

Introducción

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS ELI - INVENTARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

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 **2015-09-15 05:20:15** hasta el **2015-09-15 05:28:17**

Datos Personales

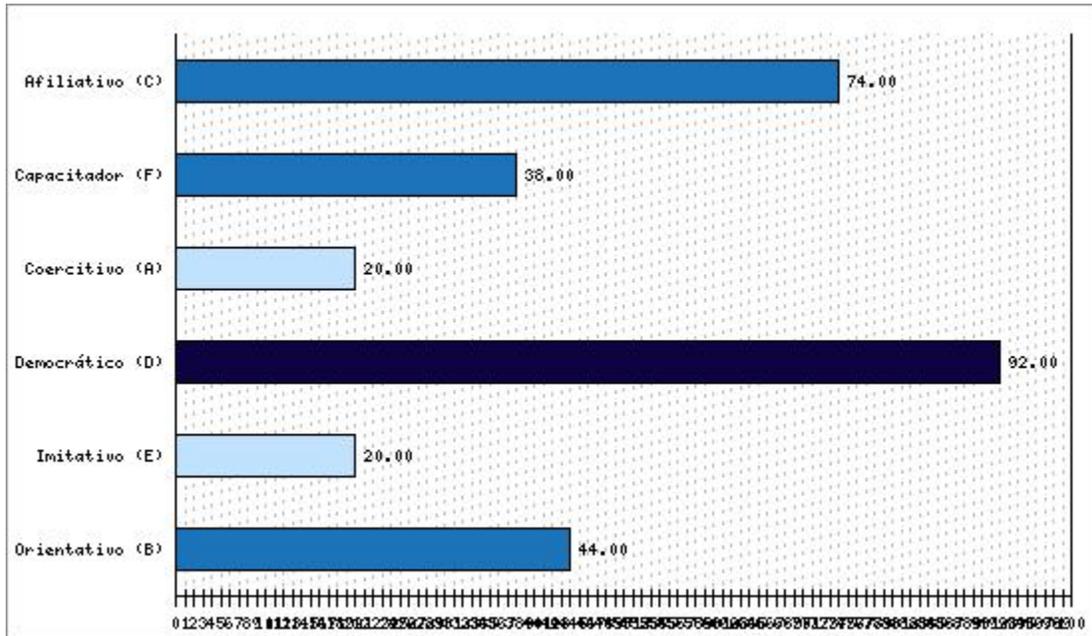
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS BATERÍA PSICOMÉTRICA

No. Identificación :	0103885091
Nombres :	JHOFRE ISMAEL
Apellidos :	MARÍN RODRÍGUEZ
Dirección :	LA BANDA CALLES BELISARIO MORENO Y VILCABAMBA
Teléfono :	072540467
Celular :	0999949881
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	ABOGACÍA / DERECHO / LEYES
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1983-08-19

Resumen General

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS BATERÍA PSICOMÉTRICA ELI - INVENTARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	C	Afiliativo	74.00	74.00
2	F	Capacitador	38.00	38.00
3	A	Coercitivo	20.00	20.00
4	D	Democrático	92.00	92.00
5	E	Imitativo	20.00	20.00
6	B	Orientativo	44.00	44.00



Fecha de Evaluación

Fecha Inicio : 15 de Septiembre del 2015

Hora Evaluación : 05:20:15

Tiempo Utilizado : 08 minuto(s) 02 segundo(s)

Interpretación

ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS 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

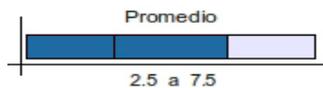


Nivel promedio

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

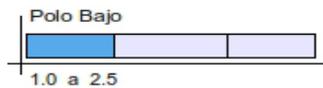


Nivel promedio

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

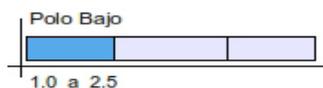


Nivel alto

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 bajo

Los líderes con un estilo imitativo "haz como yo" bajo, tienden a:

- Tener bajos estándares, no considerar que su calidad de vida puede ser un referente para los demás y por tanto no es un modelo a seguir.
- Delega con facilidad, confiar en que cualquier subordinado puede hacer su trabajo y pueden hacer las tareas por sin tener en cuenta que pueden experimentar dificultades.
- No evaluar el trabajo desarrollado por sus subordinados.
- Al delegar puede llegar a confundir sus funciones

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.

