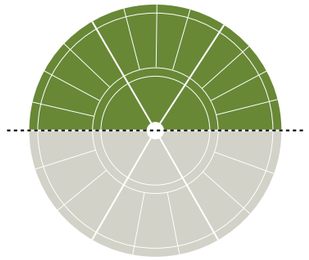
AS **COMPETÊNCIAS CRIATIVAS** DA LIDERANÇA



A metade superior do círculo mapeia as Competências Criativas que contribuem para a eficácia de um líder. Elas medem principais comportamentos e premissas internas da liderança que levam a uma alta realização e alta liderança em realizações. São as seguintes:

RELAÇÃO ***dimensão resumida que mede a habilidade do líder de se relacionar com os outros de forma a obter o melhor das pessoas, dos grupos e das organizações. É composta por..:***

Empatia mede o interesse e a habilidade do líder de gerar relacionamentos afetuosos e cálidos.

Mentoring mede a habilidade do líder de desenvolver os outros através de mentoring e da manutenção de relacionamentos que potenciem o crescimento.

Trabalho em equipe mede a habilidade do líder de promover trabalhos em equipe, de alto desempenho, entre os membros das equipes subordinadas a ele, os membros da organização e os membros das equipes das quais ele participa.

Interpessoal mede a eficácia interpessoal com que o líder escuta, se engaja em meio a conflitos e controvérsias, lida com os sentimentos dos outros e gerencia seus próprios sentimentos.

PRESENÇA ***dimensão resumida que mede a orientação do líder no sentido de alcançar desenvolvimento profissional e pessoal contínuo, bem como o grau em que a autoconsciência interior é expressa através de uma liderança de alta integridade. É composta por..:***

Equilíbrio mede a habilidade do líder de manter um equilíbrio saudável entre empresa e família, atividade e reflexão, trabalho e lazer - a tendência a se auto-renovar, e a lidar com o estresse da vida sem se perder a si mesmo.

Compostura mede a habilidade do líder de, em meio a situações de conflito e alta tensão, permanecer íntegro e centrado, mantendo uma perspectiva calma e focada.

Integridade mede o quanto o líder adere ao conjunto de valores e princípios que ele/a defende; isto é, o quanto se pode confiar que ele/ela "faz o que diz".

Coragem mede a disposição do líder de assumir posições difíceis, de tocar em assuntos "inabordáveis" (assuntos arriscados, que o grupo evita discutir), e lidar abertamente com problemas de relacionamento difíceis.

REALIZAÇÃO ***dimensão resumida que mostra em que medida o líder oferece liderança visionária, autêntica e para um alto nível de realização. É composta por..:***

Visão mostra em que medida o líder se comunica claramente e serve como modelo de compromisso com a visão e o propósito pessoais.

Estratégia mostra em que medida o líder pensa e planeja rigorosa e estrategicamente para garantir o progresso da organização no curto e no longo prazo.

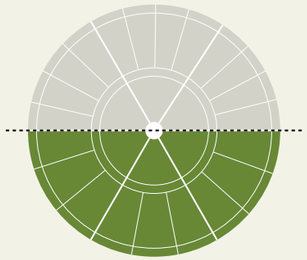
Resultados mostra em que medida o líder está determinado a cumprir suas metas e tem demonstrado um bom desempenho e um bom histórico de cumprimento de metas.

Decisões mede a habilidade do líder de tomar decisões a tempo e até onde ele/a se sente confortável ao avançar mesmo sem ter certeza.

The Leadership Circle™

OS **ESTILOS REATIVOS** DA LIDERANÇA

A metade inferior do círculo mapeia as Tendências Reativas autolimitantes e os comportamentos da liderança. As dimensões Reativas refletem crenças internas e suposições que limitam a eficácia, a expressão autêntica e a liderança empoderadora. São as seguintes:



CONFORMIDADE ***é a dimensão resumida que mede o quanto um líder obtém um senso de valor próprio e segurança cumprindo as expectativas dos outros, em vez de atuar com base no que ele/ela próprio/a pretende e quer. É composta por..:***

Ânsia por agradar mede a necessidade do líder de buscar o apoio e a aprovação dos outros para se sentir seguro e valioso como pessoa. Pessoas com fortes necessidades de aprovação tendem a basear seu valor próprio na sua habilidade de receber o apoio e a confirmação dos outros.

Desejo de Pertencer mede a necessidade do líder de se conformar, seguir as regras e satisfazer as expectativas daqueles que têm autoridade. Mede em que medida ele/a segue a maioria para ficar bem com os outros, comprimindo assim o alcance completo de seu poder criativo em formas culturalmente aceitáveis.

Passivo mede em que grau o líder entrega seu poder a outros e a circunstâncias fora de seu controle. É a medida que mostra o quanto ele/ela acredita que não é o/a criador/a de sua experiência de vida, que seus esforços não fazem muita diferença e que carece de poder para criar o futuro que deseja.

