



COLLECTIVE  
LEADERSHIP™  
CERTIFICATION

# NUESTRO PROPÓSITO

Existimos para evolucionar la práctica consciente del liderazgo, para servir al planeta y para nuestro despertar colectivo a nuestra unidad inherente.



# INTRODUCCION: CREANDO NUESTRA PRESENCIA COLECTIVA





# Collective Leadership Certification

---

## AGENDA

1

EL MARCO CENTRAL DE TLC Y EL SIGNIFICADO DEL LIDERAZGO COLECTIVO

2

LEADERSHIP CULTURE SURVEY

3

ARQUITECTURA: EJEMPLOS DE CASOS PRACTICOS

4

DISEÑANDO LA SESIÓN DE DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS

5

APLICANDO ESTO A TUS CLIENTES

# Coaching en un Sistema



**P**olítico  
**E**conómico  
**S**ocial  
**T**ecnológico  
**L**egal  
**M**edioambiental

Adaptado de: Hawkins, P. ed., 2014. *Leadership team coaching in practice: Developing high-performing teams*. Kogan Page Publishers

# ¿Por qué Liderazgo *Colectivo*?

- En la evolución de las Certificaciones TLC, este era el siguiente paso que se solicitaba
- La abrumadora complejidad del mundo requiere la maestría del liderazgo *colectivo*
- El impacto del liderazgo *colectivo* en el equipo o la cultura organizacional esta ahora reconocido como una ventaja sostenible clave

A person wearing a blue jacket and a tan hat is navigating a turbulent white-water rapids in a river. The water is splashing and churning, with large rocks visible in the background. The person is in a blue raft, and a yellow and black paddle is visible in the foreground.

**VOLATILIDAD  
INCERTIDUMBRE  
COMPLEJIDAD  
AMBIGÜEDAD**

**LIDERANDO EN UN MUNDO "VUCA"**

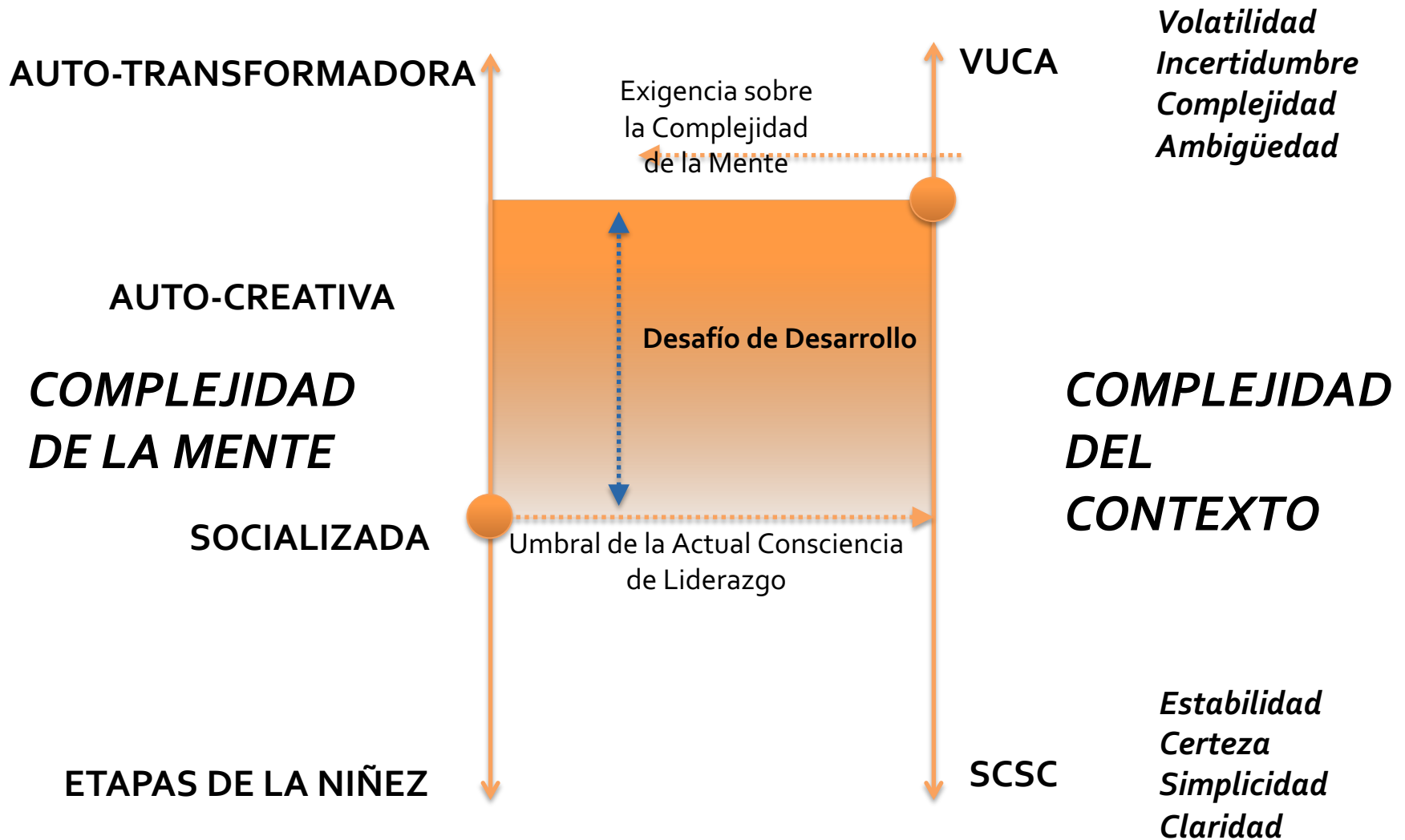




# LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTÁ MEDIATIZADA POR UNA BRECHA ENTRE EL YO Y LA CIRCUNSTANCIA



# LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTÁ MEDIATIZADA POR UNA BRECHA ENTRE EL YO Y LA CIRCUNSTANCIA



# Una definición de liderazgo

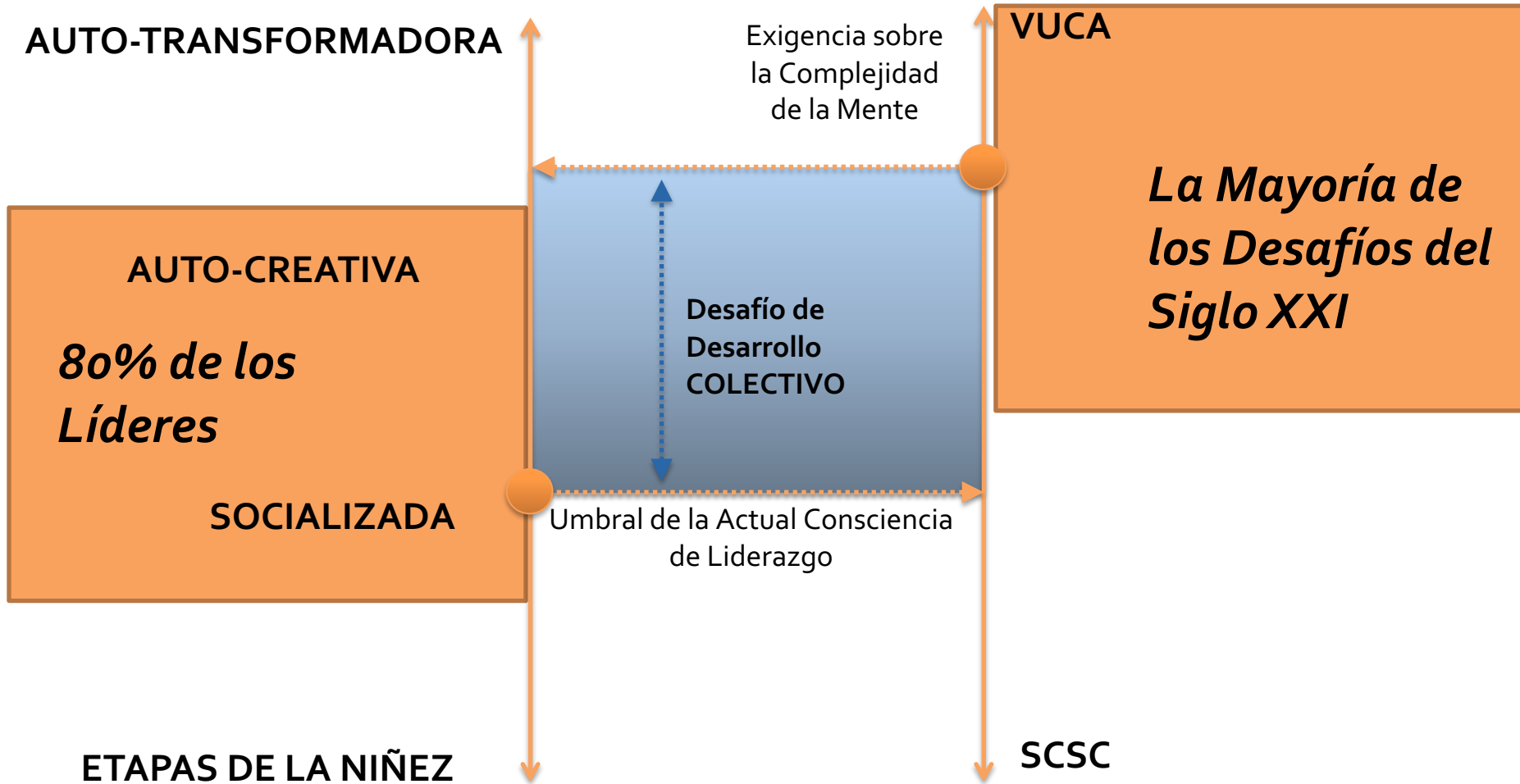
*Implicación del Yo en las  
Circunstancias para la  
Creación de Resultados*

# Una Definición de Liderazgo *Collectivo*

*Implicación de los **Yos**  
en las Circunstancias  
para la Creación de  
Resultados*



# LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTÁ MEDIATIZADA POR UNA BRECHA ENTRE EL YO Y LA CIRCUNSTANCIA

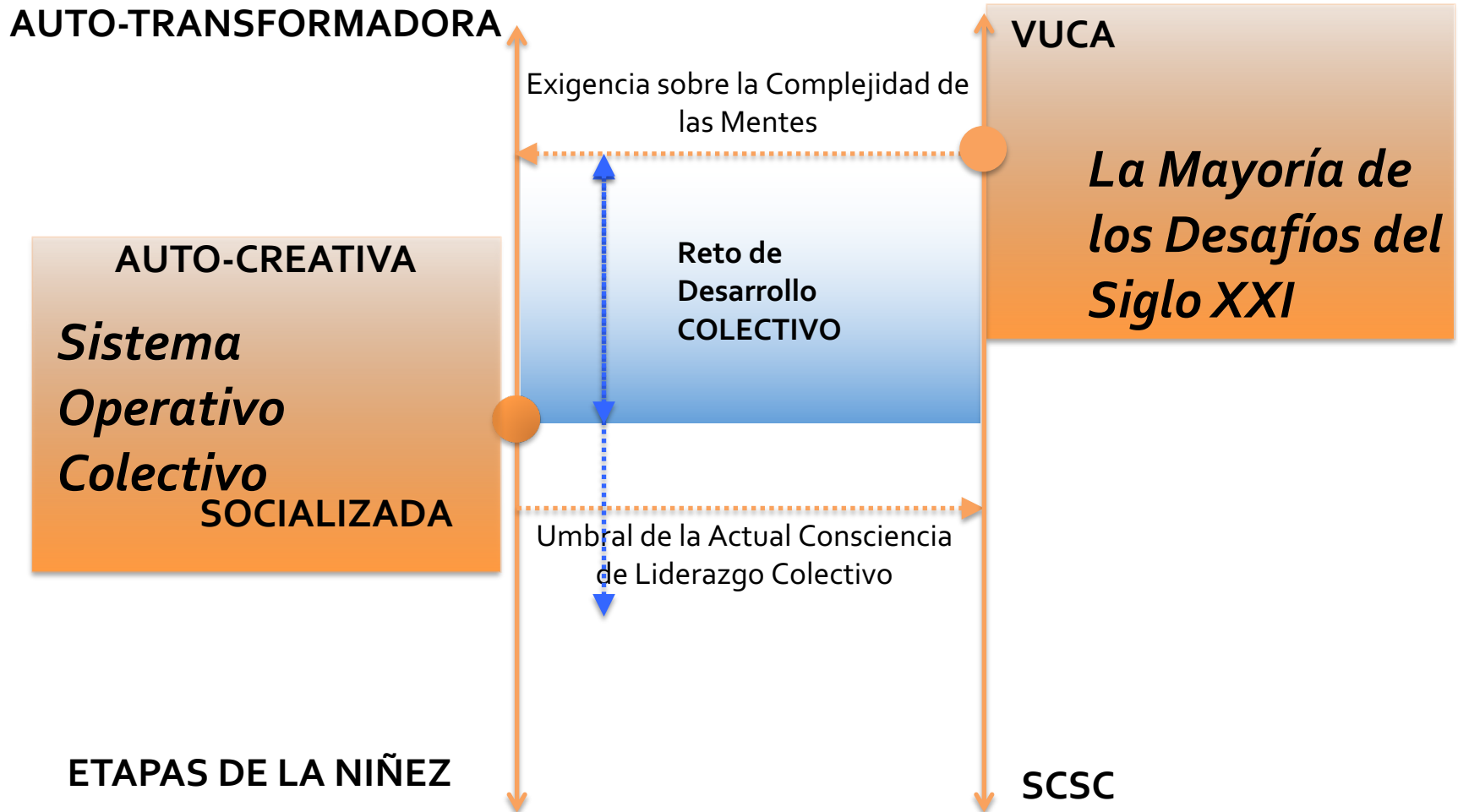


# ¿A QUÉ DESAFÍOS VUCA SE ENFRENTA ESTE GRUPO?

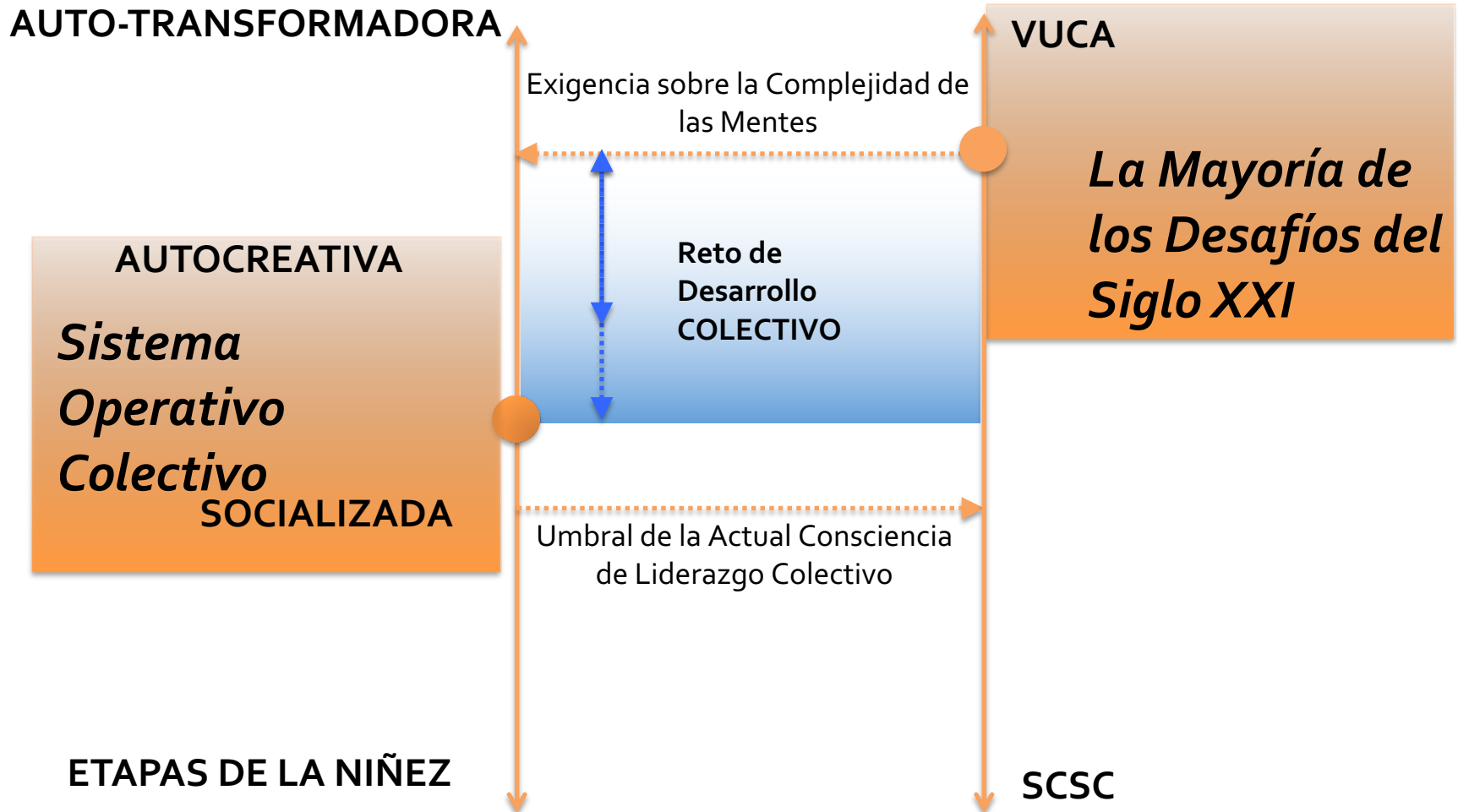


¿CUÁL ES SU EFECTIVIDAD COLECTIVA A LA HORA DE RESPONDER A ESOS DESAFÍOS?

# CUANDO EL TODO ES **MENOS** QUE LA SUMA DE LAS PARTES

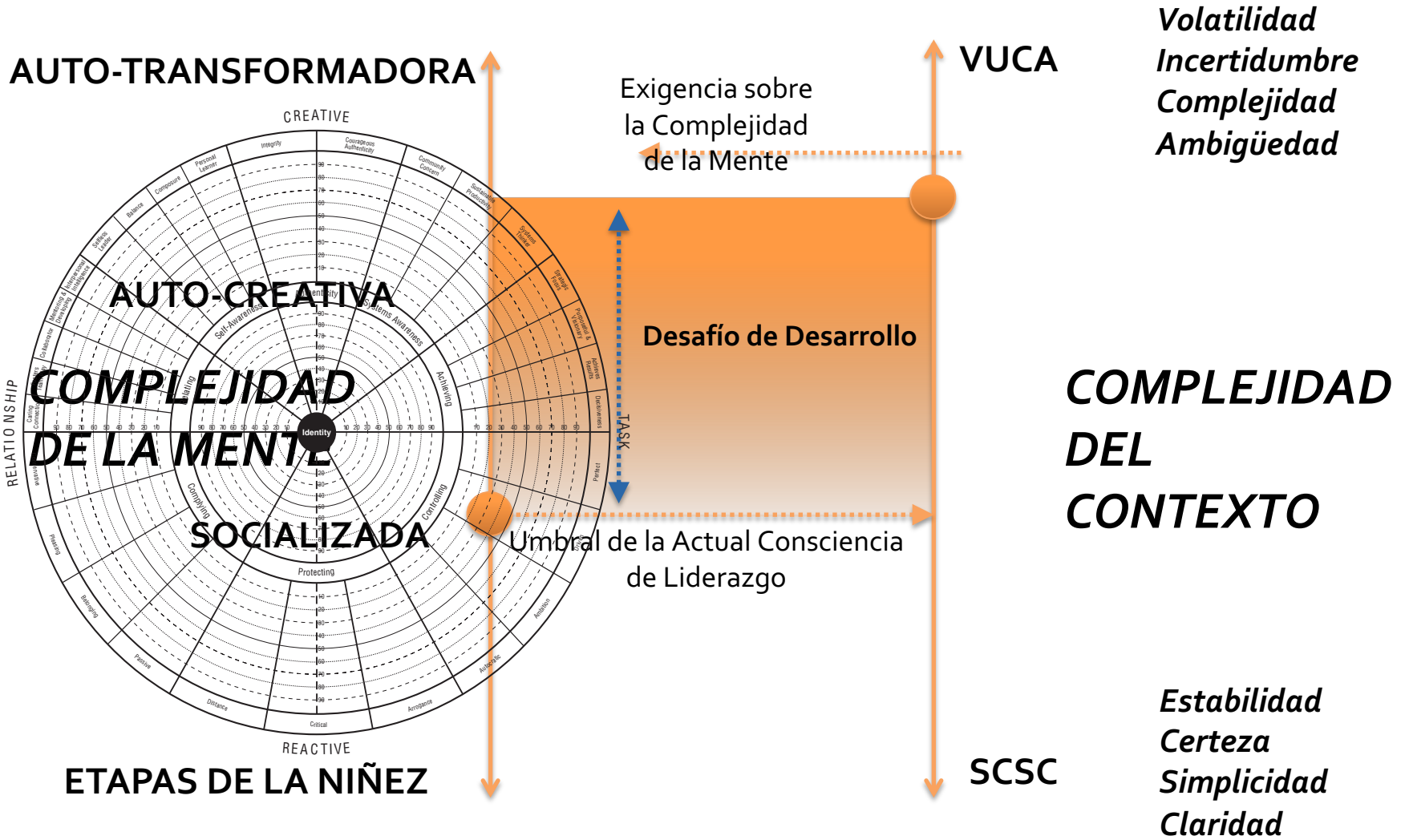


# CUANDO EL TODO ES MAS QUE LA SUMA DE LAS PARTES





# LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO ESTÁ MEDIATIZADA POR UNA BRECHA ENTRE EL YO Y LA CIRCUNSTANCIA



Una Organización no puede  
rendir a un nivel más alto que la  
**CONSCIENCIA**  
de liderazgo



## CEO's POR ENCIMA Y POR DEBAJO DEL NIVEL "ESTRATEGIA"



*Bill Torbert* Carroll School of Management | Boston College University

# Ejemplos de la Real: LCS

---

- En Grupos de 3
- Discutir el context o transfondo de un cliente real que es un candidato para un Proyecto con LCS
- Dar el contexto suficiente (~5 min) a tu grupo para que te ayude a preparar tu Proyecto con LCP a lo largo del día.
- Mantener la confidencialidad en la medida necesaria



# LEADERSHIP CULTURE SURVEY™

LCS for Collective Leadership

# Premisas Básicas

- Es imprescindible que el desarrollo de los líderes y del talento clave se mantenga a la altura del ratio del cambio y de la creciente complejidad – el liderazgo a escala es el máximo potencial
- La razón principal por la que existe una falta de rendimiento estratégico es la incapacidad del liderazgo de focalizar en las cosas correctas
- El liderazgo mantiene un contrato implícito con la organización: integrar la mentalidad adecuada para conseguir las promesas hechas por la organización
- No existe la posibilidad de una transformación organizacional sin una transformación previa de la consciencia/sistema operativo de los líderes, tanto individual como colectivamente
- Los problemas no pueden ser resueltos en el mismo nivel de pensamiento (consciencia) que los creó
- Una organización que no esté desarrollando a líderes a un paso mayor que el del cambio está “planificando” su fracaso estratégico
- Finalmente, si el líder no se involucra, la organización se desanima y degenera su propósito y capacidad

