

EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS ELI - INVENTARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

El Inventario de Estilos de Liderazgo es un test que permite identificar estilos gerenciales, es decir, qué tipo de líder es un Jefe o Gerente y el equipo de gente que debe liderar. El reporte muestra extensas guías interpretativas. Aplicación para Selección de Personal: trace el perfil del cargo, analice qué equipo humano y qué situación deberá liderar el postulante, a través del "Eli" podrá adaptar de forma efectiva al nuevo Gerente. Para Consultoría RH: Si su empresa requiere un cambio de microclima o superar estándares que no ha logrado antes el "Eli" le podrá guiar hacia el líder que necesita para una situación determinada.

Mide Tipos o Estilos de Liderazgo:

1. Capacitador,
2. Coercitivo,
3. Democrático,
4. Imitativo,
5. Orientativo ,
6. Afiliativo

Posee un Formato 1 Cuestionario; 36 ítems de elección forzada sin tiempo de aplicación, 15 minutos aproximadamente. Todos los cargos que impliquen supervisión de personal, toma de decisiones y administración de un área o departamento. Se invita a rendir los tests a través de correo electrónico y a través de dirección web (URL).

Su reporte posee una amplia variedad de información generada en línea, opción de mostrar un gráfico de barras y/o de radar más interpretaciones narrativas por cada competencia evaluada.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-12-12 01:21:01** hasta el **2015-12-12 01:41:02**



Datos Personales



EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	06289155
Nombres :	ARMIDA ALICIA
Apellidos :	RODRIGUEZ REYES
Dirección :	JR. CHIRIBOGA 248 -VICTOR LARCO - TRUJILLO
Teléfono :	044260479
Celular :	992270397
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	SECUNDARIO
Fecha de Nacimiento :	1961-01-13

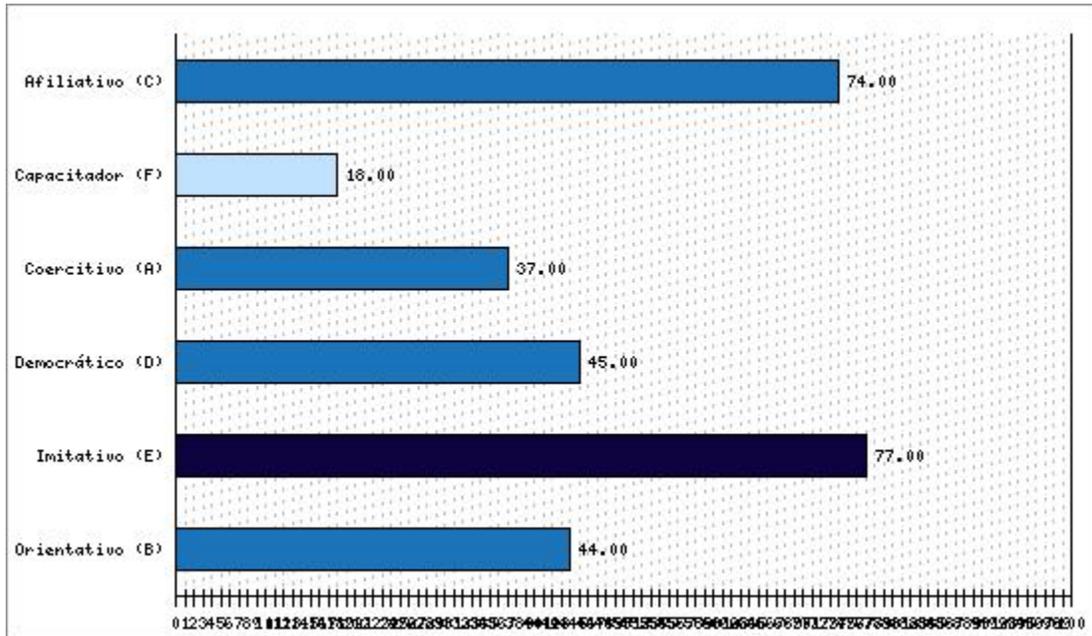


Resumen General



EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	74.00	84.80
2	F	Capacitador	18.00	22.00
3	A	Coercitivo	37.00	30.20
4	D	Democrático	45.00	32.60
5	E	Imitativo	77.00	69.40
6	B	Orientativo	44.00	54.20



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 12 de Diciembre del 2015

Hora Evaluación : 01:21:01

Tiempo Utilizado : 20 minuto(s) 01 segundo(s)

EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL - COPY VENTAS
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

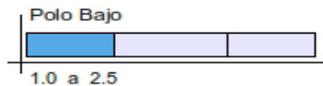


Nivel promedio

Los líderes con un estilo afiliativo promedio, tienden a:

- Considerar ocasionalmente que la preocupación por sus subordinados y por su popularidad personal es el aspecto más importante del trabajo de un líder/jefe.
- No siempre proveer una dirección clara, ni metas ni estándares.
- Interesarse por proveer de 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 eventualmente el desempeño en la tarea, y castigar de manera muy esporádica.

CAPACITADOR



Nivel bajo.

Los líderes con un estilo bajo de capacitador "preparación para el desarrollo" tienden a:

- No preocuparse por estándares altos de rendimiento ni comunicarlos de manera clara.
- No mirar el trabajo de un líder/jefe como alguien que ayuda o enseña a los subordinados cómo mejorar su rendimiento y a animar su desarrollo profesional.
- Tender a plantearse metas específicas basadas en criterios de rendimiento y orientando a los subordinados en lo que tienen que hacer.

