

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. Capacitador,
2. Coercitivo,
3. Democrático,
4. Imitativo,
5. Orientativo ,
6. Afiliativo

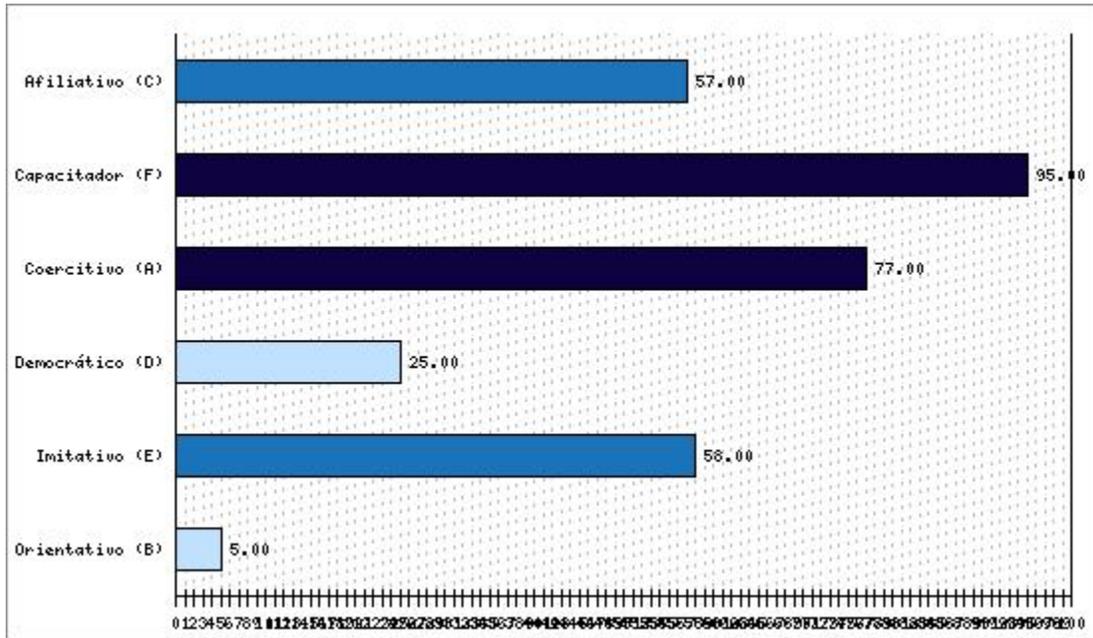
Posee un Formato 1 Cuestionario; 36 ítems de elección forzada sin tiempo de aplicación, 15 minutos aproximadamente. Todos los cargos que impliquen supervisión de personal, toma de decisiones y administración de un área o departamento. Se invita a rendir los tests a través de correo electrónico y a través 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.

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas del candidato que ha respondido a la evaluación desde el **2015-06-22 07:19:12** hasta el **2015-06-22 07:29:23**

No. Identificación :	0930555438
Nombres :	MICHAEL GUILLERMO
Apellidos :	CANTOS ESPINALES
Dirección :	PARAÍSO DE LA FLOR BLOQ. 8 MZ. 3642 SLR. 22
Teléfono :	
Celular :	0989588879
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	DISEÑO GRÁFICO
Escolaridad :	SECUNDARIA COMPLETA
Fecha de Nacimiento :	1993-04-10

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	57.00	70.25
2	F	Capacitador	95.00	43.38
3	A	Coercitivo	77.00	59.63
4	D	Democrático	25.00	30.75
5	E	Imitativo	58.00	56.13
6	B	Orientativo	5.00	35.50



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 22 de Junio del 2015

Hora Evaluación : 07:19:12

Tiempo Utilizado : 10 minuto(s) 11 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 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, 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.

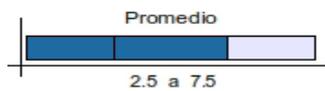
COERCITIVO

Nivel Alto

Los líderes con un estilo coercitivo “haz las cosas como yo te digo” alto, tienden a:

- Proveer una dirección clara, diciéndoles a sus subordinados lo que tienen que hacer, sin escuchar o permitir que estos aporten demasiado.
- Esperar conformidad y obediencia inmediata por parte del subordinado.
- Controlar de manera estrecha a los subordinados y para esto exigirles a menudo que les presenten varios reportes detallados de sus actividades.
- Tienden a dar retroalimentación negativa a sus subordinados y a denigrarles/mofarse de ellos, poniéndoles apodos, etc.
- Motivar por medio de amenazas de disciplina o castigo.

DEMOCRÁTICO

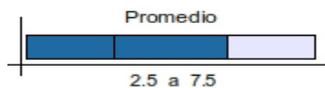


Nivel promedio

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

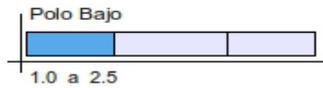


Nivel promedio

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 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.

