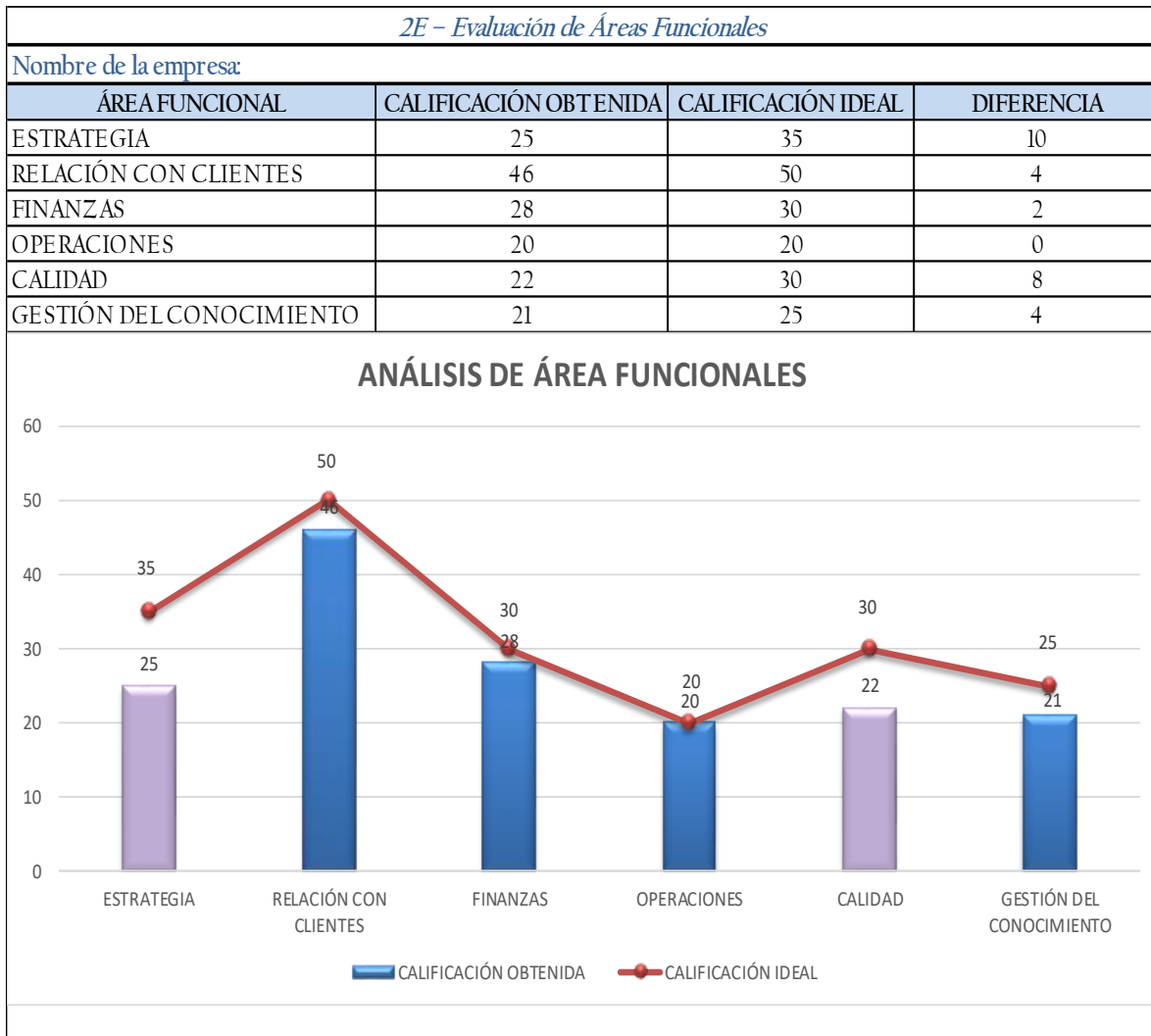


Evidencia – Evaluación de Áreas Funcionales



Evidencia – Clima de Trabajo

2 F. Clima de Trabajo

Resultado

Nombre de la Empresa Proveedora: _____

Fecha: _____

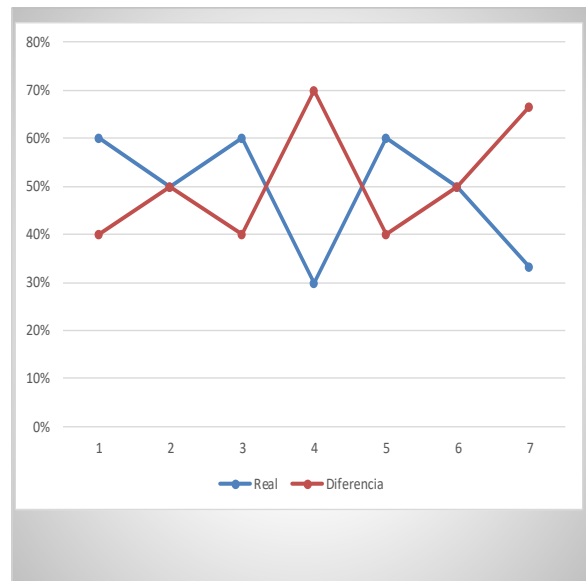
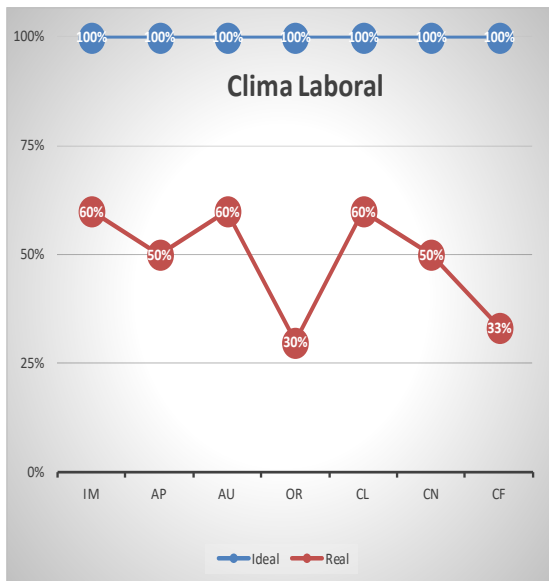
Cuestionarios aplicados: 5

PUNTUACIÓN ALCANZADA POR LA EMPRESA

CATEGORÍAS	ESC	Puntuaciones		Puntaje
		Sumatoria	Máxima	
Implicación	IM	15	25	60%
Apoyo	AP	10	20	50%
Autonomía	AU	9	15	60%
Organización	OR	3	10	30%
Claridad	CL	9	15	60%
Control	CN	5	10	50%
Comodidad	CF	5	15	33%

REFERENCIA CONTRA MEJOR PRACTICA

CATEGORÍAS	ESC	PUNTUACIONES				
		Ideal	Real	%	Diferencia	%
Implicación	IM	100%	60%	60%	40%	40%
Apoyo	AP	100%	50%	50%	50%	50%
Autonomía	AU	100%	60%	60%	40%	40%
Organización	OR	100%	30%	30%	70%	70%
Claridad	CL	100%	60%	60%	40%	40%
Control	CN	100%	50%	50%	50%	50%
Comodidad	CF	100%	33%	33%	67%	67%



Que encontramos	
Implicación	los trabajadores estan llegando tarde al trabajo por la iluminacion no es buena dentro de la empresa, por que el lugar de trabajo no es agradable y porque el inmobiliario no esta muy bien colocado
Apoyo	
Autonomía	
Organización	
Claridad	
Control	
Comodidad	

