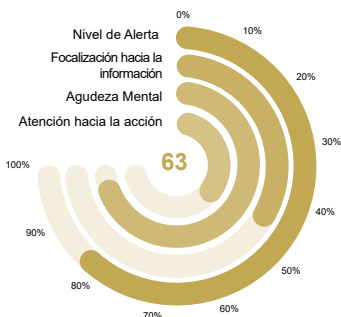
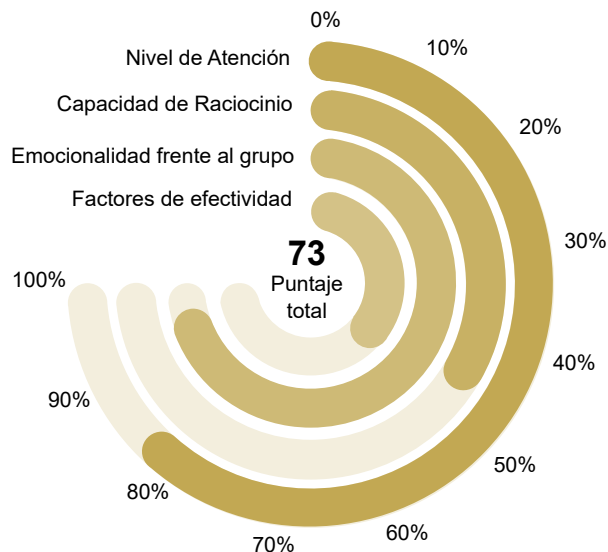




Nivel de liderazgo

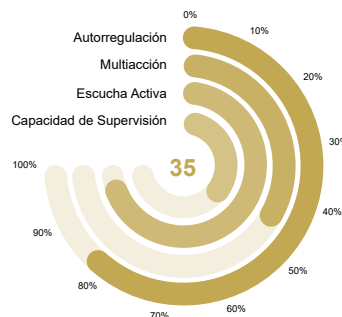
El nivel de liderazgo de Elizabeth Ejemplo es el siguiente:

Presenta aspectos cognitivos y de comportamiento destacado en su nivel de liderazgo. Suele conducir de manera proficiente al grupo con el cual interactúa en tareas específicas. La aceptación de sus decisiones y orientaciones, por sus compañeros de grupo, lo perfilan como un líder natural aceptado por ellos. Tiene aún espacio y capacidades para pulirse como líder. Ver resultados de categorías y subcategorías para definir áreas de mejoramiento.



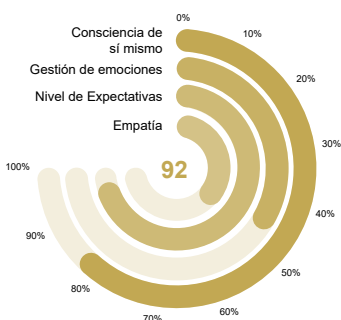
Nivel de Atención

"Tiene una capacidad relevante de percibir los estímulos del mundo exterior y del propio mundo interior.



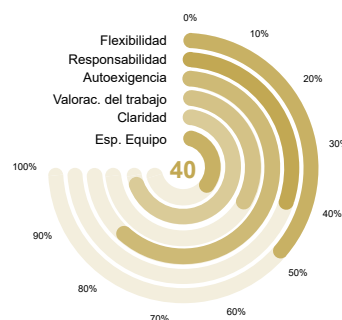
Capacidad de Raciocinio

Capacidad en desarrollo de utilizar la razón para producir conocimientos y establecer juicios ponderados.



Emocionalidad frente al grupo

Controla su emocionalidad excepcionalmente, aportando serenidad a la solución de problemas complejos en grupo.



Capacidad de Ejecución

Va en proceso de desarrollar cada uno de los seis factores que componen la capacidad de ejecución .

