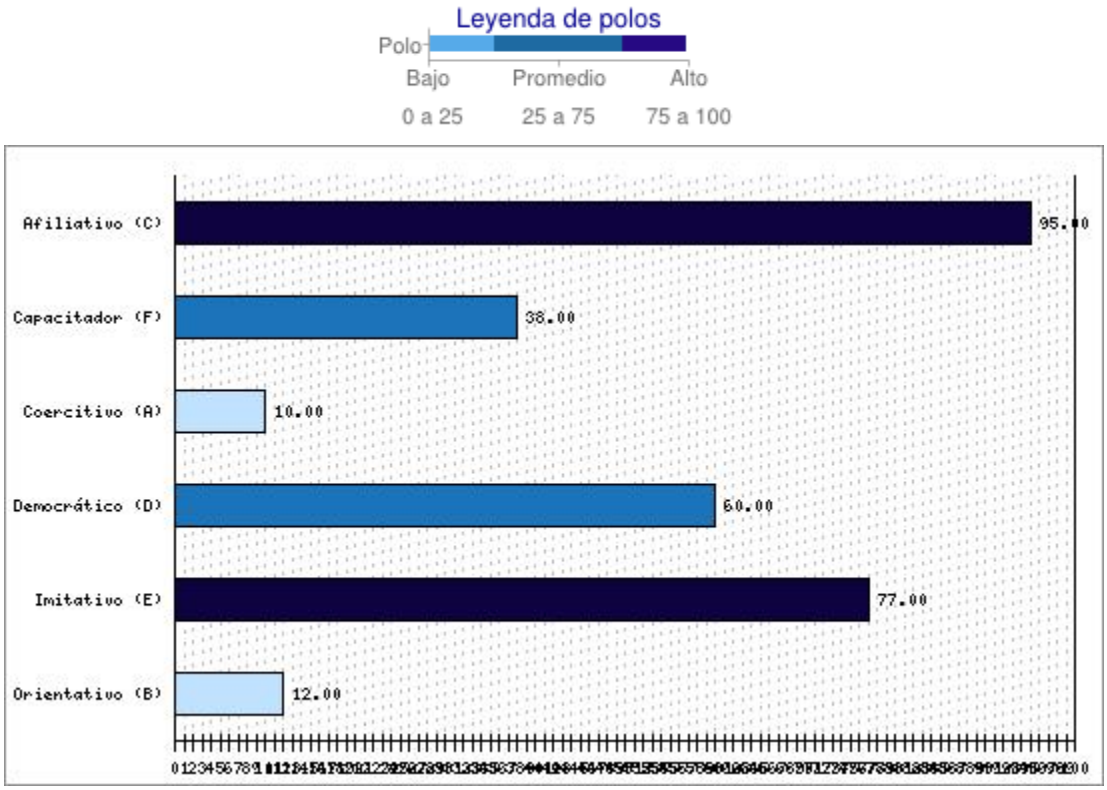
Resumen General

JEFE DE PRODUCTO TARJETA

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	95.00	65.40
2	F	Capacitador	38.00	62.60
3	A	Coercitivo	10.00	16.30
4	D	Democrático	60.00	57.70
5	E	Imitativo	77.00	58.90
6	B	Orientativo	12.00	37.90



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 16 de Agosto del 2015
Hora Evaluación : 10:37:45
Tiempo Utilizado : 14 minuto(s) 04 segundo(s)

JEFE DE PRODUCTO TARJETA

ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

ELI - INVENTARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

El Inventario de estilos de liderazgo mide su percepción de cómo maneja, dirige, motiva o controla a la gente en términos de 6 estilos de liderazgo: Coercitivo, orientativo, afiliativo, democrático, imitativo y capacitador.

Interpretación de la evaluación:

Estilos Dominantes: Son aquellos en los cuales la puntuación es de 10 puntos percentiles mayor a los otros puntajes obtenidos. Estos estilos son los que el individuo utiliza la mayor parte del tiempo. Puede existir más de un estilo dominante, esto quiere decir que probablemente el individuo alterne entre estos estilos, dependiendo de la situación o la gente con la que tenga que lidiar en un momento determinado.

Estilos en reserva: Son aquellos que tienen 10 puntos percentiles menos que los estilos dominantes, pero 10 puntos percentiles más que el resto de los puntajes. Estos estilos son usados ocasionalmente cuando el individuo considera o se da cuenta que sus estilos dominantes no son efectivos o apropiados para lidiar con un subordinado o una situación en particular.