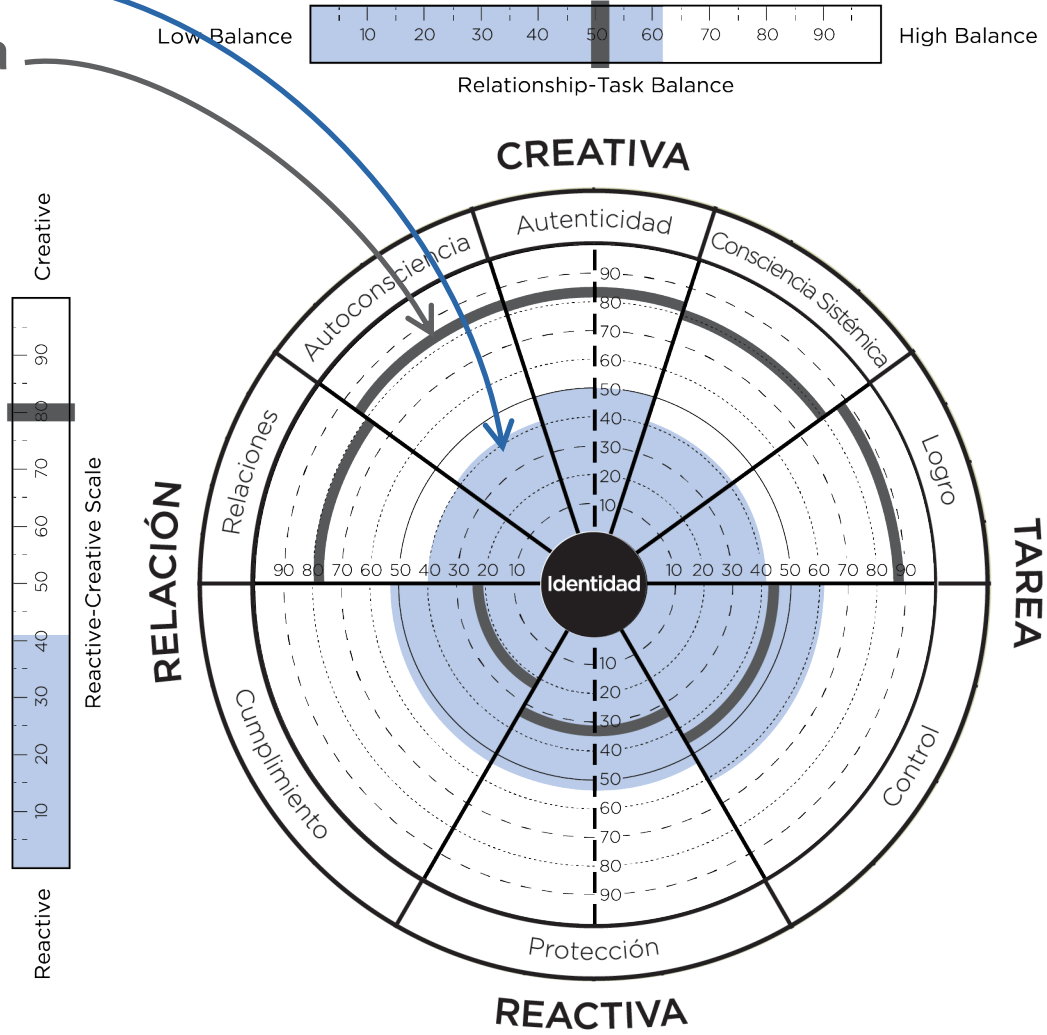


LEADERSHIP CULTURE SURVEY  
PRIMERA IMPRESIÓN

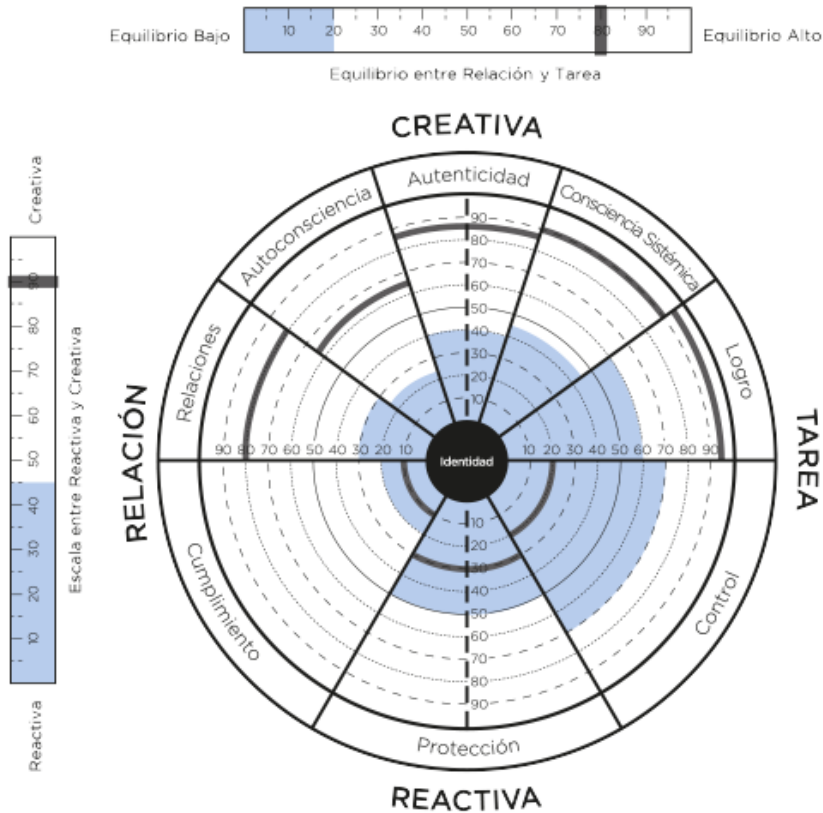
Cultura Actual

Cultura Deseada

Ejemplo  
Leadership  
Culture  
Survey







## CULTURE SURVEY Company XYZ

**Puntuaciones Percentiles:**  
 Todas las puntuaciones se muestran en percentiles comparados con la norma base.  
 Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67.  
 Las puntuaciones bajas por debajo del percentil 33.

Cultura Deseada ————  
 Cultura Actual ————

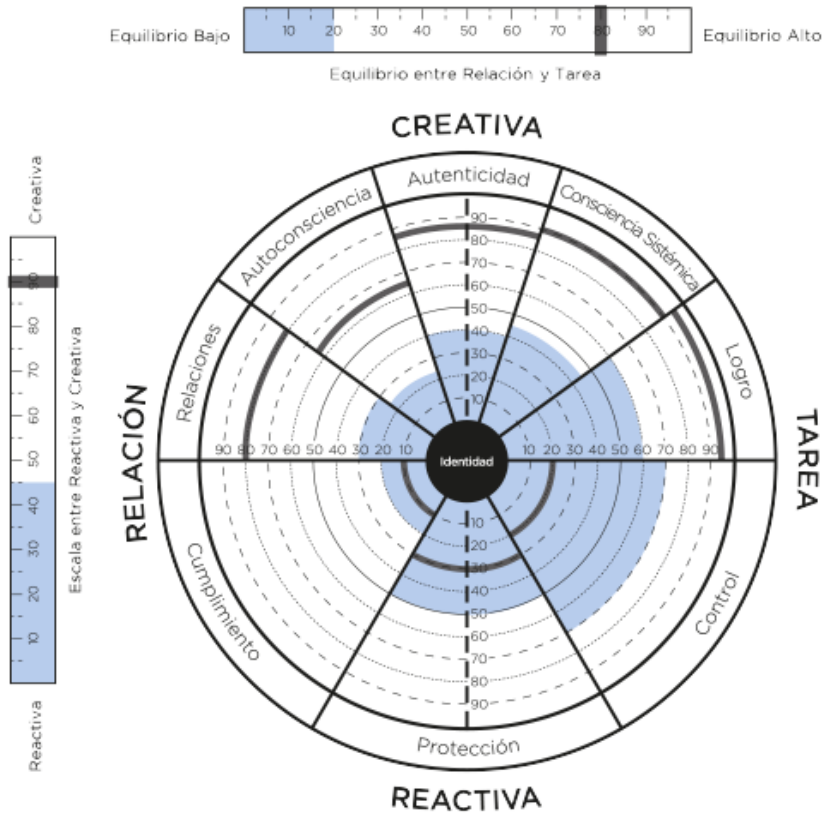
# LCS (Leadership Culture Survey)

Microscopio/radiografía de la cultura de liderazgo de un *equipo* y de su efectividad *organizacional*

Perspectiva del *Liderazgo Colectivo*

Misma plataforma teórica del Leadership Circle Profile (LCP 360) individual – creando un lenguaje común

Focaliza en la tensión creativa para el cambio



CULTURE SURVEY  
Company XYZ

**Puntuaciones Percentiles:**  
Todas las puntuaciones se muestran en percentiles comparados con la norma base.  
Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67.  
Las puntuaciones bajas por debajo del percentil 33.

Cultura Deseada ————  
Cultura Actual ————

## LCS (Leadership Culture Survey)

Describe su cultura de liderazgo contra la norma base global

Proporciona una mayor percepción de lo fuerte que es realmente su visión y deseo de cambio

Indica dónde se encuentra la mayor cantidad de energía para el cambio en el sistema

Les ayuda a dirigirse como líderes hacia donde se pueden mantener las conversaciones esenciales para la efectividad, vinculadas a la estrategia



# DESCANSO



The Leadership Circle®



LEADERSHIP CULTURE SURVEY  
DISTINCIONES DE  
DISEÑO

# LCS – Cualidades de Diseño

## Número de Preguntas

**Las dos preguntas correlacionadas más altas de las dimensiones del LCP, fueron transformadas en preguntas que focalizan en cómo el *liderazgo colectivo* forma la cultura**

Se añadieron 2 dimensiones más – Enfoque al cliente y Participación

31 dimensiones del círculo exterior x 2 preguntas cada una = 62 preguntas

- 62 preguntas para la Cultura Actual
- 62 preguntas para la Cultura Ideal

Las preguntas Actual e Ideal vienen en UNA encuesta – los participantes terminan las preguntas Actual y entonces se les pide que califiquen las preguntas Ideal. La encuesta no está completa hasta que las preguntas Ideal sean completadas. 124 preguntas en total

# LCS – Cualidades de Diseño

## 31 Dimensiones del Círculo Exterior – 2 Competencias Creativas Adicionales

### **Enfoque al Cliente** (Consciencia Sistémica)

- Mide el alcance del enfoque hacia la satisfacción del cliente de su negocio, y hasta dónde los clientes son invitados a formar la dirección, decisiones y procesos de la organización – una visión del sistema completo donde se incluye al cliente

### **Participación** (Relaciones)

- Mide cuan bien los líderes implican a las personas en la toma de decisiones, resolución de problemas y planificación al nivel apropiado



BRECHAS ENTRE  
ACTUAL E IDEAL:

EL CAMINO HACIA UN  
LIDERAZGO  
COLECTIVO CREATIVO

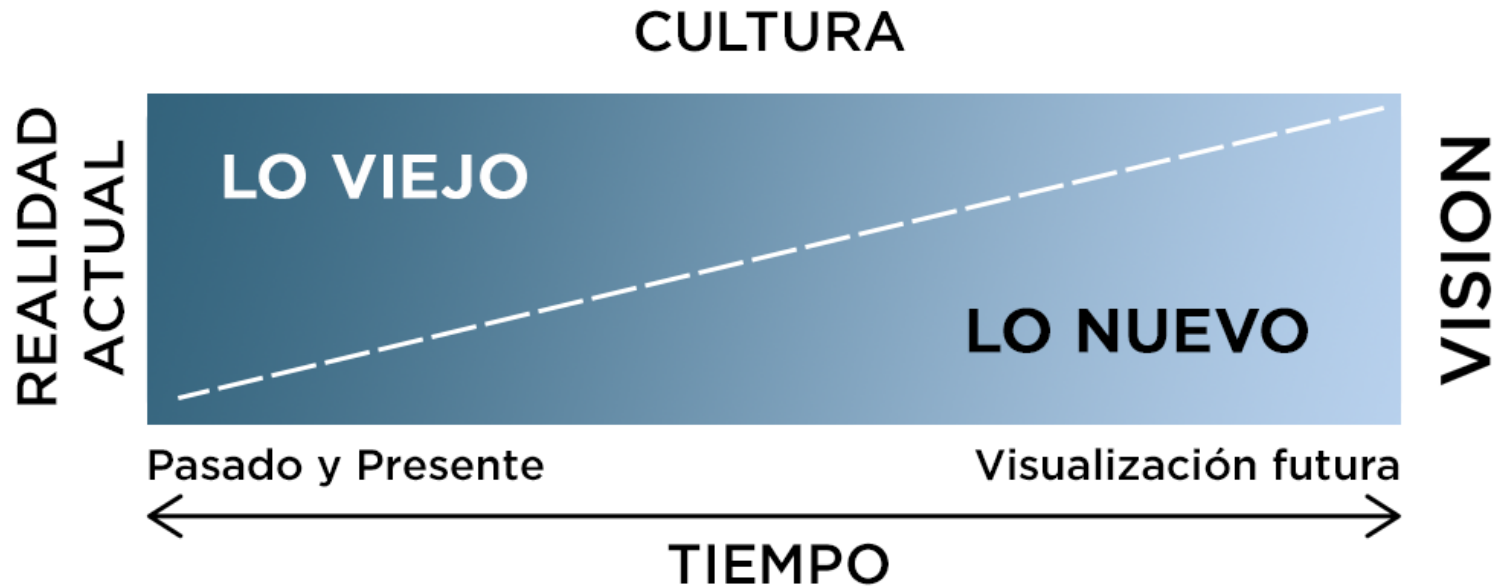
# Tensión Creativa – El Camino hacia un Liderazgo Creativo



