

FORMACIÓN DE LÍDERES PARA LA TRANSFORMACIÓN 5ta. Versión - 2009

Modelo de Carta de Recomendación

Parte I - Datos del Postulante

Nombre y Apellidos:

Dirección Personal:

Teléfono: Celular:

Dirección Trabajo:

Teléfono:

Parte II - Para ser completado por la persona que proporciona la recomendación

Califique al postulante en relación a otras personas con las cuales Ud. haya interactuado (como compañero, colega, profesor, empleador u otro) en los últimos cinco años. Considere los siguientes criterios:

Criterio	Perfil de Postulantes			
	Bajo	Medio	Bueno	Muy Bueno
Desempeño como colega o compañero				
Desempeño profesional o laboral				
Motivación				
Capacidad de liderazgo				

El Comité Directivo le estará muy agradecido si nos da su opinión en relación a los elementos indicados a continuación:

Criterio	Perfil de Postulantes			
	Bajo	Medio	Bueno	Muy Bueno
Preparación y capacidad del postulante en la:				
Puntualidad				
Rigurosidad				
Responsabilidad				
Dedicación				
Perseverancia				
Personalidad y estabilidad emocional del candidato, frente a la posibilidad de trabajar en:				
Equipos heterogéneos				
Discutir temas nuevos				
Aceptar conceptos diferentes				
Reconocer costumbres culturales y diversidades múltiples				
Comparación del postulante con algún líder conocido, entregando ejemplos específicos de las características del postulante:				

Firma y sello

Nombre y Apellidos:

Institución:

Fecha:

* Se ruega entregar esta carta al postulante, en sobre cerrado, firmado y sellado al reverso por la institución hasta el 19 de Junio de 2009 imposterablemente.

FORMACIÓN DE LÍDERES PARA LA TRANSFORMACIÓN 5ta. Versión - 2009

a) Elementos generales

- Visión global del País, sus planteamientos y acciones privilegian lo colectivo, pensando en el desarrollo armónico del País.
- Equilibrio entre la teoría y la práctica, aplicación de conocimientos teóricos con adaptación a la realidad cotidiana.
- Creación y transformación, capacidad de propuesta e innovación frente a posiciones clásicas, busca alternativas, plantea respuestas posibles, no se contenta con esquemas rígidos.
- Apertura con otros líderes, capacidad de reconocimiento de liderazgo de otras personas. Se adapta al trabajo en situaciones de liderazgo múltiple, es capaz de someter y defender sus posiciones frente a otros líderes de igual o superior jerarquía.

b) Vocación pública

- Nivel de prestigio, alcanzado según la imagen y trayectoria dirigencial, empresarial, académica u otro.
- Nivel de influencia, propuestas del líder escuchadas, evaluadas y aplicadas por las autoridades públicas o representantes sociales.
- Nivel de convocatoria, capacidad del líder para movilizar un grupo importante de personas.

c) Compromiso con su territorio

- Reconocimiento de la comunidad. por el desempeño del líder como profesional, dirigente, empresario, o ciudadano notable.
- Reconocimiento del municipio. por el desempeño del líder como profesional, dirigente, empresario, o ciudadano notable.
- Reconocimiento en el departamento, por el grado de representación departamental reconocida, prestigio por su influencia sobre la política, la economía, la cultura u otros en su región.

d) Vocación de influir en comportamientos de las personas

- Carisma, imagen personal que hace sentir seguridad y respaldo.
- Logro de consensos, acciones destinadas al logro de beneficios colectivos en base a acuerdos con aprobación mayoritaria.
- Tolerancia, capacidad para aceptar propuestas que signifiquen renunciamento a posiciones individuales, frente al beneficio colectivo.
- Comunicación, genera discursos con facilidad, la gente le entiende, lo escucha y habla con él, traduce con facilidad la demanda de sus conciudadanos.
- Trabajar bajo presión, capacidad del líder para mantener la calma y objetividad en el trabajo bajo condiciones adversas.
- Habilidad en la toma de decisiones, capacidad del líder para resolver problemas, distinguir los caminos a seguir y voz de mando para hacer cumplir lo decidido y acordado.
- Colaboración y trabajo en equipo, capacidad del líder para conducir, colaborar y trabajar en equipo.

FORMACIÓN DE LÍDERES PARA LA TRANSFORMACIÓN
5ta. Versión - 2009

METODOLOGÍA DE SELECCIÓN DEL POSTULANTE

Ficha de Evaluación

Criterio	Perfil de Postulantes			
	Bajo	Medio	Bueno	Muy Bueno
Elementos Generales				
Visión Global del País				
Equilibrio teoría/práctica				
Creación y transformación				
Apertura con otros líderes				
Vocación Pública				
Nivel de prestigio				
Nivel de influencia				
Nivel de convocatoria				
Compromiso con el territorio				
Reconocimiento de la comunidad				
Reconocimiento del municipio				
Reconocimiento del departamento				
Vocación de influencia				
Carisma				
Logro de consensos				
Tolerancia				
Comunicación				
Trabajo bajo presión				
Habilidad en toma de decisiones				
Colaboración y trabajo en equipo				

La ficha de evaluación sistematiza la calificación de los postulantes y evita la sobrecalificación de los mismos por parte de sus instituciones, debiendo llenar la citada ficha de la forma más objetiva posible. Asimismo, servirá para complementar la carpeta personal del postulante.