

Sistemas de Desarrollo

Evaluación de Líderes



Reflexione y determine con qué frecuencia su organización practica cada una de las siguientes recomendadas prácticas e ingrese en número (1) en la casilla correspondiente. Cuando termine, use la escala en la parte inferior para determinar la efectividad de su organización en esta área en particular.

CASI SIEMPRE MUCHAS VECES AVECES POCAS VECES CASI NUNCA

1. Promovemos nuestros nuevos sistemas de coaching / desarrollo de asesores durante el proceso de reclutamiento.					
2. Nuestra organización tiene una cultura de alta actividad.					
3. Hemos definido claramente las expectativas que comunicamos a nuestros asesores en el proceso de reclutamiento o capacitación.					
4. Nuestras expectativas de actividad están por escrito y son entregadas a nuestros nuevos asesores.					
5. Hemos definido claramente las recompensas por alcanzar nuestras expectativas y las comunicamos a nuestros nuevos asesores constantemente.					
6. Hemos definido claramente las consecuencias por no cumplir con nuestras expectativas y las comunicamos a nuestros nuevos asesores constantemente.					
7. Cumplimos consistentemente con las consecuencias por fallar nuestras expectativas de actividad.					
8. Nuestros asesores son responsables de los compromisos de actividad.					
9. Hemos definido claramente las expectativas de producción que se comunican a nuestros nuevos asesores.					
10. Cumplimos consistentemente con las consecuencias por fallar nuestras expectativas de producción.					
11. Nuestro equipo de liderazgo se reúne regularmente para discutir el estado de desarrollo de nuestros nuevos asesores.					
12. Se requiere que los nuevos asesores participen en coaching de actividades diariamente durante un período de tiempo determinado.					
13. Tenemos un programa de mentoría claramente definido en nuestra organización.					
14. A nuestros nuevos asesores se les asigna un mentor / coach formal.					
15. Nuestros mentores tienen reuniones estructuradas con nuestros nuevos asesores regularmente.					
16. Existe una comunicación clara entre los miembros del equipo de liderazgo que están involucrados en el desarrollo de un nuevo asesor.					
17. Nuestros nuevos asesores deben realizar una cierta cantidad de trabajo conjunto en terreno con su coach.					
18. Tenemos una política de trabajo conjunto en terreno con un coach por escrito.					
19. Nuestros nuevos asesores informan su actividad semanal en grupos de responsabilidad.					
20. Realizamos grupos de estudio de desarrollo de mercado mensuales o sesiones de responsabilidad grupales para nuevos asesores.					

©2018 HOOPIS PERFORMANCE NETWORK

5 PUNTOS CADA UNO 4 PUNTOS CADA UNO 3 PUNTOS CADA UNO 2 PUNTOS CADA UNO 1 PUNTO CADA UNO

SUMA SUBTOTAL

TOTAL