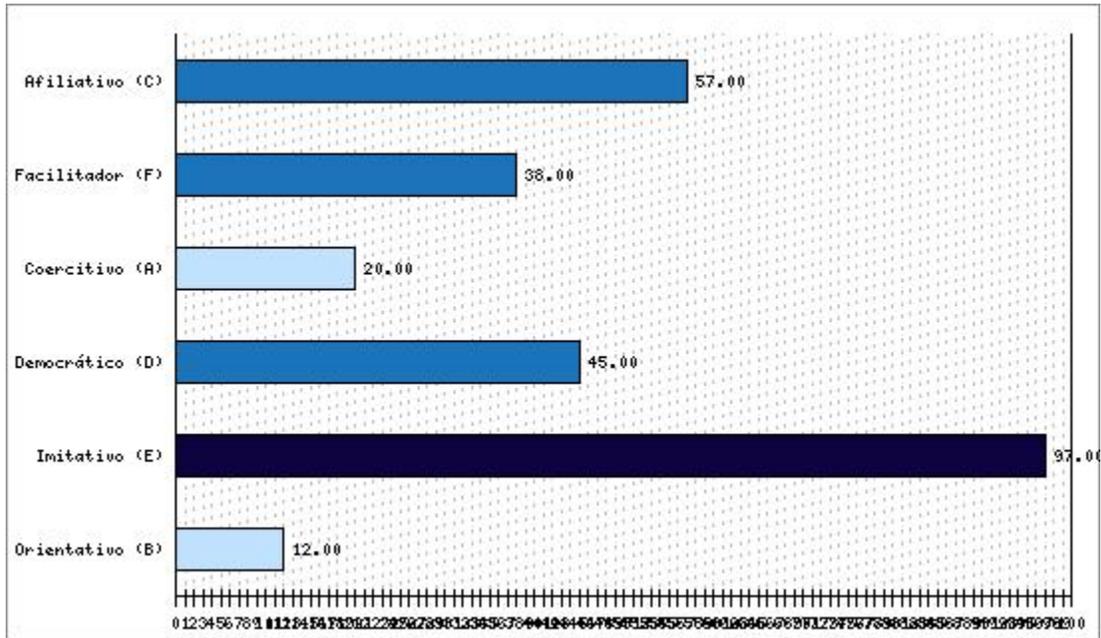


No. Identificación :	40519342
Nombres :	MARLENY
Apellidos :	BORDA SUASACA
Dirección :	JR PEDRO VILCAPAZA 352
Teléfono :	
Celular :	952202251
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	FINANZAS
Escolaridad :	DOCTORADO INCOMPLETO
Fecha de Nacimiento :	1980-04-28

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	57.00	68.90
2	F	Facilitador	38.00	45.00
3	A	Coercitivo	20.00	29.95
4	D	Democrático	45.00	51.55
5	E	Imitativo	97.00	68.30
6	B	Orientativo	12.00	30.10



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 11 de Mayo del 2016

Hora Evaluación : 02:28:05

Tiempo Utilizado : 09 minuto(s) 15 segundo(s)

EVALUACIÓN PLAN DE SUCESIÓN 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 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

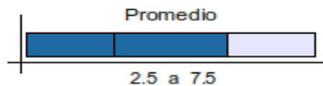


Nivel promedio

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.

FACILITADOR

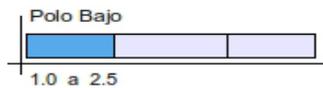


Nivel promedio

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

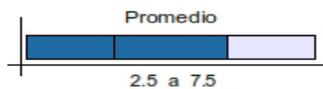


Nivel bajo

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

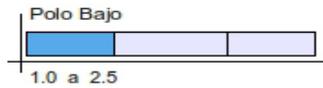


Nivel alto.

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 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 qué” 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.

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 llamo la atención a un colaborador, le hago saber exactamente que fue lo que hizo mal.

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

Tengo grandes estándares de rendimiento y me desagrada que mis colaboradores no alcancen ese nivel.

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

Cuando un colaborador comete un error, le pregunto sobre el aprendizaje que obtuvo.

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:

Espero que mis colaboradores realicen todas las actividades que he planificado.

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:

Yo confío en que mis colaboradores se sujeten al plan que he preparado.

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:

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

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

Creo que los colaboradores pueden resolver problemas y asuntos de trabajo sin que yo intervenga.

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

Considero que los colaboradores deben encontrar formas de resolver problemas por su propia cuenta como yo lo hago.

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

Considero que mis colaboradores pueden lograr acuerdos entre ellos y resolver problemas.

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:

Estoy preocupado por mantenerme actualizado y seguir aprendiendo e incentivo lo mismo para mis colaboradores.

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:

Creo que las personas deben alcanzar todos sus resultados cuando los objetivos están claramente marcados.

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:

Si mis colaboradores tienen algún descuerdo en el trabajo, espero que ellos mismos lo resuelvan

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

Yo pienso que la disciplina estricta es importante para conseguir resultados en el trabajo.

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

Espero que mis colaboradores puedan resolver problemas por sí mismos.

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:

Comunico los beneficios que tiene el estar alineados a lo que quiere la organización.

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

Yo delego a mis colaboradores 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:

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:

Soy exigente con mis colaboradores y busco que resuelvan los problemas eficientemente.