Evidencia – Liderazgo

2H. Liderazgo

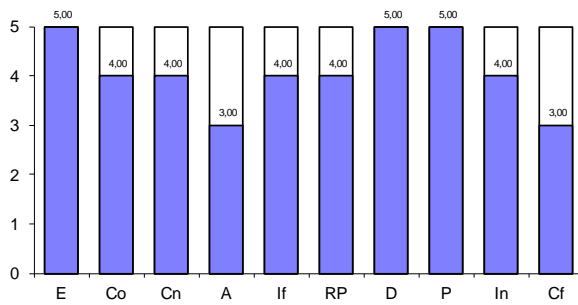
Resultados de las calificaciones

Nombre Empresa: _____

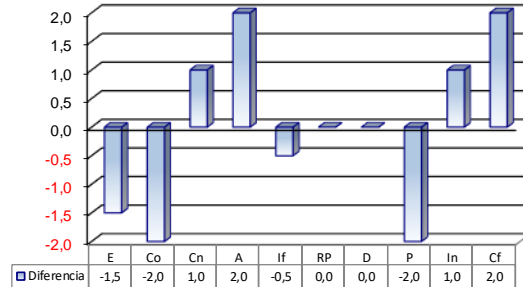
Nombre Líder: _____

Variable	Abreviatura	Lider	Grupo	Diferencia	Franja Mejora	Promedio	Porcentaje
Estrategia	E	5,0	3,5	-1,5	15%	4,3	85%
Comunicación	Co	4,0	2,0	-2,0	40%	3,0	60%
Conocimiento	Cn	4,0	5,0	1,0	10%	4,5	90%
Aprendizaje	A	3,0	5,0	2,0	20%	4,0	80%
Influencia	If	4,0	3,5	-0,5	25%	3,8	75%
Relaciones Personales	RP	4,0	4,0	0,0	20%	4,0	80%
Delegación	D	5,0	5,0	0,0	0%	5,0	100%
Prioridades	P	5,0	3,0	-2,0	20%	4,0	80%
Integridad	In	4,0	5,0	1,0	10%	4,5	90%
Confianza	Cf	3,0	5,0	2,0	20%	4,0	80%

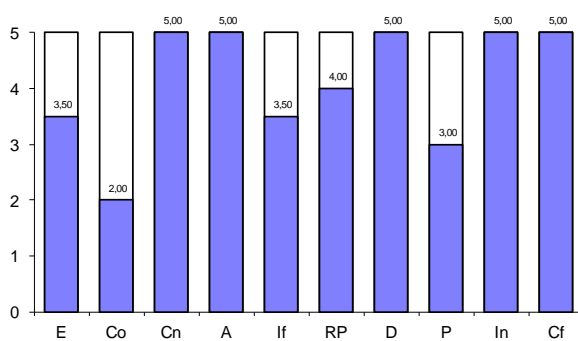
Auto-Evaluación del Líder



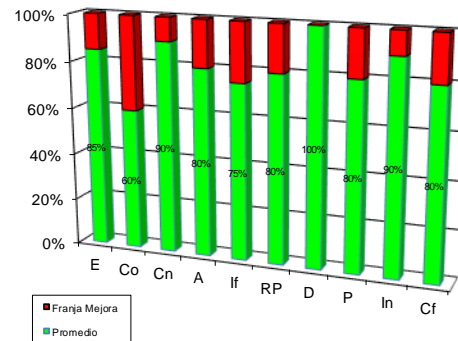
Diferencia entre la Auto-Evaluación y la Evaluación del Grupo



Evaluación del Grupo al Líder



Oportunidades de Mejora del Líder



Qué encontramos:

Estrategia
Comunicación
Conocimiento
Aprendizaje
Influencia
Relaciones Personales
Delegación
Prioridades
Integridad
Confianza

En este espacio el Consultor deberá priorizar dos variables que al mejorar en su calificación tendrán el mayor impacto en la relación de liderazgo con los trabajadores. Para cada una de las categorías priorizadas deberá escribir las causas de la baja calificación obtenida, las razones por las cuales deben ser priorizadas y explicar los efectos positivos que se espera sean generados. Las mejoras en las demás categorías podrán ser tenidas en cuenta en el Plan de Talento Humano como parte de las actividades de mediano plazo.