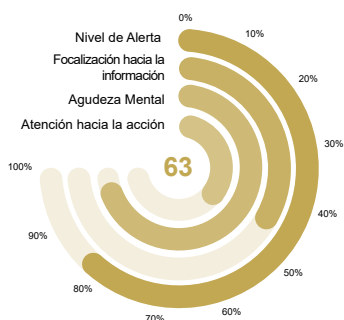


El liderazgo consiste en la capacidad de una persona para inspirar a otras a luchar por un propósito común, por tanto dicha capacidad puede ser desarrollada en un ser humano



Nivel de Atención

El nivel de inteligencia emocional de Elizabeth Ejemplo es el siguiente:



Al referirnos a la atención y sistema atencional en el liderazgo estamos hablando de la "Capacidad del líder para percibir los estímulos del mundo exterior, para cuidar de la supervivencia, y de "llevar a cabo las tareas que exijan el máximo de funciones ejecutivas y también captar los estímulos provenientes del propio mundo interior. Se considera que la atención tiene entre sus manifestaciones básicas el estado de vigilia o alerta (arousal), contrapuesto al sueño o estado de coma. Da cuenta de las habilidades vinculadas a:

- Capacidad de llevar la atención hacia estímulos o situaciones relevantes.
- Despertar sensación de seguridad, tanto en los contextos como en las relaciones.
- Capacidad para prever consecuencias de las acciones y problemas a mediano y largo plazo.

Nivel de Alerta

Descripción

Recomendación

80

En la mayoría de las situaciones logra el monitoreo permanente de los múltiples estímulos provenientes del mundo exterior para detectar los significantes para el trabajo y prescindir de los restantes.

Perfeccione su habilidad actual de percepción permanente, ejercitándose continuamente en estar atento a lo que sucede en su trabajo y en su entorno, seleccionando de toda esa información solo la más relevante para su trabajo.

Focalización hacia la información

Descripción

Recomendación

45

Es aceptable su capacidad de seleccionar los datos que están directamente asociados con una tarea cuando se presentan simultáneamente otros varios estímulos a su alrededor.

Mejore su habilidad actual de focalizarse en los datos clave de la tarea. Busque e identifique bien dichos datos. Deseche los elementos que no tengan relación con la tarea. Recuerde la ley del 20/80.

Agudeza Mental

Descripción

Recomendación

98

Es casi perfecta su habilidad de mantener la atención centrada en los elementos directamente relacionados con una tarea, la planificación, o el desarrollo de estrategias.

Continúe ejerciendo la práctica ejecutiva que lo ha llevado a tener un nivel casi perfecto de agudeza mental.

Atención hacia la acción

Descripción

Recomendación

38

Está aún en desarrollo su nivel de atención hacia la acción. Su limitación lo inhibe para poder mantener activa la cantidad necesaria de información que le hace posible cumplir con una tarea hasta llevarla a alcanzar las metas definidas.

Avance en el desarrollo de su nivel de atención hacia la acción. Practique con asiduidad el tener claramente presente: con quién, cómo, cuándo, dónde y con que se hará cada tarea para hacerle el seguimiento apropiado y llevarla a buen fin.

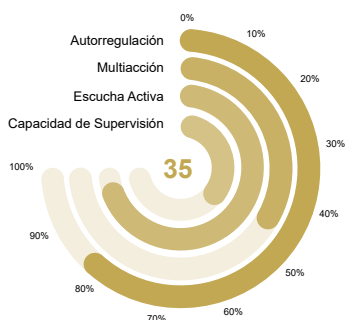


El liderazgo consiste en la capacidad de una persona para inspirar a otras a luchar por un propósito común, por tanto dicha capacidad puede ser desarrollada en un ser humano



Capacidad de Raciocinio

El nivel de inteligencia emocional de Elizabeth Ejemplo es el



Se encuentra en una fase de desarrollo de capacidades para hacer uso de la razón, producir conocimientos y establecer juicios ponderados, para la resolución de situaciones novedosas, imprevistas o cambiantes y de forma consensuada, formular metas, diseñar planes, planificar procesos y estrategias, y así lograr los objetivos. Presenta limitaciones en las funciones administrativas: 1. Autoregulación; 2. Multiacción; 3. Escucha Activa; y 4. Capacidad de Supervisión.

Autorregulación

80

Descripción

En algunas oportunidades no alcanza a controlar las respuestas impulsivas (o automáticas), a la espera del momento posterior más adecuado para la puesta en práctica de una acción.

