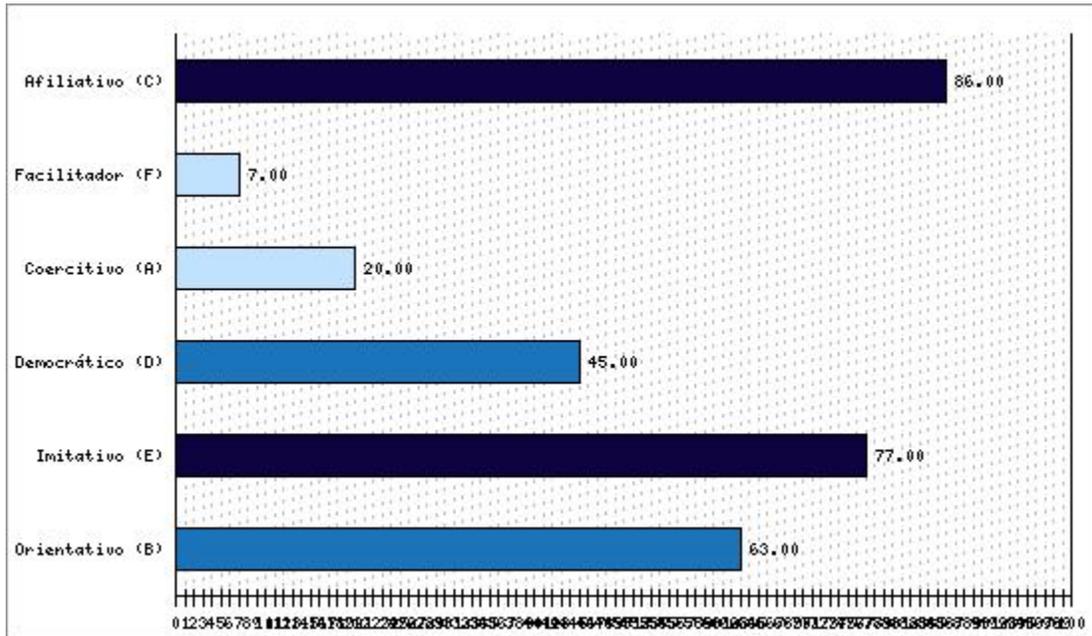


EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS JEFES
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

No. Identificación :	41361958
Nombres :	JULIAN
Apellidos :	TAPIA VILLALOBOS
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	--
Estado Civil :	--
Área de Estudio :	XXXX
Escolaridad :	XXXX
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS JEFES ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	86.00	61.20
2	F	Facilitador	7.00	56.40
3	A	Coercitivo	20.00	21.40
4	D	Democrático	45.00	52.20
5	E	Imitativo	77.00	65.40
6	B	Orientativo	63.00	44.80



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 19 de Julio del 2017

Hora Evaluación : 11:24:52

Tiempo Utilizado : 08 minuto(s) 05 segundo(s)

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS JEFES 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

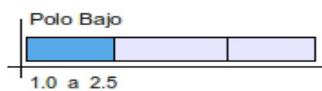


Nivel alto

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

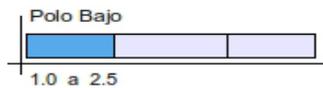


Nivel bajo.

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

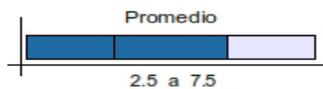


Nivel bajo

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 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:

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:

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:

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.

Doy ejemplo para que las personas superen obstáculos por sí mismos sin desalentarse.

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:

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:

Les hago conocer claramente a mis colaboradores lo que se espera de ellos.

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:

Me gusta que mis colaboradores sigan los pasos que yo les he indicado.

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

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

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 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:

Tiendo a confiar más en el consenso del grupo que en el reporte directo o la supervisión.

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:

Cuando tomo una decisión, les explico a mis colaboradores las razones.

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.

