, a lo que suman sus ricas experiencias como resultado de sus diversas intervenciones de** [**consultoría**](http://www.monografias.com/trabajos15/consultoria-organizacional/consultoria-organizacional.shtml#CONSULT) **Robert Blake y desarrollan una "matriz gerencial" que está compuesta por dos variables principales:**

* **interés-orientación por la producción**
* **interés-orientación por las personas**

**El** [**interés**](http://www.monografias.com/trabajos7/tain/tain.shtml) **por la** [**producción**](http://www.monografias.com/trabajos16/estrategia-produccion/estrategia-produccion.shtml) **no significa que se presta únicamente atención a lo que sucede dentro del área de producción fabril y que el mismo fuera fácilmente cuantificable. Incluye otros factores como por ejemplo el número de nuevos potenciales proveedores, la** [**calidad**](http://www.monografias.com/trabajos11/conge/conge.shtml) **del** [**servicio**](http://www.monografias.com/trabajos14/verific-servicios/verific-servicios.shtml)**, ideas y sugerencias respecto de mejoras, el monto total de** [**ventas**](http://www.monografias.com/trabajos12/evintven/evintven.shtml)**, entre otros.**

**El interés por las personas incluye la consideración prestada a otros, el grado de involucramiento del personal, el** [**respeto**](http://www.monografias.com/trabajos5/biore/biore.shtml#auto) **de las necesidades individuales del personal, entre otros.**

**Siguiendo a Blake los gerentes en su trabajo diario adoptan distintos tipos de comportamiento cayendo cada uno de ellos en algún lugar dentro de esta matriz gerencial.**

**El estilo gerencial focaliza prioritariamente en la producción y prescribe exactamente lo que los subordinados deben hacer. Este estilo gerencial tiene muy en cuenta la** [**dirección**](http://www.monografias.com/trabajos15/direccion/direccion.shtml) **y control sobre las acciones de los subordinados, con producciones mínimas que deben ser alcanzadas tras controles permanentes. Se precisa tan exactamente lo que otros deben hacer, que, cuando existe algún problema o disfunción o error la conclusión principal es que la culpa del error le corresponde al subordinado. Cualquier tipo de desacuerdo del subordinado con lo que debe hacer, en que** [**tiempo**](http://www.monografias.com/trabajos901/evolucion-historica-concepciones-tiempo/evolucion-historica-concepciones-tiempo.shtml) **y bajo que estándares es considerado prácticamente una subordinación. Este estilo gerencial se caracteriza por operar bajo donde lo que uno gana el otro lo pierde.**

**Los "méritos" que puedan darse por los resultados alcanzados bajo este estilo gerencial son adjudicados al gerente y, consiguientemente, gran parte de los esfuerzos de los subordinados están dirigidos hacia derrotar el sistema.**

**Robert Blake sugiere que una organización dentro de una** [**sociedad**](http://www.monografias.com/trabajos35/sociedad/sociedad.shtml) **industrial altamente competitiva puede ver prevalecer este particular estilo de** [**liderazgo**](http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml)**.**

**Conclusión: Para mi punto de vista Robert Blake quería involucrar más a lo que es el gerente con el personal mas allá de las rutinas diarias y asignadas por el mismo, que este se relaciones con las actividades diarias del personal.**