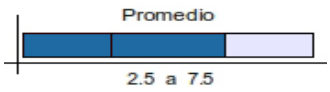
AFILIATIVO

Nivel alto

Los lideres con un estilo afiliativo alto tienden a:

- Considerar que la preocupación por sus subordinados y por su popularidad personal es el aspecto más importante del trabajo de un líder/jefe
- No proveer una dirección clara, ni metas ni estándares.
- Proveer seguridad en el trabajo, beneficios adicionales (seguro de salud, tarjetas de descuentos) y beneficios adicionales de la oficina (áreas de recreación, servicios de comida, lavandería, guardería, gimnasio, etc) para mantener a sus subordinados felices y evitar conflictos que podrían ocasionar resentimientos.
- Premiar las características personales, y no el desempeño en la tarea, y castigar de manera muy esporádica.

CAPACITADOR

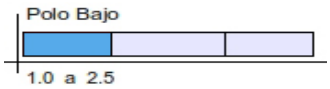


Nivel promedio

Los lideres con un estilo promedio de capacitador de “preparación para el desarrollo” tienden a:

- Preocuparse ocasionalmente por estándares altos de rendimiento, pero no comunicarlos de manera clara.
- Mirar eventualmente el trabajo de un lider/jefe como alguien que ayuda o enseña a los subordinados cómo mejorar su rendimiento y a animar su desarrollo profesional.
- Tender a dirigir pidiendo a los subordinados que se planteen sus propias metas, desarrolla planes, e identifica soluciones a los problemas en vez de plantearse metas especificas basadas en criterios de rendimiento o diciéndoles a los subordinados lo que tienen que hacer.

COERCITIVO

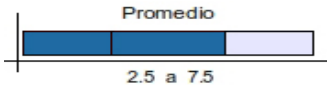


Nivel bajo

Los líderes con un estilo coercitivo bajo “has las cosas como yo te digo” tienden a:

- No proveer una dirección clara, diciéndoles a sus subordinados lo que tienen que hacer; escuchan aportes de sus empleados.
- No esperan conformidad y obediencia inmediata por parte del subordinado.
- No controlan de manera estrecha a los subordinados ni les exigen a menudo que les presenten varios reportes detallados de sus actividades.
- Tienden a dar retroalimentación positiva a sus subordinados y nunca a denigrarles/mofarse de ellos, poniéndoles apodos, etc.
- Evitan menazas de disciplina o castigo.

DEMOCRÁTICO



Nivel promedio

Los lideres con un estilo participativo democrático promedio, tienden a:

- Considerar ocasionalmente que la dirección especifica y la supervisión constante es innecesaria una vez que la confianza ha sido establecida.
- Creer a veces que los subordinados deben participar en decisiones que afecten a su trabajo, y deben tomar decisiones por consenso.
- Poner en espera sus reuniones para poder escuchar a sus subordinados, si lo consideran necesario.
- Premiar eventualmente el rendimiento adecuado y rara vez dar retroalimentación negativa o castigo.

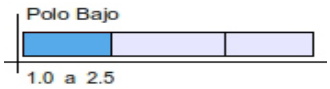
IMITATIVO

Nivel alto.

Los líderes con un estilo imitativo “haz como yo” alto, tienden a:

- Tener altos estándares, esperar una dirección de calidad de vida basada en su libertad de elegir lo que le hace bien, a el mismo y a los otros, y liderar basándose en el ejemplo o en el modelamiento de conductas.
- Tener dificultad para delegar, creer que pueden hacer su trabajo mucho mejor que sus subordinados; quitarles responsabilidad sobre las tareas a sus subordinados, hacer las tareas por sí mismos y/o volverse coercitivos cuando los subordinados experimentan muchas dificultades.
- Tener poco agrado por las personas con un rendimiento pobre, lo que ocasiona que no quieran desarrollar a sus subordinados.
- Ser un lobo solitario que no esta dispuesto a coordinar sus actividades con sus jefes o pares, o a proveer mucho apoyo a sus subordinados.

ORIENTATIVO



Nivel bajo

Los líderes con un estilo orientativo “firme pero justo” bajo, tienden a:

- No proveer una dirección clara, con ciertas dudas sobre lo que se espera de la persona o de su trabajo o sobre quién toma las decisiones finales.
- No solicitar algún aporte por parte de los subordinados.
- No mirar a la influencia como una parte esencial del trabajo de un líder.
- No persuadir a los subordinados utilizando como arma el darles explicaciones de los “por qués” que están detrás de las decisiones y direcciones, en términos de los mejores intereses de los subordinados y de la organización.
- No monitorear el rendimiento por áreas y sin hacer un balance entre la retroalimentación negativa y positiva.