Agradecimientos: Robert Fritz

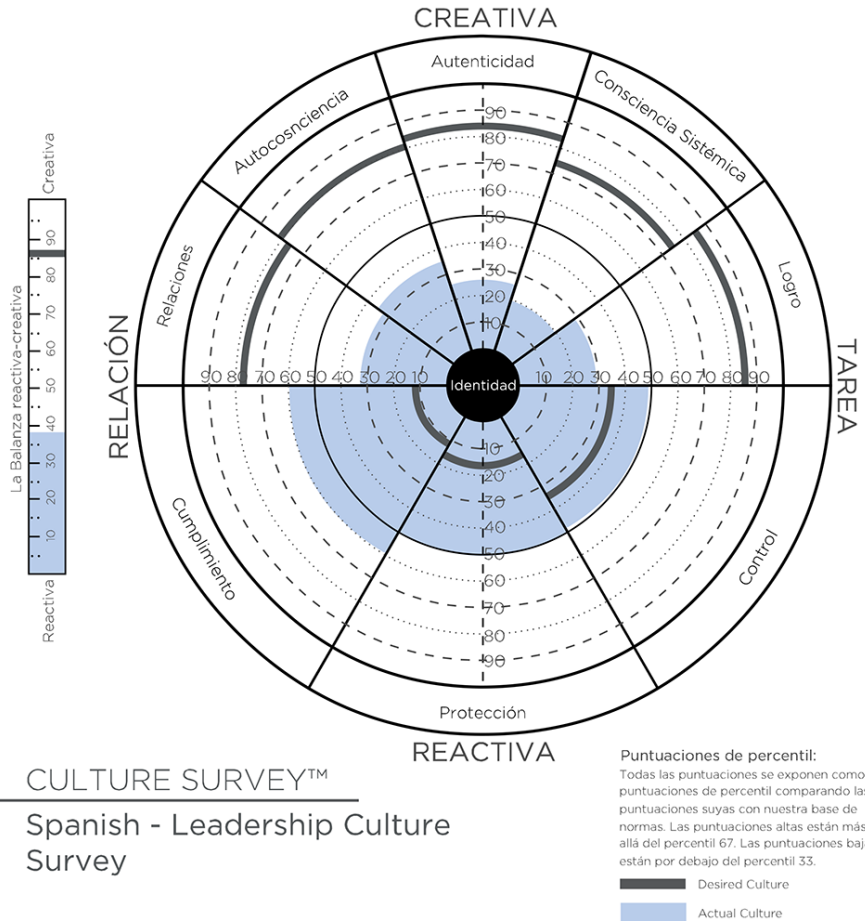


# Tensión Cultural– El Camino hacia la Cultura





The Leadership Circle®



# Brechas del LCS – Un Camino hacia una Mayor Efectividad

## BRECHAS entre Actual & Ideal

Poner el foco sobre cómo afecta el liderazgo colectivo a la cultura

Establecer razonamientos atractivos para el cambio

Proporcionar una mayor percepción de la potencia de la visión y el deseo de cambio

Indicar dónde se encuentra la mayor cantidad de energía para el cambio del sistema

**Ayuda a dirigir a los líderes hacia donde están las conversaciones esenciales vinculadas a la estrategia**



# Tablas Ordenadas del Informe del LCS

## Sorted By Actual

Bank Culture Survey	Actual %	Ideal %
<b>Dimensions</b>		
Passive	73 %	24 %
Critical	58 %	26 %
Autocratic	56 %	28 %
Distance	51 %	25 %
Pleasing	49 %	23 %
Collaborator	48 %	65 %
Composure	48 %	82 %
Selfless Leader	46 %	61 %
Conservative	46 %	8 %
Arrogance	44 %	13 %
Interpersonal Intelligence	43 %	86 %
Balance	39 %	66 %
Driven	39 %	51 %
Courageous Authenticity	38 %	81 %
Ambition	38 %	50 %
Decisiveness	38 %	88 %
Involvement	37 %	79 %
Achieves Results	37 %	73 %
Strategic Focus	35 %	81 %
Mentoring & Developing	35 %	78 %
Systems Thinker	35 %	78 %
Customer Focus	33 %	65 %
Belonging	33 %	11 %
Personal Learner	32 %	82 %
Perfect	28 %	48 %
Fosters Team Play	27 %	79 %
Caring Connection	27 %	47 %
Integrity	24 %	80 %
Sustainable Productivity	23 %	84 %
Purposeful & Visionary	20 %	78 %
Community Concern	17 %	45 %
<b>Summary Dimensions</b>		
Complying	58 %	11 %
Protecting	49 %	16 %
Controlling	47 %	34 %
Self-Awareness	34 %	79 %
Relating	31 %	74 %
Systems Awareness	19 %	72 %
Achieving	28 %	83 %
Authenticity	25 %	81 %
Systems Awareness	19 %	72 %
<b>Summary Measures</b>		
Relationship-Task Balance	43 %	73 %
Reactive-Creative Scale	38 %	85 %

## Sorted By Ideal

Bank Culture Survey	Actual %	Ideal %
<b>Dimensions</b>		
Decisiveness	38 %	88 %
Interpersonal Intelligence	43 %	86 %
Sustainable Productivity	23 %	84 %
Personal Learner	32 %	82 %
Composure	48 %	82 %
Strategic Focus	35 %	81 %
Courageous Authenticity	38 %	81 %
Integrity	24 %	80 %
Fosters Team Play	27 %	79 %
Involvement	37 %	79 %
Purposeful & Visionary	20 %	78 %
Mentoring & Developing	35 %	78 %
Systems Thinker	35 %	78 %
Achieves Results	37 %	73 %
Balance	39 %	66 %
Collaborator	48 %	65 %
Customer Focus	33 %	65 %
Selfless Leader	46 %	61 %
Driven	39 %	51 %
Ambition	38 %	50 %
Perfect	28 %	48 %
Caring Connection	27 %	47 %
Community Concern	17 %	45 %
Autocratic	56 %	28 %
Critical	58 %	26 %
Distance	51 %	25 %
Passive	73 %	24 %
Pleasing	49 %	23 %
Arrogance	44 %	13 %
Belonging	33 %	11 %
Conservative	46 %	8 %
<b>Summary Dimensions</b>		
Achieving	28 %	83 %
Authenticity	25 %	81 %
Self-Awareness	34 %	79 %
Relating	31 %	74 %
Systems Awareness	19 %	72 %
Controlling	47 %	34 %
Protecting	49 %	16 %
Complying	58 %	11 %
<b>Summary Measures</b>		
Reactive-Creative Scale	38 %	85 %
Relationship-Task Balance	43 %	73 %

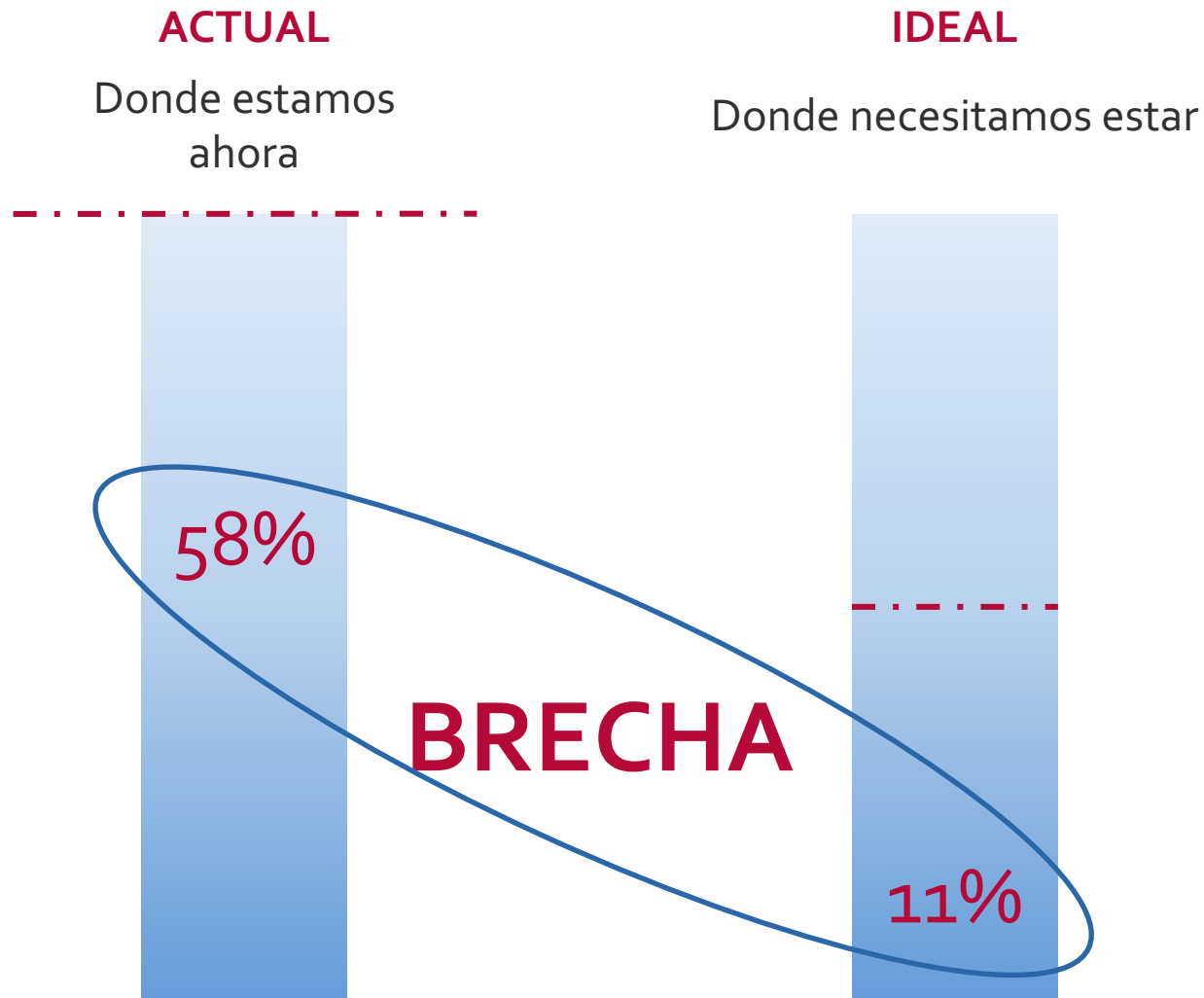
## Sorted By Ideal to Ideal

Bank Culture Survey	Ideal %	Ideal to Ideal %
<b>Dimensions</b>		
Critical	26 %	66 %
Autocratic	28 %	63 %
Passive	24 %	62 %
Driven	51 %	61 %
Ambition	50 %	59 %
Distance	25 %	58 %
Perfect	48 %	55 %
Decisiveness	88 %	53 %
Composure	82 %	52 %
Interpersonal Intelligence	86 %	49 %
Achieves Results	73 %	47 %
Customer Focus	65 %	47 %
Arrogance	13 %	45 %
Systems Thinker	78 %	44 %
Integrity	80 %	44 %
Courageous Authenticity	81 %	43 %
Mentoring & Developing	78 %	41 %
Personal Learner	82 %	39 %
Selfless Leader	61 %	39 %
Involvement	79 %	39 %
Purposeful & Visionary	78 %	39 %
Sustainable Productivity	84 %	38 %
Pleasing	23 %	38 %
Fosters Team Play	79 %	37 %
Collaborator	65 %	36 %
Strategic Focus	81 %	33 %
Belonging	11 %	27 %
Conservative	8 %	26 %
Balance	66 %	25 %
Caring Connection	47 %	21 %
Community Concern	45 %	21 %
<b>Summary Dimensions</b>		
Controlling	34 %	61 %
Protecting	16 %	54 %
Complying	11 %	44 %
Authenticity	81 %	41 %
Achieving	83 %	36 %
Relating	74 %	30 %
Self-Awareness	79 %	28 %
Systems Awareness	72 %	27 %
<b>Summary Measures</b>		
Relationship-Task Balance	73 %	64 %
Reactive-Creative Scale	85 %	35 %