PROTEÇÃO ***dimensão resumida que mede a crença do líder de que pode se proteger e estabelecer um sentido de valor retraindo-se, permanecendo distante, oculto, indiferente, cínico, superior e/ou racional. É composta por..:***

Distante mede a tendência do líder a estabelecer um sentido de valor pessoal e segurança retraindo-se, sendo superior e permanecendo indiferente, emocionalmente distante e acima de tudo.

Crítico é a medida da tendência do líder a assumir uma atitude crítica, questionadora e um tanto cínica.

Arrogante mede a tendência do líder a projetar um grande ego—comportamento que faz com que seja percebido como superior, egoísta e egocêntrico.

CONTROLE ***dimensão resumida que mede o quanto o líder estabelece um sentido de valor pessoal através do cumprimento de tarefas e da conquista pessoal. É composto por..:***

Autocrático mede a tendência do líder a ser prepotente, agressivo e controlador. Mede em que medida seu valor e segurança pessoal equivalem a ser poderoso/a, ter o controle, ser forte, dominante, invulnerável, ou estar acima de tudo. O valor é medido através da comparação, ou seja, ter mais renda, alcançar uma posição mais elevada, ser visto como um participante mais valioso, ganhar crédito ou ser promovido.

Ambicioso mede o quanto o líder precisa tomar a dianteira, ascender na organização e ser melhor do que os outros. A ambição é um motivador poderoso. Esta escala avalia se essa motivação é positiva, promovendo o progresso - ou negativa, isto é, excessivamente egocêntrica e competitiva.

Perfeccionista é uma medida da necessidade do líder de alcançar resultados impecáveis e ter um desempenho com padrões extremamente altos, visando sentir-se seguro e valioso como pessoa. Valor e segurança equivalem a ser perfeito, agindo constantemente em níveis heroicos, e tendo sucesso para além de todas as expectativas.

Ao trazer à luz os padrões de pensamento subjacentes que determinam seu comportamento atual, os clientes têm acesso a novas escolhas e possibilidades.

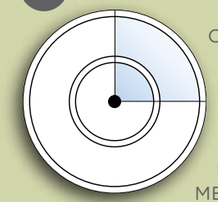
© THE LEADERSHIP CIRCLE, LLC
0710-08-15

PERFIL DO CÍRCULO DE LIDERANÇA

EDIÇÃO GERENTE

Para entender o layout do Gráfico do Perfil, leia os seguintes passos:

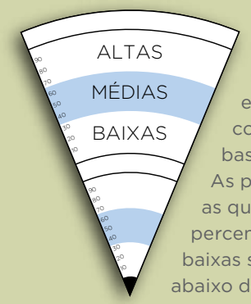
1 CÍRCULO DENTRO DE UM CÍRCULO



O círculo externo apresenta os resultados de cada uma das 21 dimensões medidas pelo LCP ME. As dimensões do círculo interno resumem as dimensões do círculo externo em 6 pontuações resumidas. As definições das dimensões podem ser encontradas do lado de fora deste folheto desdobrável.

A localização das dimensões dentro do círculo ilustra a relação entre as dimensões. As dimensões adjacentes descrevem padrões de comportamento semelhantes que estão positivamente correlacionados. As dimensões em lados opostos do círculo são padrões de comportamento opostos e estão inversamente correlacionadas.

