

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. Facilitador,
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.



Datos Personales



ADMINISTRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	43885815
Nombres :	HENRY PAOLO
Apellidos :	ROMERO ABAD
Dirección :	CALLE LAS CUCARDAS 155 DPTO 105 LA MOLINA
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1986-10-30

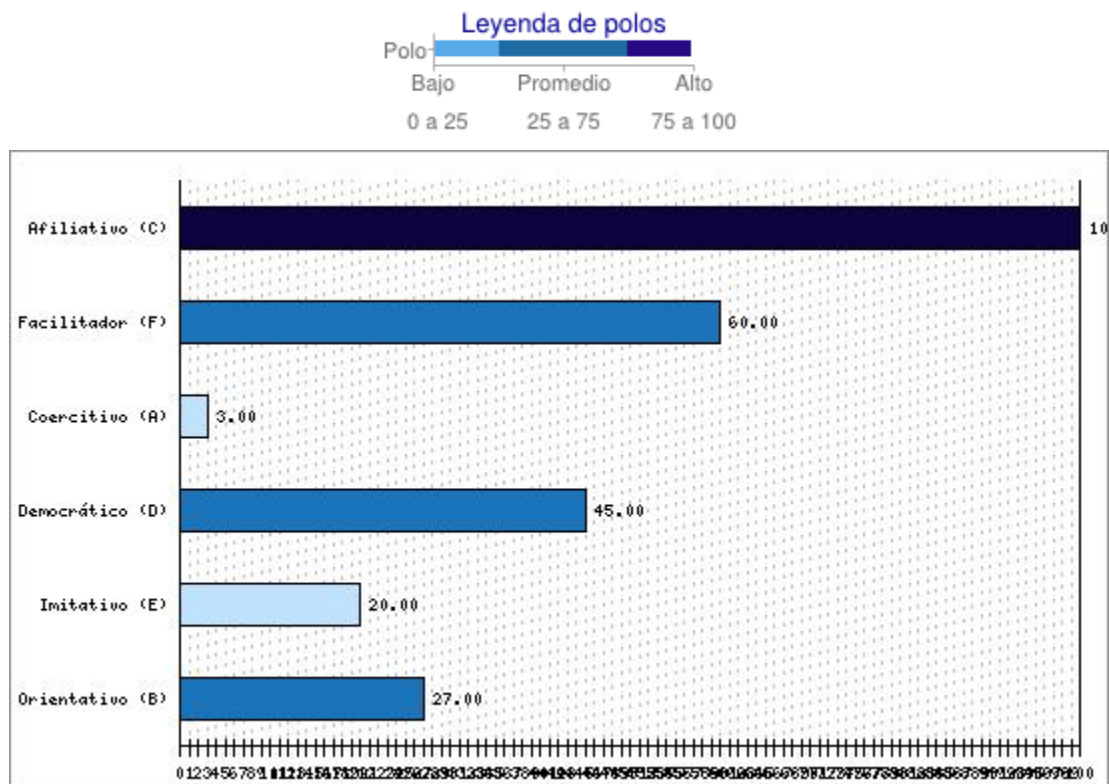


Resumen General



ADMINISTRADOR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	100.00	82.25
2	F	Facilitador	60.00	60.00
3	A	Coercitivo	3.00	21.25
4	D	Democrático	45.00	45.50
5	E	Imitativo	20.00	48.25
6	B	Orientativo	27.00	36.50



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 04 de Mayo del 2016

Hora Evaluación : 12:29:56

Tiempo Utilizado : -11 hora(s) 25 minuto(s) 02 segundo(s)

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 facilitador.

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

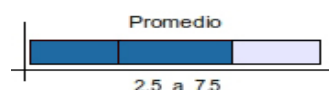


Nivel alto

Los líderes 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.

FACILITADOR

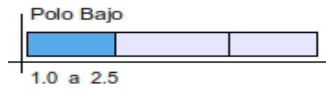


Nivel promedio

Los líderes 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 líder/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 específicas basadas en criterios de rendimiento o diciéndoles a los subordinados lo que tienen que hacer.