## Sorted By Gap Between Actual and Ideal

Bank Culture Survey	Actual %	Ideal %	Gap %
<b>Dimensions</b>			
Sustainable Productivity	23 %	84 %	61
Purposeful & Visionary	20 %	78 %	58
Integrity	24 %	80 %	56
Fosters Team Play	27 %	79 %	52
Personal Learner	32 %	82 %	50
Decisiveness	38 %	88 %	50
Perfect	73 %	24 %	-49
Strategic Focus	35 %	81 %	46
Mentoring & Developing	35 %	78 %	43
Interpersonal Intelligence	43 %	86 %	43
Courageous Authenticity	38 %	81 %	43
Systems Thinker	35 %	78 %	43
Involvement	37 %	79 %	42
Conservative	46 %	8 %	-38
Achieves Results	37 %	73 %	36
Composure	48 %	82 %	34
Customer Focus	33 %	65 %	32
Critical	58 %	26 %	-32
Arrogance	44 %	13 %	-31
Community Concern	17 %	45 %	28
Autocratic	56 %	28 %	-28
Balance	39 %	66 %	27
Distance	51 %	25 %	-26
Pleasing	49 %	23 %	-26
Belonging	33 %	11 %	-22
Caring Connection	27 %	47 %	20
Perfect	28 %	48 %	20
Collaborator	48 %	65 %	17
Selfless Leader	46 %	61 %	15
Driven	39 %	51 %	12
Ambition	38 %	50 %	12
<b>Summary Dimensions</b>			
Authenticity	25 %	81 %	56
Achieving	28 %	83 %	55
Systems Awareness	19 %	72 %	53
Complying	58 %	11 %	-47
Self-Awareness	34 %	79 %	45
Relating	31 %	74 %	43
Protecting	49 %	16 %	-33
Controlling	47 %	34 %	-13
<b>Summary Measures</b>			
Reactive-Creative Scale	38 %	85 %	47
Relationship-Task Balance	43 %	73 %	30

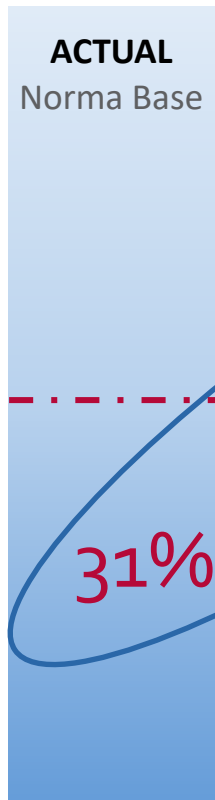
# Representación Visual de la Tabla: **Cumplimiento (Reactivo)**



# Representación Visual de la Tabla : **RELACIONES** (Creativo)

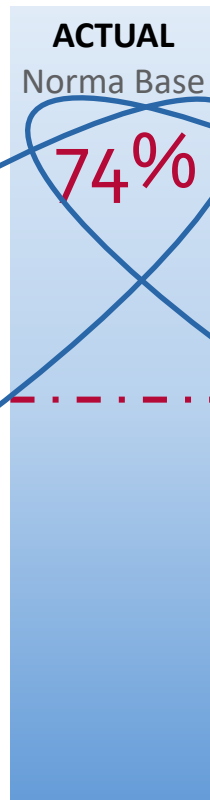
## ACTUAL

Donde estamos ahora



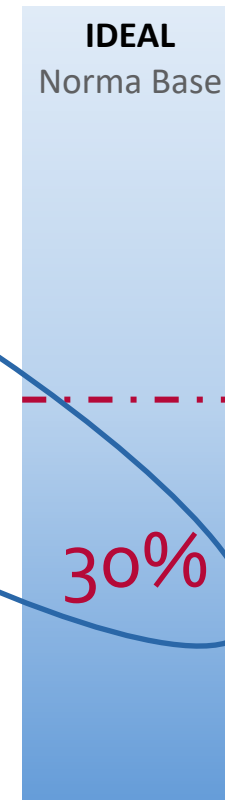
## IDEAL

Donde necesitamos estar

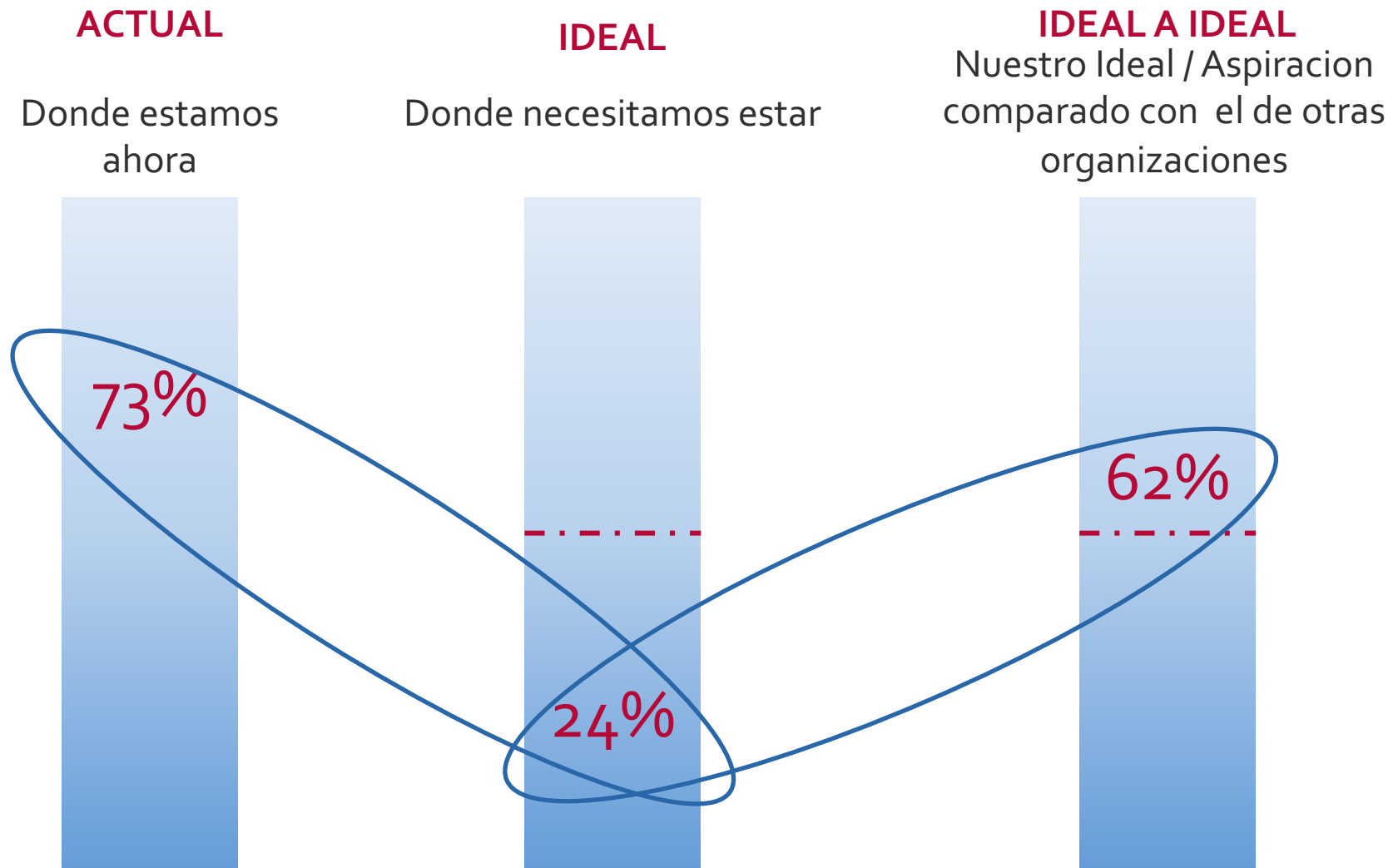


## IDEAL TO IDEAL

Nuestro Ideal / Aspiracion comparado con el de otras organizaciones



# Representación Visual de la Tabla: **Pasivo (Reactivo)**



# Tablas ordenadas del LCS usadas para crear gráficos

## Sorted By Actual

Consulting Co. Leadership Team LCS (n=15) 2016	Actual %	Ideal %	Consulting Co. Leadership Team LCS (n=15) 2016	Actual %	Ideal %
<b>Dimensions</b>					
Caring Connection	90 %	97 %	Mentoring & Developing	70 %	100 %
Collaborator	82 %	84 %	Fosters Team Play	72 %	99 %
Community Concern	76 %	94 %	Purposeful & Visionary	74 %	98 %
Achieves Results	76 %	88 %	Integrity	61 %	98 %
Strategic Focus	75 %	95 %	Caring Connection	90 %	97 %
Purposeful & Visionary	74 %	98 %	Interpersonal Intelligence	60 %	97 %
Fosters Team Play	72 %	99 %	Balance	23 %	97 %
Mentoring & Developing	70 %	100 %	Personal Learner	63 %	97 %
Driven	68 %	24 %	Sustainable Productivity	49 %	97 %
Personal Learner	63 %	97 %	Courageous Authenticity	62 %	95 %
Perfect	62 %	24 %	Strategic Focus	75 %	95 %
Courageous Authenticity	62 %	95 %	Community Concern	76 %	94 %
Integrity	61 %	98 %	Systems Thinker	58 %	94 %
Interpersonal Intelligence	60 %	97 %	Decisiveness	52 %	93 %
Systems Thinker	58 %	94 %	Composure	57 %	90 %
Composure	57 %	90 %	Involvement	52 %	89 %
Selfless Leader	55 %	86 %	Achieves Results	76 %	88 %
Decisiveness	52 %	93 %	Selfless Leader	55 %	86 %
Involvement	52 %	89 %	Collaborator	82 %	84 %
Pleasing	50 %	17 %	Customer Focus	48 %	60 %
Sustainable Productivity	49 %	97 %	Ambition	40 %	36 %
Customer Focus	48 %	60 %	Driven	68 %	24 %
Arrogance	48 %	15 %	Perfect	62 %	24 %
Belonging	47 %	23 %	Belonging	47 %	23 %
Autocratic	45 %	8 %	Pleasing	50 %	17 %
Critical	45 %	11 %	Arrogance	48 %	15 %
Ambition	40 %	36 %	Critical	45 %	11 %
Passive	32 %	10 %	Passive	32 %	10 %
Distance	28 %	8 %	Distance	28 %	8 %
Conservative	26 %	6 %	Autocratic	45 %	8 %
Balance	23 %	97 %	Conservative	26 %	6 %
<b>Summary Dimensions</b>					
Relating	74 %	98 %	Relating	74 %	98 %
Achieving	71 %	96 %	Authenticity	61 %	98 %
Authenticity	61 %	98 %	Self-Awareness	45 %	97 %
Systems Awareness	59 %	93 %	Achieving	71 %	96 %
Controlling	45 %	8 %	Systems Awareness	59 %	93 %
Self-Awareness	45 %	97 %	Controlling	45 %	8 %
Protecting	36 %	6 %	Protecting	36 %	6 %
Complying	34 %	5 %	Complying	34 %	5 %
<b>Summary Measures</b>					
Reactive-Creative Scale	66 %	98 %	Reactive-Creative Scale	66 %	98 %
Relationship-Task Balance	61 %	74 %	Relationship-Task Balance	61 %	74 %