2 PONTUAÇÕES EM PERCENTIS

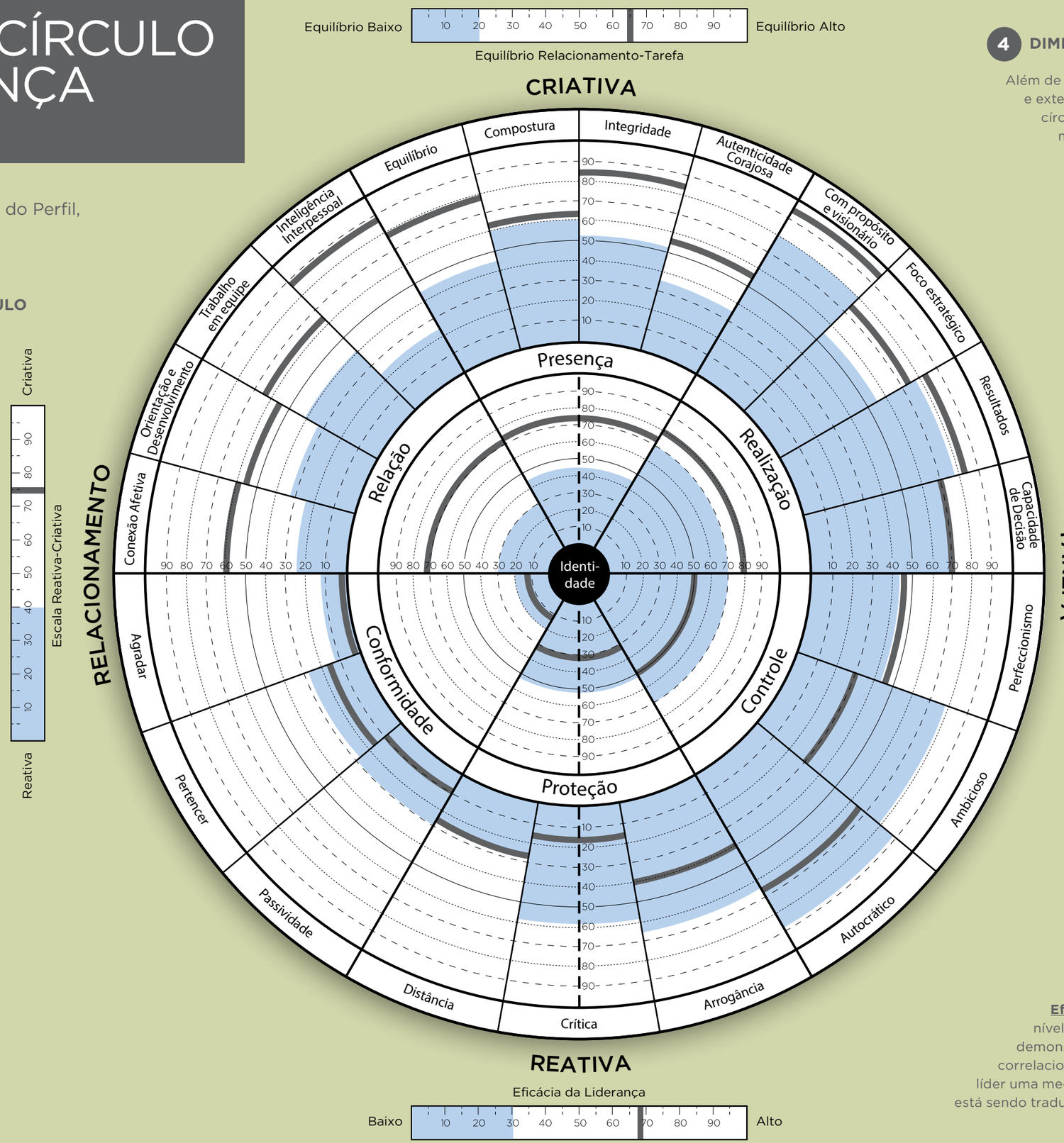


Todas as pontuações são apresentadas em percentis, comparados com uma base normativa global. As pontuações altas são as que estão acima do percentil 67. As pontuações baixas são as que estão abaixo do percentil 33.

3 LEGENDA

Autoavaliação

Avaliação dos outros



4 DIMENSÕES RESUMIDAS

Além de todas as dimensões apresentadas no círculo interno e externo, as escalas retangulares localizadas ao redor do círculo destinam-se a reunir todas elas. Elas oferecem medições "de resultados" úteis, bem como medidas de padrões-chave dentro dos dados.

Escala Reativa-Criativa reflete o grau de equilíbrio entre as dimensões Criativas e as dimensões Reativas. Aqui a pontuação em percentis dá ao líder uma noção de como ele/ela é comparado/a com outros líderes, em relação à quantidade de energia que ele/ela coloca em comportamentos Reativos versus a energia que coloca em condutas Criativas. Sugere em que medida sua liderança, seus relacionamentos e seus comportamentos orientados a metas provêm de uma orientação Criativa ou Reativa. Também sugere o grau em que o seu autoconceito e motivação interior vêm de dentro de você ou são determinados por expectativas, regras ou condições externas.

Equilíbrio Relacionamento-Tarefa mede o grau de equilíbrio demonstrado por um líder entre as competências de Realização e de Relação. É uma medida do desenvolvimento acima, abaixo ou equilibrada de uma das metades da equação (a metade Pessoas ou a metade Tarefas) que faz uma grande liderança.

Utilização do Potencial de Liderança é uma medida final que compara a pontuação geral das dimensões medidas em relação às medidas de outros líderes que também participaram desta pesquisa. Ela classifica todas as pontuações altas e baixas para responder à pergunta: "Então, afinal, como estou me desempenhando?"

Eficácia da Liderança mede como é percebido o nível da eficácia geral de liderança do líder. Pesquisas demonstraram que esta medida está significativamente correlacionada com os resultados do negócio. Ela dá ao líder uma medida geral de como tudo o acima mencionado está sendo traduzido em eficácia percebida.

© THE LEADERSHIP CIRCLE, LLC