Recomendación

Perfeccione su habilidad actual para controlar respuestas impulsivas, evitando expresar lo que piensa, cuando perciba que usted o sus interlocutores tienen malestar emocional.

Multiacción

43

Descripción

Es aceptable la frecuencia con la cual elabora y pone en marcha un plan estratégicamente organizado en secuencias de acción, con el propósito de alcanzar una meta.

Recomendación

Mejore su forma actual de proceder para alcanzar una meta. Diseñe y ponga en ejecución un plan estratégicamente organizado en secuencias de acción. Venza la tentación de improvisar.

Escucha Activa

96

Descripción

Es excepcional su capacidad de abandonar sus puntos de vista y de alternar distintos criterios de actuación, por lo tanto puede responder a las demandas cambiantes de una tarea o situación de forma notable.

Recomendación

Conserve el estado emocional, con el cual ha alcanzado una capacidad excepcional de escuchar con calma todo lo que las otras personas tienen que decir y luego alternar distintos criterios de actuación basados en el consenso.

Capacidad de Supervisión

38

Descripción

Está en etapa de desarrollo del hábito de aplicar el proceso de control que corre en paralelo a la realización de una actividad, aplicando la supervisión necesaria para asegurar la ejecución eficaz de los procedimientos en curso.

Recomendación

Sin excepción, aplique la supervisión, tanto de su propio rendimiento como del de sus colaboradores, hágalo durante la realización de una tarea o inmediatamente después de finalizarla, para cerciorarse si alcanzó la finalidad requerida.

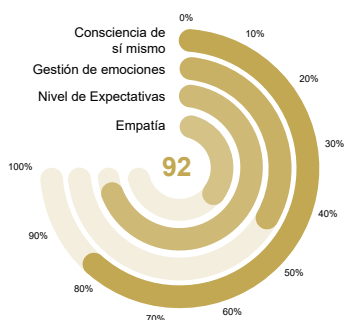


El liderazgo consiste en la capacidad de una persona para inspirar a otras a luchar por un propósito común, por tanto dicha capacidad puede ser desarrollada en un ser humano



Emocionalidad frente al grupo

El nivel de inteligencia emocional de Elizabeth Ejemplo es el siguiente:



"Es excepcional su dominio de los procesos regulatorios de la emocionalidad. En situaciones altamente críticas podría presentar alguna desorganización del comportamiento, con una eventual interferencia en la resolución de problemas complejos en grupo. El control excepcional de las emociones se manifiesta en la plena regulación presente en las funciones ejecutivas. Hay aún oportunidad de perfeccionamiento de las habilidades intra e interpersonales del Líder."

Consciencia de sí mismo

82

Descripción

Alcanza un nivel destacado en su capacidad de ser consciente de la forma en que piensa, de sus emociones y de cómo actúa. Percibe de forma clara cuáles son sus fortalezas, debilidades y valores, y qué aspectos debe mejorar.

Recomendación

Perfeccione el conocimiento de sí mismo reservando periódicamente espacios de tiempo y en ellos, observe sus pensamientos, sentimientos y modo de actuar. Analice sus fortalezas y debilidades para detectar oportunidades de mejoramiento.

Gestión de emociones

47

Descripción

Logra gestionar sus impulsos y emociones de forma aceptable, por tanto el grupo percibe menos inseguridad, desconfianza y parcialidad. Generando contextos más apropiados para la acción, que reducen los conflictos y mejoran la productividad.

Recomendación

Mejore la orientación positiva de sus impulsos y emociones, por medio un trabajo continuo de auto-observación, para que su equipo de trabajo perciba una atmósfera de seguridad, confianza e imparcialidad.

Nivel de Expectativas

96

Descripción

En muy contadas oportunidades no alcanza a motivar positivamente su equipo de trabajo. La gran mayoría de las veces articula y direcciona estratégicamente sus voluntades, con el propósito de alcanzar objetivos en el trabajo.

Recomendación

Mantenga la práctica ejecutiva que lo ha llevado a tener su capacidad excepcional de motivar positivamente su equipo de trabajo

Empatía

41

Descripción

Nivel aceptable de percepción del estado emocional del equipo de trabajo. Sin embargo podría mejorar su comprensión de cómo piensan y sienten, e identificar con detalle sus perspectivas y carencias, para responder mejor a sus problemas.