COERCITIVO

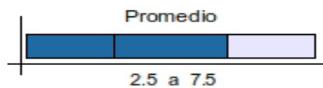


Nivel promedio

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

- Proveer ocasionalmente una dirección clara, diciéndoles a sus subordinados lo que tienen que hacer, tendiendo a no escuchar o permitir que estos aporten demasiado.
- Tiende a esperar conformidad y obediencia inmediata por parte del subordinado.
- Controlar a veces de manera estrecha a los subordinados y para esto exigirles a menudo que les presenten varios reportes detallados de sus actividades.
- Tienden a dar retroalimentación negativa a sus subordinados y en ocasiones a denigrarles/mofarse de ellos, poniéndoles apodos, etc.
- Ocasionalmete motivan por medio de amenazas de disciplina o castigo.

DEMOCRÁTICO



Nivel promedio

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

- Considerar ocasionalmente que la dirección específica 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 él 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 está dispuesto a coordinar sus actividades con sus jefes o pares, o a proveer mucho apoyo a sus subordinados.

ORIENTATIVO



Nivel promedio

Los líderes con un nivel promedio del estilo orientativo "firme pero justo" tienden a:

- Proveer ocasionalmente una dirección clara, pero suelen tener dudas sobre lo qué se espera de la persona o de su trabajo o sobre quién toma las decisiones finales.
- Solicitar, a veces, algún aporte por parte de los subordinados.
- Suele mirar a la influencia como una parte esencial del trabajo de un líder.
- Tiende a persuadir a los subordinados utilizando como arma el darles explicaciones de los "por qué" que están detrás de las decisiones y direcciones, en términos de los mejores intereses de los subordinados y de la organización.
- Podría en ocasiones, monitorear el rendimiento por áreas y hacer un balance entre la retroalimentación negativa y positiva.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo delego a mis subordinados responsabilidades, pero se las quito si su rendimiento no se acerca a lo esperado.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Les pido a mis subordinados que se concentren en su auto-mejoramiento y desarrollo personal y que no se preocupen por el rendimiento de otros.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Tengo grandes estándares de rendimiento y no me agrada la gente que tiene un rendimiento bajo en su trabajo.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo premio el buen trabajo y creo que el castigo por un mal rendimiento no sirve de mucho.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo sugiero maneras alternativas de hacer las cosas en vez de indicar como las haría yo.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando un subordinado no está de acuerdo conmigo, me tomo el tiempo de explicarle por qué quiero que algo se haga de cierta manera.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo creo que el desarrollar relaciones interpersonales cercanas con los subordinados es lo que destaca a un buen líder/gerente.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando los subordinados fallan en su rendimiento, les hago saber porque fallaron de una forma calmada pero firme.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Pienso que los subordinados deben ser capaces de encontrar soluciones a las dificultades del trabajo por su propia cuenta.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo pienso que los planes de trabajo deberían representar las ideas de mis subordinados.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo pienso que las personas se desarrollan mejor cuando se les da la oportunidad de participar.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando reprendo/sanciono a un subordinado, le hago saber exactamente qué fue lo que hizo mal.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Insisto en que los subordinados proporcionen reportes detallados de sus actividades.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Pienso que los subordinados deben ser capaces de superar obstáculos por si mismos sin ser desalentados por contratiempos (tropiezos).

Yo creo que el trabajo de un administrador es el motivar a los subordinados por medio de una retroalimentación sobre su desempeño.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo pienso que las personas se desarrollan mejor cuando se les da la oportunidad de participar.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

A pesar de siempre dar órdenes en forma de sugerencia, expreso claramente lo que quiero.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo pienso que la seguridad en el trabajo y los beneficios (adicionales) son importantes para la felicidad del empleado.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo desaliento los argumentos que puedan llevar a conflictos entre mis subordinados.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo confío en que mis subordinados llevaran a cabo planes que yo mismo he preparado.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Me importa más el lograr que mis subordinados sigan mi ejemplo, a que establezcan relaciones interpersonales cercanas conmigo.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Me enfoco en mejorar el rendimiento de mis subordinados, en vez de insistir en un nivel determinado de rendimiento.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Pienso que los subordinados deben ser capaces de superar obstáculos por sí mismos sin ser desalentados por contratiempos (tropiezos).

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando un subordinado no está de acuerdo conmigo, me tomo el tiempo de explicarle por qué quiero que algo se haga de cierta manera.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Estoy preocupado por mantener altos estándares de rendimiento y promuevo a mis subordinados para que alcancen estos estándares.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo desaliento los argumentos que puedan llevar a conflictos entre mis subordinados.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo creo que el desarrollar relaciones interpersonales cercanas con los subordinados es lo que destaca a un buen líder/gerente.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando los subordinados fallan en su rendimiento, les hago saber por qué fallaron de una forma calmada pero firme.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Siempre doy órdenes en forma de sugerencia, pero pongo muy en claro lo que quiero.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Incito a mis subordinados a que actúen como asesores entre ellos cuando necesitan ayuda.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Cuando reprendo/sanciono a un subordinado, le hago saber exactamente que fue lo que hizo mal.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo sugiero maneras alternativas de hacer las cosas en vez de indicar como las haría yo.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Me enfoco en mejorar el rendimiento de mis subordinados, en vez de insistir en un nivel determinado de rendimiento.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

A pesar de siempre dar órdenes en forma de sugerencia, expreso claramente lo que quiero.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Insisto en que los subordinados proporcionen reportes detallados de sus actividades.

El comportamiento que más se aproxima a mi modo de ser es:

Yo pienso que los planes de trabajo deberían representar las ideas de mis subordinados.