COERCITIVO

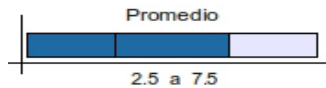


Nivel bajo

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 amenazas de disciplina o castigo.

DEMOCRÁTICO

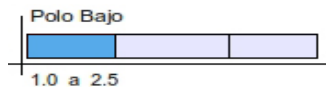


Nivel promedio

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

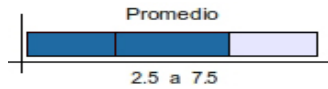


Nivel bajo

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

- Tener bajos estándares, no considerar que su calidad de vida puede ser un referente para los demás y por tanto no es un modelo a seguir.
- Delega con facilidad, confiar en que cualquier subordinado puede hacer su trabajo y pueden hacer las tareas por sin tener en cuenta que pueden experimentar dificultades.
- No evaluar el trabajo desarrollado por sus subordinados.
- Al delegar puede llegar a confundir sus funciones

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:

Les pido a mis colaboradores que se concentren en su auto-mejoramiento y desarrollo personal.

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

Cuando el plan de trabajo de un colaborador es inapropiado, le aliento a que investigue en como lo puede mejorar.

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

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

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

Evito las situaciones que pueden llevar a conflictos entre mis colaboradores.

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

Cuando un trabajo de un colaborador no es el esperado, le pregunto que le hace falta para que lo pueda hacer mejor.

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

Pienso que realizar llamados de atención a los colaboradores les perjudica más que beneficiarles.

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

Reúno a mis colaboradores para resolver asuntos importantes del área.

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

Cuando los colaboradores cometen errores, les ofrezco sugerencias de cómo mejorar.

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

Creo que el bienestar de las personas debe estar por encima de los intereses de la organización.

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

Me enfoco en mejorar el rendimiento de mis colaboradores más que en insistirles un nivel determinado de desempeño.

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

Espero que mis colaboradores cumplan las directrices proporcionadas.

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

Considero que desarrollar relaciones interpersonales cercanas con los colaboradores es lo que destaca a un buen líder.

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 colaboradores.

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

Creo que, en lo posible, se debe atender las necesidades de las personas para evitar conflictos.

Estoy preocupado por desarrollar alto estándares de rendimiento e incentivo a mis colaboradores para que lo hagan también.

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

Oriento los trabajos y objetivos de mis colaboradores.

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

Cuando un colaborador no está de acuerdo conmigo, me tomo el tiempo de explicarle los argumentos.

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

Yo creo que cuando las metas de cada persona han sido planteadas, cada individuo debe tener la suficiente motivación para alcanzarlas.

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

Pienso que sancionar a los colaboradores no tiene ningún beneficio.

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

Me gusta que los colaboradores investiguen y consideren los problemas como aprendizajes.

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

Pido a mis colaboradores que den soluciones a problemas como les he enseñado.

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

Solicito la opinión de mis colaboradores en cuestiones de trabajo y las tomo en cuenta.

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

Les hago conocer a mis colaboradores lo que los directivos de la organización necesitan.

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

Considero que los beneficios, seguridad en el trabajo y atención contribuyen al bienestar del colaborador.

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

Creo que si las personas se involucran y participan en la toma de decisiones se van a desarrollar mejor.

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

Doy retroalimentación frecuente para lograr las metas a mis colaboradores.

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

Gestiono recursos para el desarrollo de habilidades de mis colaboradores, más que exigirles resultados.

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

Yo creo que el trabajo de un jefe es buscar el desarrollo del colaborador por medio de una retroalimentación sobre su desempeño.

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

Mantengo altos niveles de rendimiento y promuevo la excelencia en mi equipo de trabajo mediante la capacitación.

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

Creo que es bueno aclarar información y situaciones para evitar conflictos entre mis colaboradores.

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

Comparto mis experiencias para que mis colaboradores las tomen como ejemplo.

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

Creo que un líder debe tomar decisiones para llegar más a la gente.

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 en la toma de decisiones.

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

Me agrada el papel de guiar a mis colaboradores a la consecución de sus objetivos.

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

Considero que mantener relaciones cercanas con mis colaboradores es una estrategia muy favorable para un líder.

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

Yo pienso que la planificación de actividades debe tener la aprobación de mis colaboradores.