Recomendación

Desarrolle su capacidad para identificar el estado animico y motivacional de las personas bajo su dirección. Acompañe sistemáticamente a cada una de ellas sin enjuiciarlas, pero si contribuyendo a su bienestar.

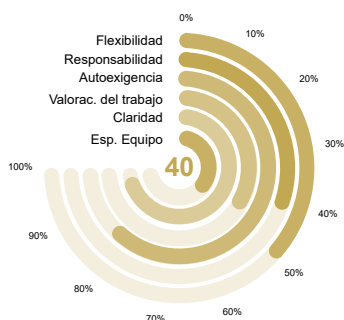


El liderazgo consiste en la capacidad de una persona para inspirar a otras a luchar por un propósito común, por tanto dicha capacidad puede ser desarrollada en un ser humano



Capacidad de Ejecución

El nivel de inteligencia emocional de Elizabeth Ejemplo es el siguiente:



Su capacidad de ejecución se encuentra en proceso de desarrollo. Hay todavía mucho trabajo por hacer para perfeccionarse en los seis componentes de esta característica del liderazgo los cuales son: Flexibilidad, responsabilidad, autoexigencia, valoración del trabajo, claridad y espíritu de equipo. Podría tratarse de quien lleva corto tiempo en el proceso directivo pero ha logrado capitalizar algo de experiencia en las lides del liderazgo.

Flexibilidad

50

Descripción

Tiene un nivel aceptable de flexibilidad para permitir espacios de libertad en el ambiente laboral, en los cuales las personas puedan proponer nuevas ideas, hacer innovaciones y cambios.

Recomendación

Controle su propio pensamiento y posibilite a los otros expresar nuevas formas de organización, planificación, y enfoque de la atención.

Responsabilidad

40

Descripción

Su capacidad de ejecución, consistente en delegar en sus colaboradores y de permitir que actúen sin que tengan que consultarlo continuamente se encuentra en una fase de desarrollo.

Recomendación

Avance en el proceso de desarrollar su capacidad de delegar. Revise los parámetros dentro de los cuales cada persona de su grupo podrá tomar determinadas decisiones. Y donde sea factible, amplíe dichos límites y delegue más.

Autoexigencia

82

Descripción

Alcanza un nivel destacado en su capacidad de impulsar las realizaciones propias y de su equipo por medio de metas cada vez más desafiantes, aunque alcanzables.

Recomendación

Continúe fijándose metas, utilizando el método SMART para crear metas prácticas, y presente nuevos desafíos cada vez que usted y su equipo alcancen las metas, así mantendrá en alto el proceso de mejoramiento continuo.

Valoración del trabajo

43

Descripción

Nivel aceptable en la forma de pensar y actuar respecto del reconocimiento y valoración del trabajo bien hecho y de los diferentes niveles de desempeño. La retroalimentación que da a su equipo es aceptable.

Recomendación

Piense diariamente, al finalizar la jornada, en cuáles situaciones que le hayan ocurrido a las personas y al equipo, su intervención de valoración del trabajo bien realizado, aportó positivamente al logro de los objetivos y en cuales no.

Claridad

96

Descripción

Tiene una claridad excepcional sobre lo que se espera de cada persona a su cargo y de cómo contribuye a los objetivos y misión de la organización.

Recomendación

La evaluación periódica, le permitirá mantener el nivel excepcional de conocimiento que tanto usted como el resto de su equipo de trabajo tiene del perfil del puesto que desempeña y la forma como se le mide el éxito o el fracaso.

Espíritu de equipo

40

Descripción

Su percepción de la importancia del espíritu de equipo como factor que contribuye a la cooperación, al compromiso con un propósito común y al sentido de pertenencia, pasa por una fase de desarrollo.

Recomendación

Propicie encuentros sistemáticos con su grupo de trabajo, en entornos informales, para alinear expectativas y lograr sinergias. El propósito es que todos trabajen en equipo, contribuyendo en la obtención de los objetivos de la organización.



El liderazgo consiste en la capacidad de una persona para inspirar a otras a luchar por un propósito común, por tanto dicha capacidad puede ser desarrollada en un ser humano