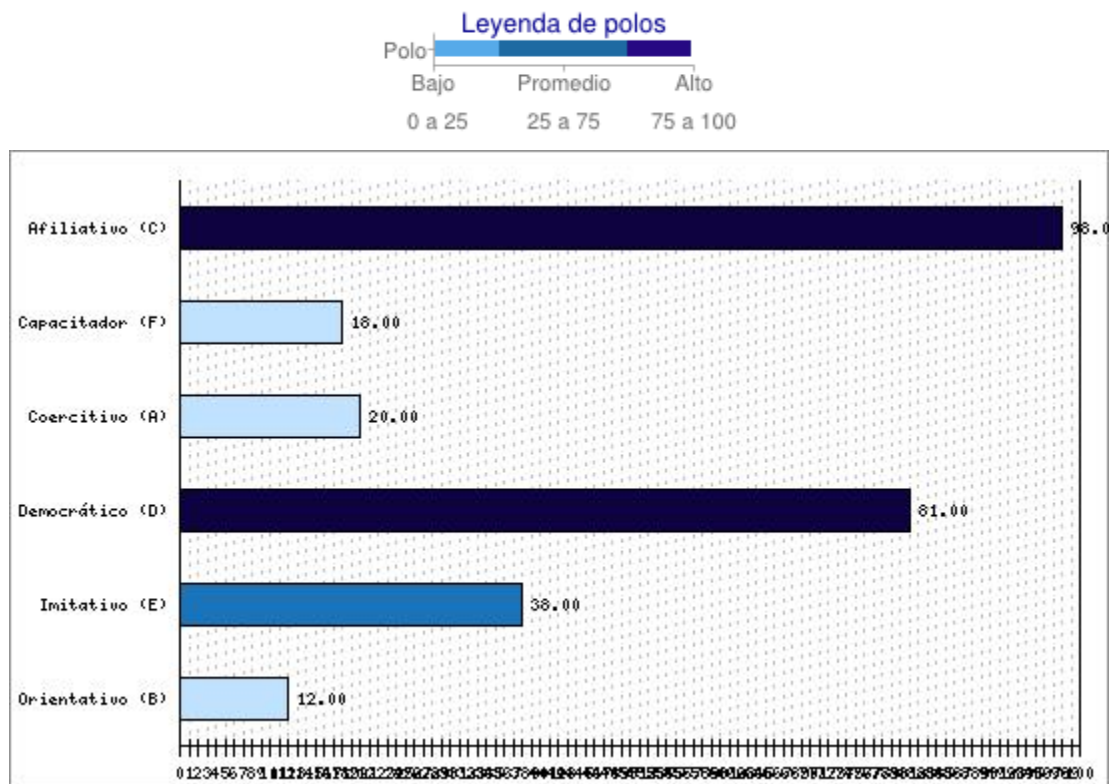


No. Identificación :	01319246
Nombres :	SILVIA DANA
Apellidos :	PILCO MONTES DE OCA
Dirección :	JR. TUPAC AMARU
Teléfono :	054256256
Celular :	958332969
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	TRABAJO SOCIAL
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1972-11-03

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	98.00	76.14
2	F	Capacitador	18.00	48.29
3	A	Coercitivo	20.00	35.43
4	D	Democrático	81.00	43.71
5	E	Imitativo	38.00	54.86
6	B	Orientativo	12.00	32.43



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 18 de Febrero del 2016

Hora Evaluación : 06:22:46

Tiempo Utilizado : 11 minuto(s) 27 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 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

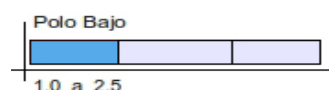


Nivel alto

Los 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.

CAPACITADOR

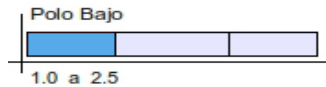


Nivel bajo.

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 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

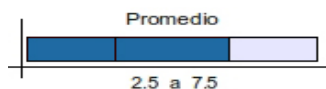


Nivel alto

Los líderes con un estilo participativo democrático alto tienden a:

- Considerar que la dirección específica y la supervisión constante es innecesaria una vez que la confianza ha sido establecida.
- Creer 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.
- Premiar el rendimiento adecuado y rara vez dar retroalimentación negativa o castigo.

IMITATIVO

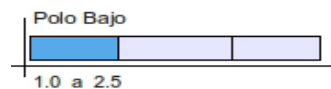


Nivel promedio

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

- Tener en ocasiones altos estándares, esperar a veces 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 sentirse dispuesto a liderar basándose en el ejemplo o en el modelamiento de conductas.
- Podría tener dificultad para delegar, Tiende a 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.
- Además, muestra poco agrado por las personas con un rendimiento pobre, lo que ocasiona que no siempre quieran desarrollar a sus subordinados.
- Podría llegar a 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:

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:

Yo siento que la supervisión insistente no es necesaria en una situación en la que mis subordinados discuten por problemas/asuntos de trabajo.

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

Cuando el plan de trabajo de un subordinado es inapropiado, yo le sugiero repensar el asunto para poner en ejecución otro plan.

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

Yo creo que los sentimientos y derechos de mis subordinados son más importantes que el trabajo que tienen a la mano por hacer.

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:

Siento que no es necesario supervisar en una situación en la que mis subordinados discuten sobre problemas de trabajo.

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

Yo pienso que la disciplina estricta es importante para conseguir cumplir con el trabajo.

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:

Cuando el plan de un subordinado es inapropiado, yo sugiero un cambio de pensamiento sobre el asunto para poder crear otro plan.

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

Cuando el plan de trabajo de un subordinado no es el apropiado, yo sugiero reconsiderarlo y analizarlo nuevamente para poder crear otro plan.

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:

Si los subordinados se encuentran en una discusión acerca de asuntos relacionados con el trabajo, considero que no es necesario mi intromisión cercana.

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

Yo creo que los sentimientos y derechos de mis subordinados son más importantes que el trabajo que tienen a la mano por hacer.

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:

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:

Pienso que el sancionar a los empleados hace más mal que bien.

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

Yo pienso que la disciplina estricta es importante para conseguir cumplir con el trabajo.

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/sancio 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.