## Sorted By Ideal

## Sorted By Ideal to Ideal

Consulting Co. Leadership Team LCS (n=15) 2016	Ideal %	Ideal to Ideal %	Consulting Co. Leadership Team LCS (n=15) 2016	Actual %	Ideal %	Gap %
<b>Dimensions</b>						
Mentoring & Developing	100 %	97 %	Balance	23 %	97 %	74
Fosters Team Play	99 %	94 %	Sustainable Productivity	49 %	97 %	48
Caring Connection	97 %	91 %	Driven	68 %	24 %	-44
Integrity	98 %	90 %	Decisiveness	52 %	93 %	41
Purposeful & Visionary	98 %	88 %	Perfect	62 %	24 %	-38
Community Concern	94 %	85 %	Involvement	52 %	89 %	37
Balance	97 %	82 %	Interpersonal Intelligence	60 %	97 %	37
Interpersonal Intelligence	97 %	82 %	Integrity	61 %	98 %	37
Personal Learner	97 %	81 %	Autocratic	45 %	8 %	-37
Courageous Authenticity	95 %	76 %	Systems Thinker	58 %	94 %	36
Systems Thinker	94 %	73 %	Personal Learner	63 %	97 %	34
Strategic Focus	95 %	72 %	Critical	45 %	11 %	-34
Sustainable Productivity	97 %	72 %	Composure	57 %	90 %	33
Achieves Results	88 %	71 %	Courageous Authenticity	62 %	95 %	33
Composure	90 %	67 %	Arrogance	48 %	15 %	-33
Decisiveness	93 %	67 %	Pleasing	50 %	17 %	-33
Selfless Leader	86 %	67 %	Selfless Leader	55 %	86 %	31
Involvement	89 %	67 %	Mentoring & Developing	70 %	100 %	30
Collaborator	84 %	64 %	Fosters Team Play	72 %	99 %	27
Ambition	36 %	46 %	Purposeful & Visionary	74 %	98 %	24
Arrogance	15 %	43 %	Belonging	47 %	23 %	-24
Critical	11 %	43 %	Passive	32 %	10 %	-22
Customer Focus	60 %	43 %	Strategic Focus	75 %	95 %	20
Belonging	23 %	42 %	Distance	28 %	8 %	-20
Passive	10 %	39 %	Conservative	26 %	6 %	-20
Driven	24 %	34 %	Community Concern	76 %	94 %	18
Autocratic	8 %	33 %	Customer Focus	48 %	60 %	12
Pleasing	17 %	33 %	Achieves Results	76 %	88 %	12
Perfect	24 %	32 %	Caring Connection	90 %	97 %	7
Distance	8 %	26 %	Ambition	40 %	36 %	-4
Conservative	6 %	20 %	Collaborator	82 %	84 %	2
<b>Summary Dimensions</b>						
Authenticity	98 %	83 %	Self-Awareness	45 %	97 %	52
Relating	98 %	83 %	Authenticity	61 %	98 %	37
Self-Awareness	97 %	79 %	Controlling	45 %	8 %	-37
Achieving	96 %	72 %	Systems Awareness	59 %	93 %	34
Systems Awareness	93 %	66 %	Protecting	36 %	6 %	-30
Controlling	8 %	30 %	Complying	34 %	5 %	-29
Protecting	6 %	27 %	Achieving	71 %	96 %	25
Complying	5 %	26 %	Relating	74 %	98 %	24
<b>Summary Measures</b>						
Reactive-Creative Scale	98 %	80 %	Reactive-Creative Scale	66 %	98 %	32
Relationship-Task Balance	74 %	57 %	Relationship-Task Balance	61 %	74 %	13

## Sorted By Gap Between Actual and Ideal

# Guiar a los Clientes en 2-3 Áreas de Enfoque Clave....

1. **QUE** 2-3 Áreas de enfoque clave?
2. **COMO** ¿Seremos un modelo a seguir en cuanto a nuestros compromisos y responsabilidad en estas áreas clave, alineados con nuestras iniciativas estratégicas y de negocio?
3. Describa los comportamientos y mentalidades que serán obvios y visibles para cada uno de nosotros, nuestros equipos y todos los grupos de interés clave....





# ACORDAR LOS PROXIMOS OPASOS Y RESPONSABILIDADES

- ¿Por Qué?
- ¿Qué?
- ¿Cómo?
- ¿Quién?
- ¿Cuándo?
- ¿Dónde?



LCS...

EJEMPLOS DE GRAFICO  
E INFORME

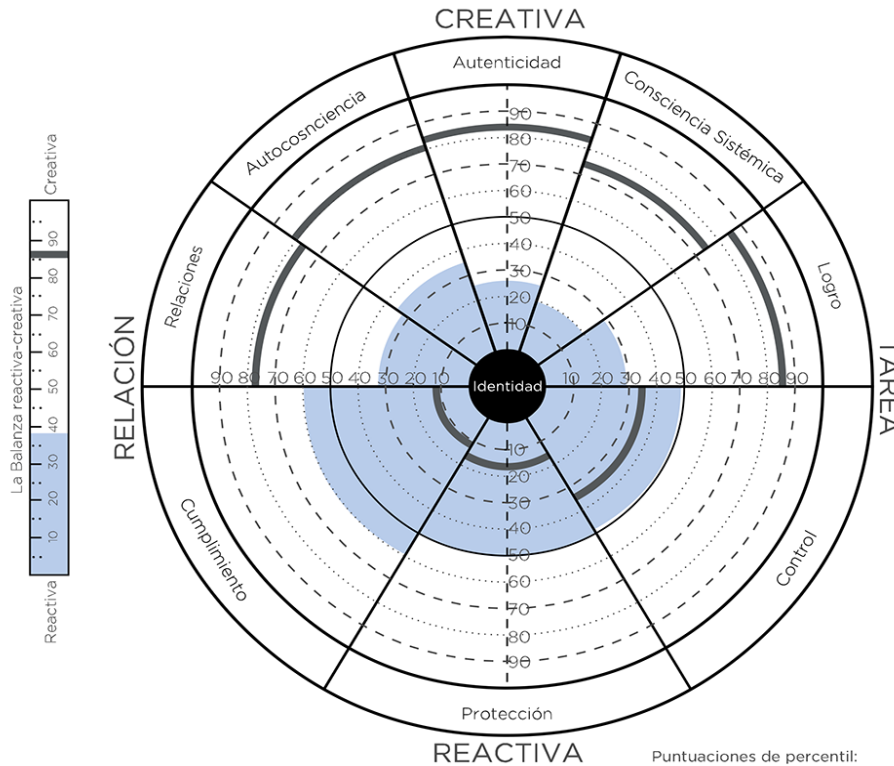
# The Leadership Culture Survey Report

1. Valores Absolutos y Percentiles en base de datos normalizada
2. Define las Competencias Creativas y los Estilos Reactivos de Liderazgo
3. Resultados: Gráfico e Información Detallada
4. Información Detallada con preguntas y definiciones
5. Tablas Ordenadas





The Leadership Circle™



CULTURE SURVEY™  
 Spanish - Leadership Culture Survey

**Puntuaciones de percentil:**  
 Todas las puntuaciones se exponen como puntuaciones de percentil comparando las puntuaciones suyas con nuestra base de normas. Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67. Las puntuaciones bajas están por debajo del percentil 33.

- Desired Culture
- Actual Culture



## Que puedes decir ahora ?

En pares ...10 minutos

- Propon 3 afirmaciones convincentes que puedas hacer sobre Leadership Circle Culture Survey
- Usa un lenguaje comun en tu negocio
- Preparate para defenderlo



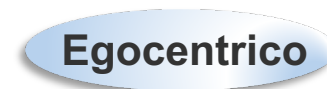
# CINCO NIVELES DE LIDERAZGO

# Cinco Niveles de Liderazgo

Basado en las Etapas de Desarrollo de Adultos

*Los líderes se desarrollan a lo largo de una serie de estadios secuenciales que son universales e invariables...*

Mastering Leadership,  
Bob Anderson & Bill Adams



## 2 Handouts:

1. Resumen de los Cinco Niveles de Liderazgo
2. El Camino del Liderazgo (desplegable)

### EJERCICIO

1. Dividirse en 5 grupos pequeños
2. Discutir uno de los 5 Niveles de Liderazgo
3. Enseñar a los demás: *¿Cómo se muestra este Estadio en el Liderazgo?*



# COMIDA





DESEÑO  
ARQUITECTURA Y  
PRECIO

# Ejemplo: Estructura/Arquitectura



# PRICING

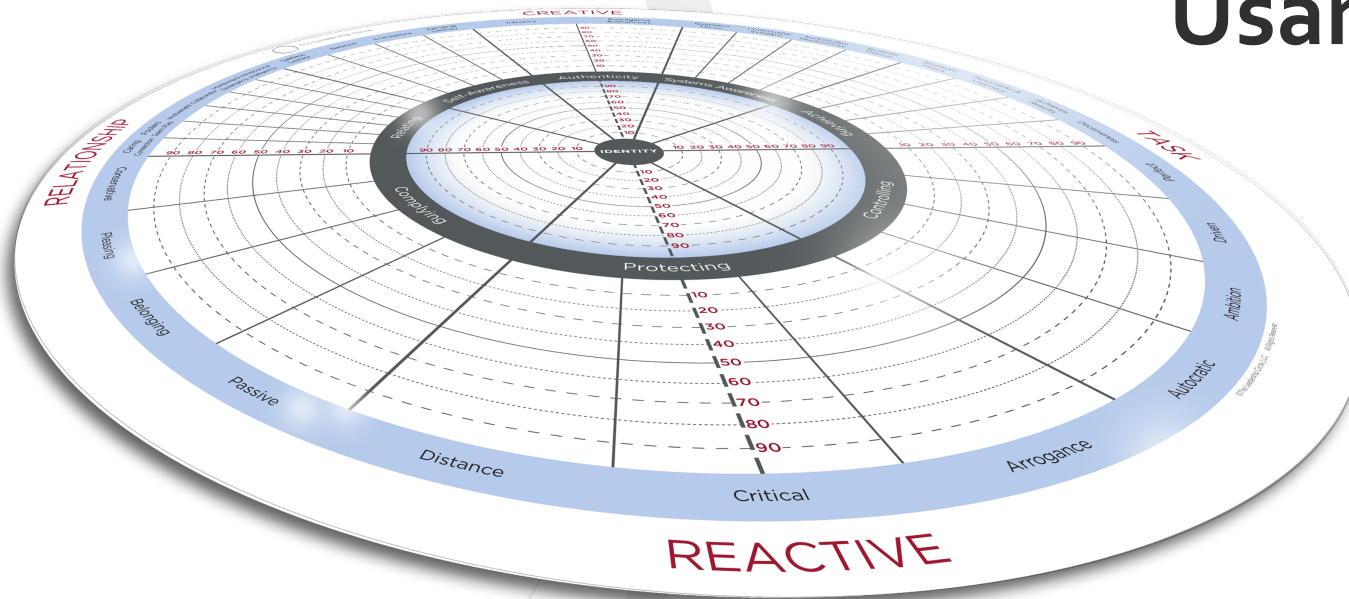
## THE LEADERSHIP CIRCLE EUROPE PRECIOS CONSULTOR EXTERNO

Precio en Euros (excl. IVA)  
Efectivo 1 Agosto 2019

	Precio del Consultor Externo	Precio de Venta Recomendado
<b>Leadership Circle Profile (LCP) y Manager Edition (LCPME)</b>		
Perfil electrónico: con PDF del perfil del participante, gráfico, informe del coach y manual de interpretación	235	400
+ Adicionalmente informes y manual de interpretación impresos	+45	+45
Informe de Grupo Electrónico	235	400
Hacer por segunda vez el Perfil Electrónico: con PDF del perfil del participante, gráfico e informe del coach	215	365
Volver a procesar e imprimir informe del perfil/gráfico	45	85
Volver a procesar el informe del perfil/gráfico electrónico	35	65
<b>Collective Leadership Assessment (CLA)</b>		
Un grupo de hasta 10 participantes	270	645
Por cada participante adicional en el mismo grupo desde 11 a 100	20	55
Por cada participante adicional en el mismo grupo desde el 101 en adelante	10	30
<i>Nota: Todos los precios indicados arriba corresponden a formato electrónico, mientras no se indique de otra forma.</i>		
<b>The Leadership System (LS)</b>		
<i>(Sólo disponible para consultores certificados en Leadership System)</i>		
Promise of Leadership - por participante	105	185
Leader to Leader - 6 módulos requeridos por participante	630	1.110
Leader to Leader - módulo adicional por participante	105	185
Pulse Survey - 3 encuestas por líder	175	310
Pulse Surveys adicionales por participante	55	100
Administración de Proyecto por hora- bajo petición	60/h	60/h



# Usando el Mat



**¿Cómo podría usar el Mat con los equipos para entregar su informe LCS?**



# DESCANSO



The Leadership Circle®

LCS CASE STUDY:  
Pharmaceutical  
Company



The Leadership Circle®

Viendo algunos  
ejemplos de clientes  
reales...



# Case Study Exercise

1. Toma 10 minutos de silencio para leer el Caso de Estudio
  
2. LISTA DE VERIFICACION:
  - a) Discutir el caso de negocio para el uso de LCS
  - b) ¿Cuáles fueron los resultados exitosos?
  - c) ¿Qué podría aplicar a sus propios clientes/prospets?
  
