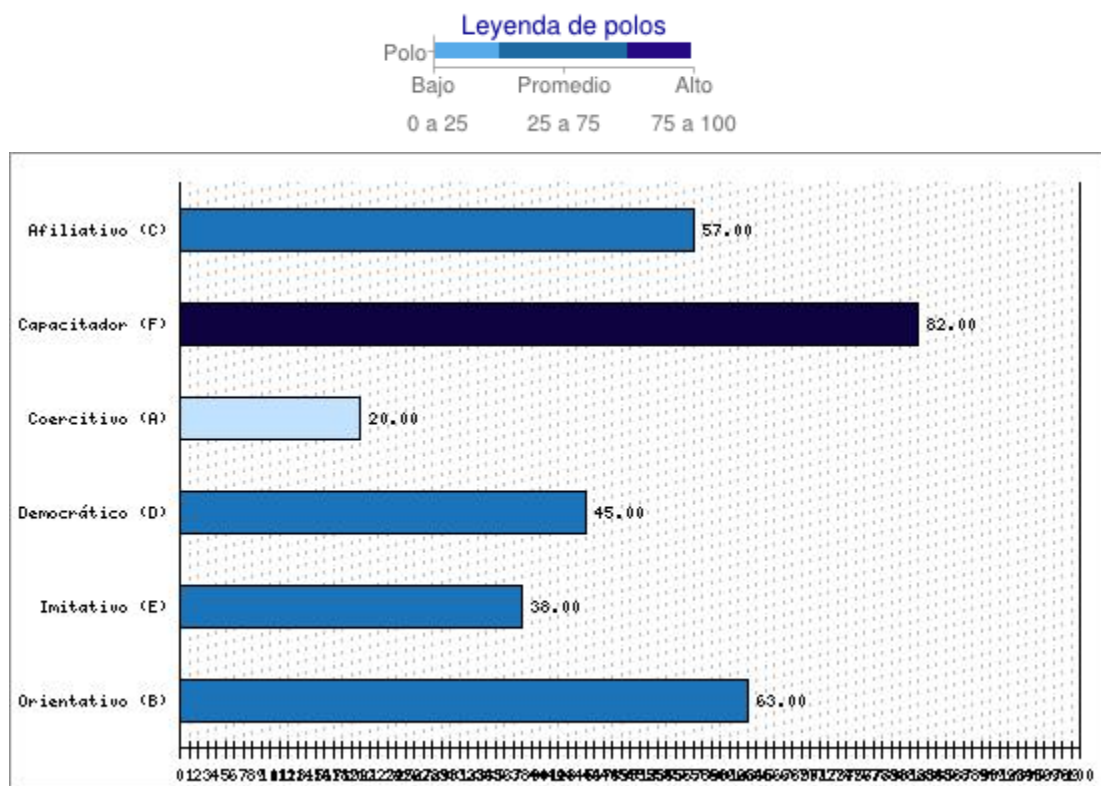


No. Identificación :	1707795520
Nombres :	CHRYSTIAN FERNANDO
Apellidos :	TOBAR YANEZ
Dirección :	CALLE 2 Y MOISES LUNA
Teléfono :	2484660
Celular :	0984312634
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1977-10-23

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	57.00	64.86
2	F	Capacitador	82.00	44.86
3	A	Coercitivo	20.00	41.57
4	D	Democrático	45.00	51.57
5	E	Imitativo	38.00	44.14
6	B	Orientativo	63.00	49.29



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 26 de Agosto del 2015

Hora Evaluación : 06:47:45

Tiempo Utilizado : 08 minuto(s) 55 segundo(s)

JEFE DE BODEGA
BATERÍA PSICOMÉTRICA
ELI - INVENTARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

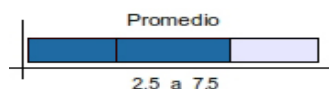
El Inventario de estilos de liderazgo mide su percepción de cómo maneja, dirige, motiva o controla a la gente en términos de 6 estilos de liderazgo: Coercitivo, Orientativo, Afiliativo, Democrático, Imitativo y Capacitador.

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

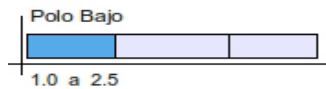


Nivel alto.

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

- Preocuparse por estándares altos de rendimiento, pero no comunicarlos de manera clara.
- 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.
- Dirigir pidiendo a los subordinados que se planteen sus propias metas, desarrolle 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

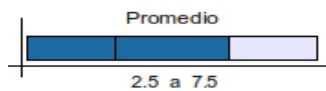


Nivel bajo

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

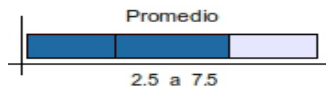


Nivel promedio

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

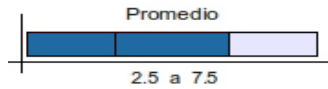


Nivel promedio

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 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.