3. DEBRIEF EN GRUPO





# LISTA DE VERIFICACIÓN DEL CLIENTE

LEADERSHIP CULTURE SURVEY (LCS)  
**ENGAGEMENT - CHECKLIST**  
 END-TO-END

**I. Engagement for LCS** - conversation with client

**Client Context/Needs Assessment (to determine the Business Case for Proposal)**

Examples of questions to elicit:

- Why am I here? Why me/us? How did you learn about me/us?
- Background, high level context e.g.
  - History, markets, business environment
  - Size (people, businesses, financials), how structured
  - Growth / progress - financial and/or other
  - Challenges
- Strategic imperatives
  - Metrics or measures used for progress and success
- Catalyst for developing collective and individual leadership and/or culture
  - What's working? What's not?
  - Organizational / team needs & current reality and desired future
  - How they would describe the culture - What needs to change?
  - Previous assessments - What worked/didn't? Who with?
  - What other initiatives are happening in the organization / team

1. En parejas
2. Revisa la LISTA DE COMPROVACION
3. Piensa en un cliente actual o potencial
4. Marca los Items útiles

**\*15 minutos\***

Mira en el manual pagina 107

TODOS JUNTOS:

DISEÑO DE UNA  
SESIÓN DE  
DEVOLUCIÓN CON EL  
CLIENTE

# Diseños de Talleres de Devolución personalizables

## Leadership Culture Survey Debriefing Workshop

Approximately 5 Hours (can extend to 1 Day)

TOPIC / EVENT	TIME	KEY CONTENT AND ACTIVITIES	NEEDED
Breakfast or Lunch / Get Ready	N/A	<b>Prepare the room:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Circle of chairs (no tables for the plenary, only for breakout work)</li> <li>Mat LCS (or LCP), 3 flip charts, color markers, ball of string or wool, talking stick, materials suitcase...</li> <li>The room needs to be especially appropriate for the work, with several spaces to allow playing, breakouts, outdoors, etc...</li> <li>Ideally catering brunch with ongoing coffees and pastries, so to be flexible with what's needed /rhythms and timings).</li> <li>Create meaningful beauty in the center (Bonsai, seeds, flowers, per the season of the year, or season of the team).</li> </ul>	<b>Resources</b> LCS or LCP Mat Flip charts x3 Markers Ball of wool Talking stick Flowers etc.
Welcome / Introductions	30 minutes	<b>Purpose: To welcome clients and set the scene for the work ahead</b> <b>Process:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Senior leader from the client welcomes the group and connects the session with the strategic imperatives and leadership agenda</li> <li>Facilitators/consultants introduced               <ul style="list-style-type: none"> <li>Clarifying and deepening our understanding of actual and desired culture</li> <li>Dialoguing why it's important to address any gaps</li> <li>Agreeing why it's important to address any gaps</li> <li>Committing to next steps with specific links to strategic and business outcomes</li> </ul> </li> <li>Set the scene for the participants to experience the "living" culture. This session is about why culture is important – how it shows up (internally and externally) and conversations about what is working and what can be improved plus agreeing actions, accountabilities and support moving forward. Spend a small amount of time up front dialoguing definition of CULTURE.</li> </ul>	<b>Resources</b>

Page 3

Page 4

# TODOS JUNTOS

Diseñar una sesión de devolución para un cliente (con tu compañero)

## Recursos:

1. Arquitectura (¿A quién y cuántas evaluaciones?) mira en el manual pagina 26
2. Ejercicios en el Mat?
3. Lista de comprobación Mira el manual pagina 103
4. Ejemplo de diseño de taller de Devolución Mira el manual pagina 75



# DESCANSO



The Leadership Circle®



# LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

## Interpretación del Informe Agregado

Agregado de perfiles del Senior Team

# Diferencias Clave entre el *Leadership Culture Survey* (Encuesta) y el LCP Group Profile (Perfiles agregados)

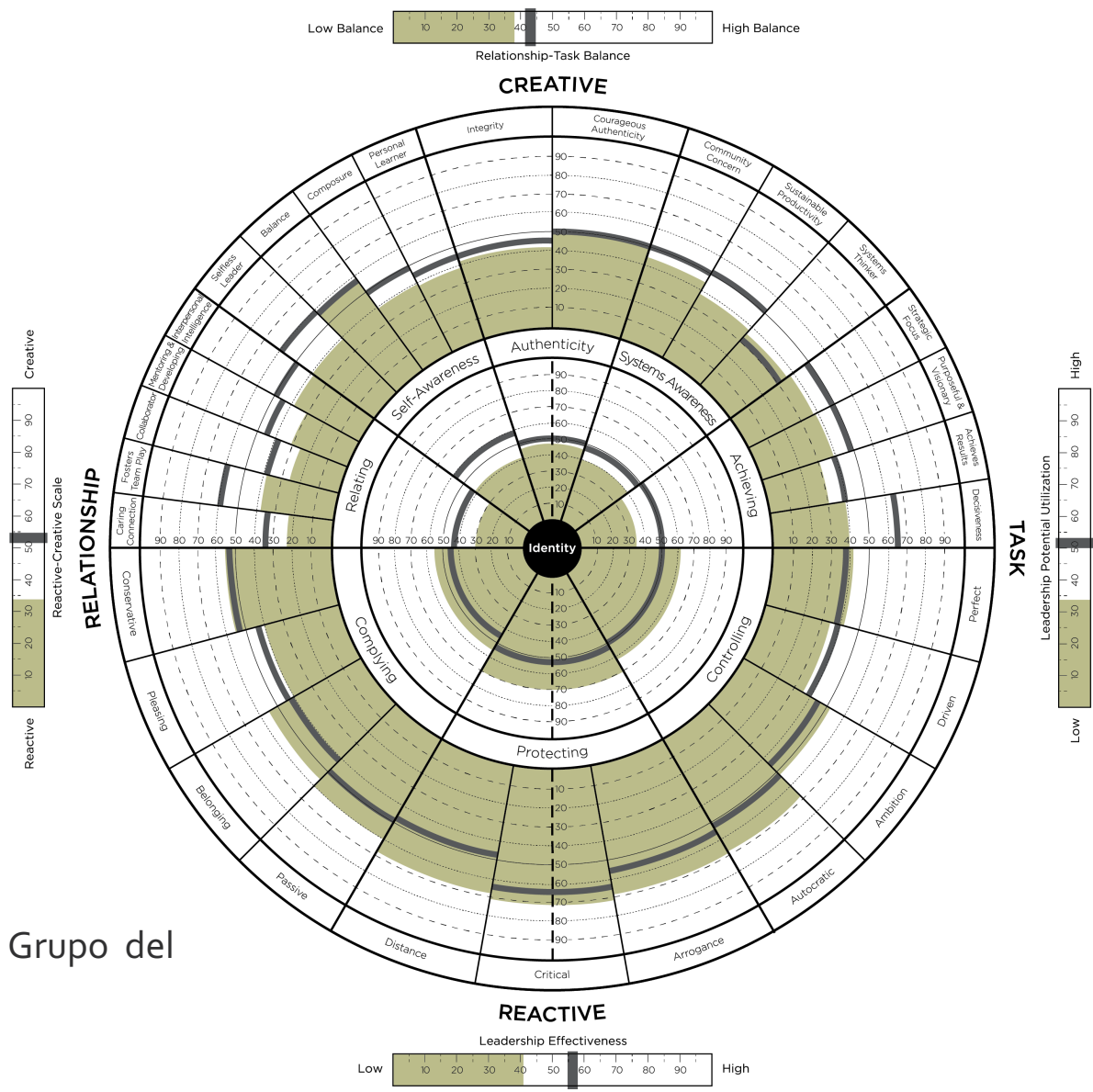
## *Leadership Culture Survey*

- Mide la brecha entre la cultura de liderazgo actual (ACTUAL) y la cultura de liderazgo deseada (IDEAL)
- Foco del análisis en el liderazgo colectivo
- Es *direcciona* por naturaleza e informa en profundidad la Agenda de Desarrollo del Liderazgo Colectivo

## *LCP informe agregado*

- Es una recopilación de Perfiles individuales
- Enfoque del análisis sobre el individuo, y las puntuaciones se agregan a través del grupo escogido
- Es *diagnóstico* por naturaleza, permitiendo a un equipo o grupo senior contemplar el potencial de sus patrones Reactivo y Creativo como equipo o grupo





Muestra del Informe de Grupo del Senior Team 1

# “Marca” de Liderazgo Colectivo

Sorted by Self Percentile

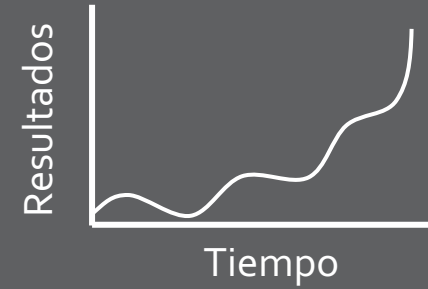
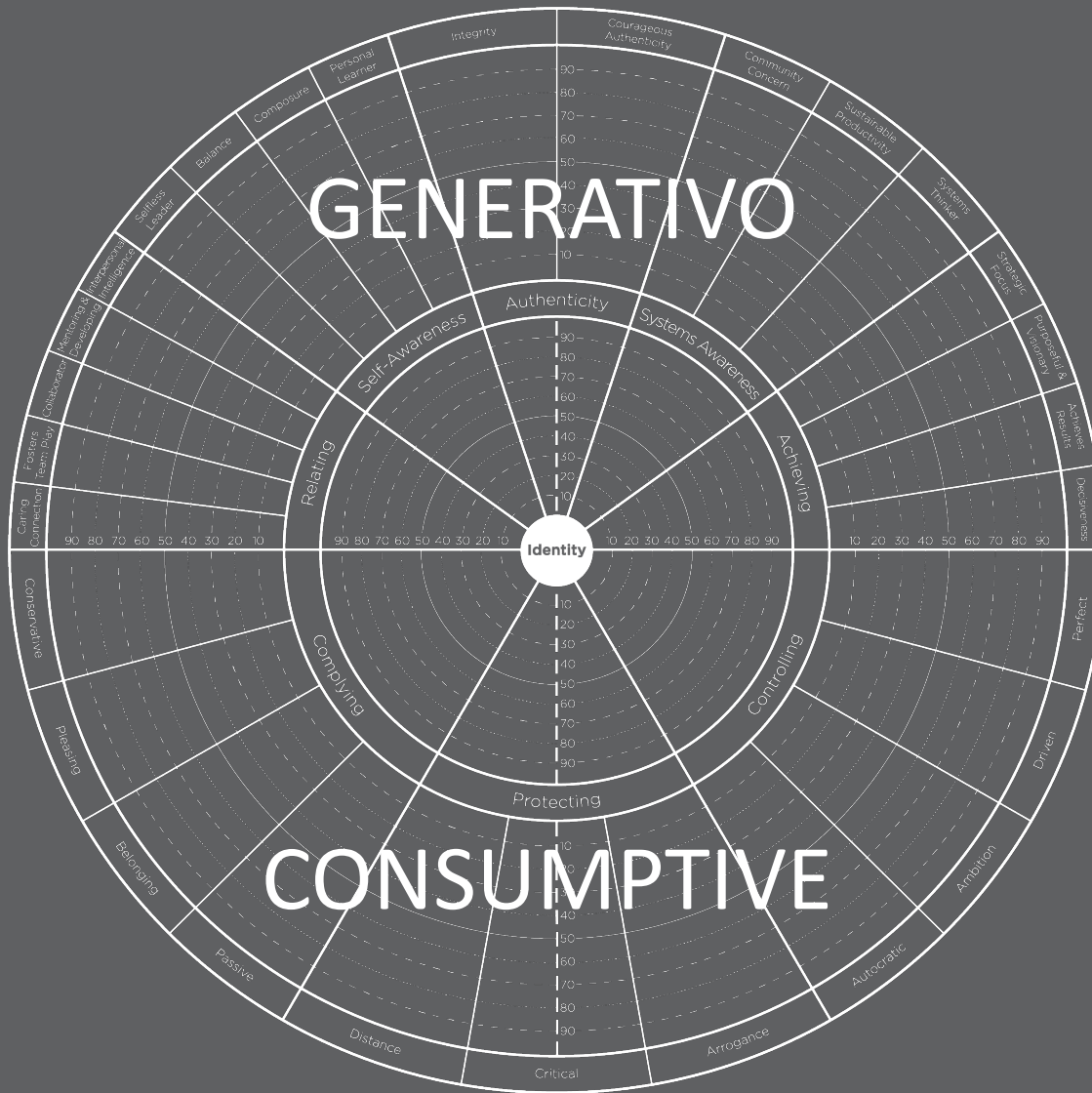
	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Decisiveness	<b>65 %</b>	39 %
Critical	<b>65 %</b>	73 %
Fosters Team Play	<b>59 %</b>	38 %
Selfless Leader	<b>57 %</b>	39 %
Balance	<b>56 %</b>	59 %

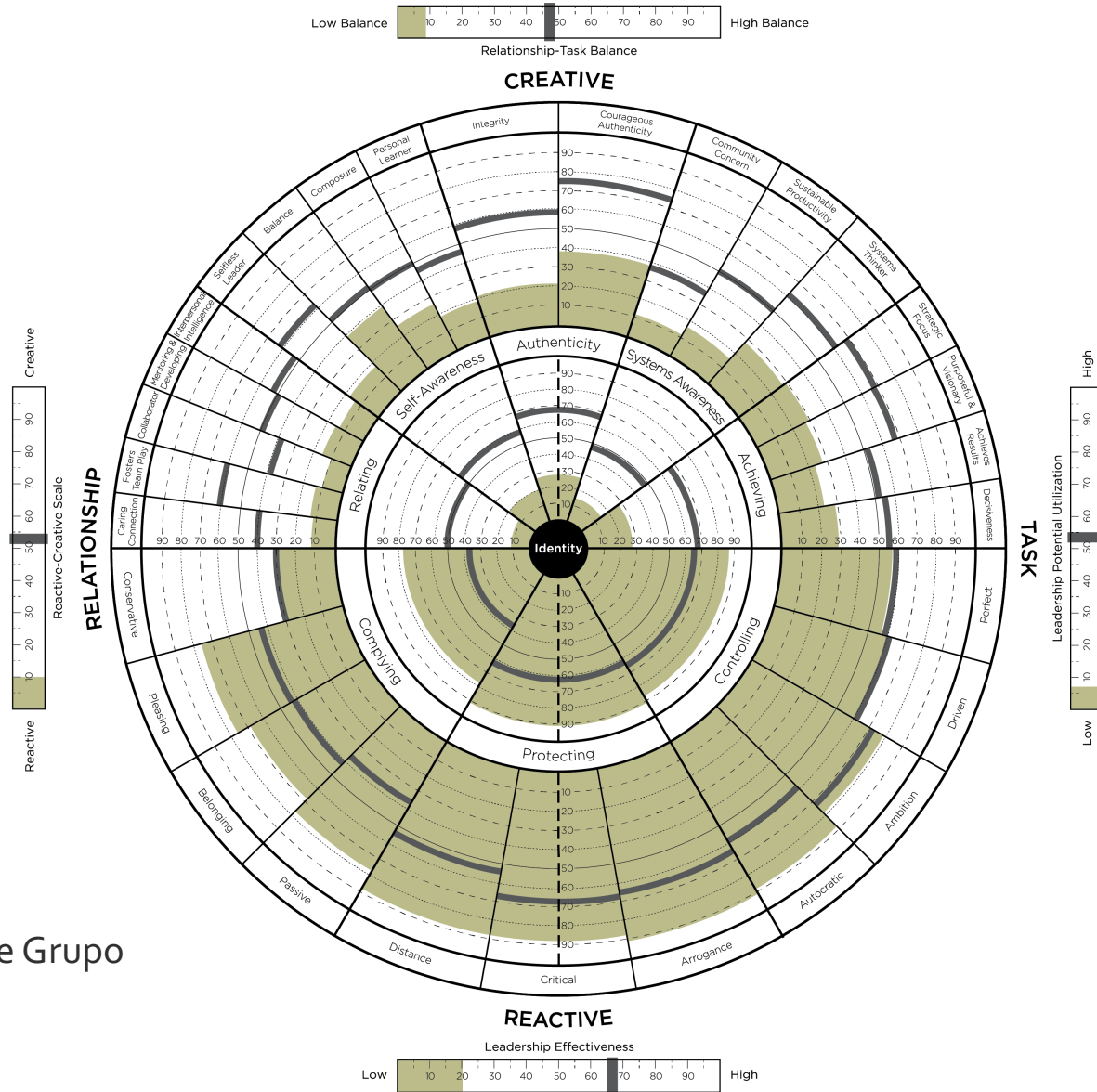
Sorted by Evaluator Percentile

	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Critical	65 %	<b>73 %</b>
Arrogance	55 %	<b>69 %</b>
Autocratic	53 %	<b>68 %</b>
Distance	47 %	<b>68 %</b>
Passive	49 %	<b>60 %</b>

Como el equipo piensa que está liderando...

Como otras personas experimentan al equipo primordialmente...





Muestra del Informe de Grupo Senior Team 2

# “Marca” de Liderazgo Colectivo

Sorted by Self Percentile

	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Courageous Authenticity	<b>74 %</b>	38 %
Ambition	<b>73 %</b>	79 %
Strategic Focus	<b>68 %</b>	30 %
Purposeful & Visionary	<b>67 %</b>	27 %
Critical	<b>67 %</b>	88 %

Sorted by Evaluator Percentile

	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Arrogance	65 %	<b>92 %</b>
Distance	55 %	<b>88 %</b>
Autocratic	59 %	<b>88 %</b>
Critical	67 %	<b>88 %</b>
Ambition	73 %	<b>79 %</b>

Cómo piensa el equipo que está liderando...

Cómo experimentan otras personas al equipo primordialmente...



# “Marca” de Liderazgo Colectivo

## Sorted by Self Percentile

	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Critical	59 %	62 %
Passive	55 %	81 %
Distance	54 %	77 %
Selfless Leader	52 %	41 %
Balance	51 %	46 %

## Sorted by Evaluator Percentile

	Self Percentile	Evaluator Percentile
<b>Dimensions</b>		
Passive	55 %	81 %
Distance	54 %	77 %
Critical	59 %	62 %
Belonging	34 %	60 %
Arrogance	39 %	59 %

Como piensa el equipo que está liderando...

Como experimentan otras personas al equipo primordialmente...



COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
RESOURCES  
EN  
**PROJECT CENTRE**



# LCS – Cualidades Administrativas

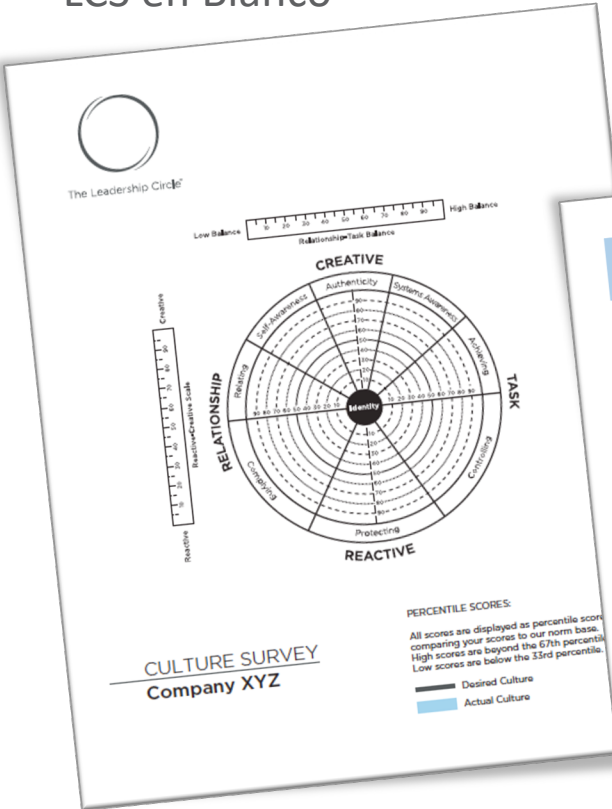
## Administración – Todo Autogestionado

Seras capaz de...

- Diseñar el proyecto del cliente en el TLC Project Center
- Montar el número de Círculos necesarios
- Elegir el Foco (Equipo o Líderes Organizacionales)
- Añadir vocabulario LCS de Enfoque Descriptivo
- Añadir emails y nombres de los participantes
- Confirmar pedido
- Enviar invitación por correo electrónico con los enlaces LCS
- Enviar recordatorios anteriores a la cumplimentación
- Crear informes y gráficos

N.B. Recibirás un correo electrónico de Client Services con instrucciones tras haber realizado el pedido. También puedes ver LCS propuesta– Lista de Comprobación Completa

# LCS en Blanco



## LCS FAQ Paper

Frequently Asked Questions

### Leadership Culture Survey™

What is the Leadership Culture Survey scale?

How are percentile scores calculated?

How are Individual Dimension Scores and Summary or Aggregate Dimension Scores calculated?

How is the score for the REACTIVE-CREATIVE SCALE calculated?

How is the score for the RELATIONSHIP-TASK BALANCE calculated?

Why are custom demographics scores sometimes radically different from default demographic scores?

©The Leadership Circle

## LCS Pre-reading

### Leadership Culture Survey – Overview

Thank you for completing the Leadership Culture Survey (LCS).

Please print this document and bring it along to the Debrief Workshop.

It will be useful to read the terms and definitions in this document prior to the offsite on **INSERT DATE OF WORKSHOP**.

©The Leadership Circle

The Leadership Circle is dedicated to evolving the conscious practice of leadership globally.

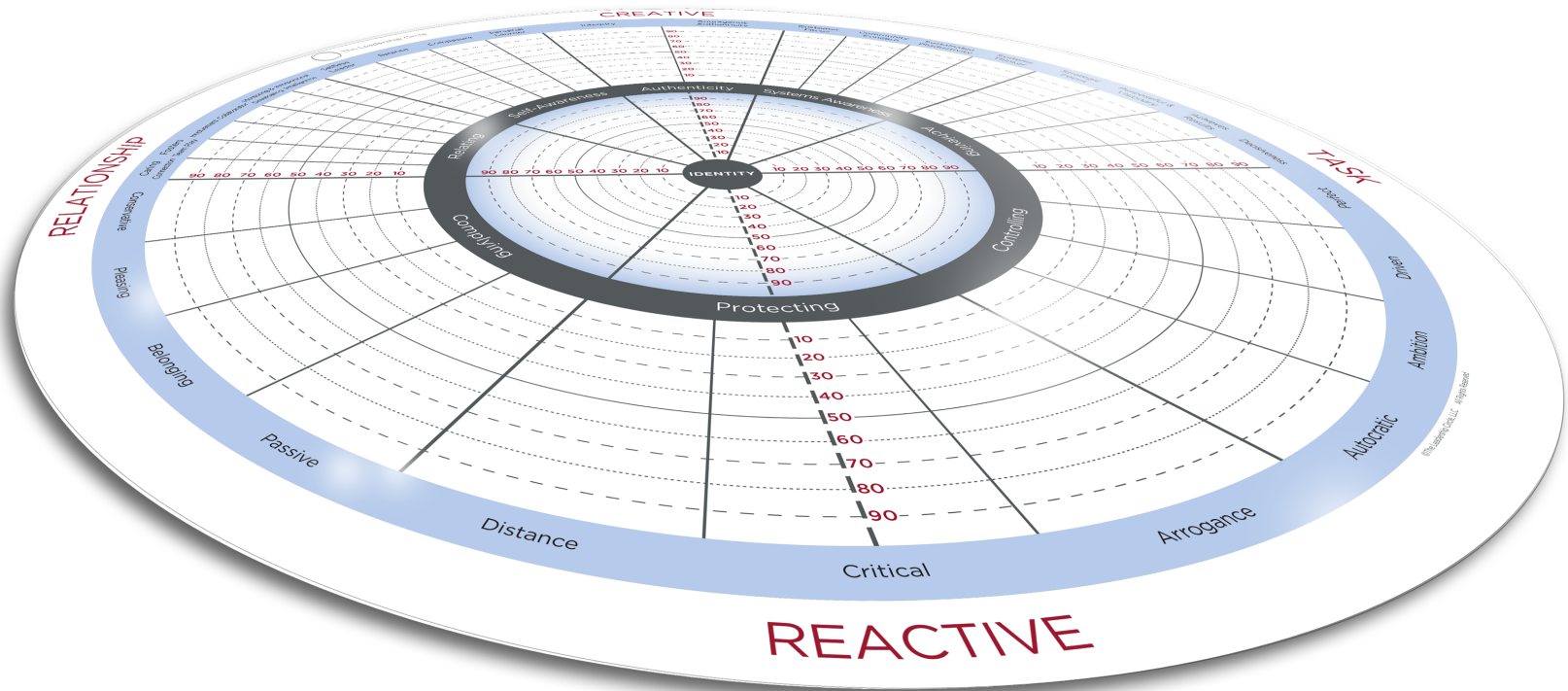
# Estamos aquí para ti!

- Consultoría y Coaching para el diseño de proyectos de liderazgo colectivo
- Equipo de Client Services Team para la administración de LCS y LCP Agrupado

**Contacta el equipo en: [clientservices@theleadershipcircle.eu](mailto:clientservices@theleadershipcircle.eu)**



# Check Out en el Mat



A landscape of rolling hills at sunset. The sun is low on the horizon, casting a warm orange glow over the hills. The sky is filled with soft, wispy clouds. A large, white, curved arc is positioned on the left side of the image, partially overlapping the hills and sky.

Hasta pronto...



The Leadership Circle®