

RESPONSABLE GLOBAL (Nivel 5)

- Colaboración de Sistemas (internacionales y comunidades)
- Gestión interdependiente por equipos del mismo nivel en distintas instituciones
- Perspectiva Global- habilidad para ver como la institución se relaciona con otra institución en una sociedad global

RED INTERDEPENDIENTE (Nivel 4,5)

- Uso extensivo de estructuras de gestión flexibles y equipos multi-funcionales
- Colaboración entre instituciones y/o clientes y proveedores
- Liderazgo de servicio —liderazgo de equipo desde una perspectiva de sistema

COLABORATIVO EMPODERADO (Nivel 4)

- Grupos que son auto-gestionados y toman decisiones- el lider no es él unico que toma decisiones, es facilitador
- Visión y valores compartidos crean alineamiento organizacional e inspiran compromiso.
- Uso exclusivo de equipos de alto rendimiento, con auto-gestión y autonomía

POSIBILITADOR (Transicional) (Nivel 3,5)

- Reglas, responsabilidades y distinciones lider-seguidor no están claras.
- Empoderar puede confundirse con autorizar
- Fuerte dependencia de las habilidades de gestión tradicionales al mismo tiempo que se intenta involucrar y empoderar seguidores, de forma significativa

JERÁRQUICO INSTITUCIONAL (Nivel 3)

- Burocracia grande, eficiente, ordenada y por capas
- Autoridad institucional/Lealtad reemplaza la autoridad parental
- Los líderes escuchan y de forma genuina les importa lo que escuchan, pero no renuncian a la toma de decisiones

JERÁRQUICO BENEVOLENTE (Nivel 2,5)

- Todas las decisiones se toman de arriba hacia abajo
- El liderazgo es benévolo, para obtener lealtad al lider
- Los empleados importan, pero no se les pide input- paternalista.

DICTATORIAL (Nivel 2)

- La lealtad al lider es incuestionable- basada en miedo
- Roles claros, jerarquía estricta y autoridad absoluta
- Sin involucración en toma de decisiones ni en procesos de equipo



6



5



4



3



2

SER INTEGRAL (Nivel 5)

Menos del 1% de la población

ESTRUCTURA DE IDENTIDAD:

- El Ser se expande para incluir sombras y elementos discordantes
- El Ser es ecología (una Comunidad)
- El Ser es uno con el todo (todos)

ORIENTACIÓN DE LIDERAZGO:

- La autoridad es plural
- El significado se encuentra en la rendición a un propósito mayor que el Ser y acciones colectivas
- Ve el conflicto como una oportunidad para dialogar a través de las diferencias para el descubrimiento de un nuevo entendimiento
- Ve el conflicto como discordia dentro del propio Ser manifestándose como realidad externa
- Trabaja para el beneficio del todo

TRANSICION (Nivel 4,5)

ESTRUCTURA DE IDENTIDAD:

- Rendición del Ser independiente
- Cultivar la sombra
- Enfrentarse al lado oscuro

SER CREATIVO (Nivel 4)

30% de la población

ESTRUCTURA DE IDENTIDAD:

- Valía internamente valorada
- No soy mis relaciones o mis logros. Yo les tengo. Ellos no me tienen a mí.
- El Ser como un todo independiente y completo se define desde dentro

ORIENTACIÓN DE LIDERAZGO:

- La autoridad viene de dentro y es otorgada a otros (compartida)
- Se encuentra significado en la auto-expresión, responsabilidad y co-creación
- Capacidad de crear visión y una acción independiente con auto-corrección
- Mantiene sentido del Ser en conflicto. Pregunta por la perspectiva del otro, es empático y responde auténticamente

TRANSICION (Nivel 3,5)

ESTRUCTURA DE IDENTIDAD:

- Muerte del Ser
- Pérdida del antiguo sistema de identidad
- Travesía del Héroe/Heroínao

SER REACTIVO (Nivel 3)

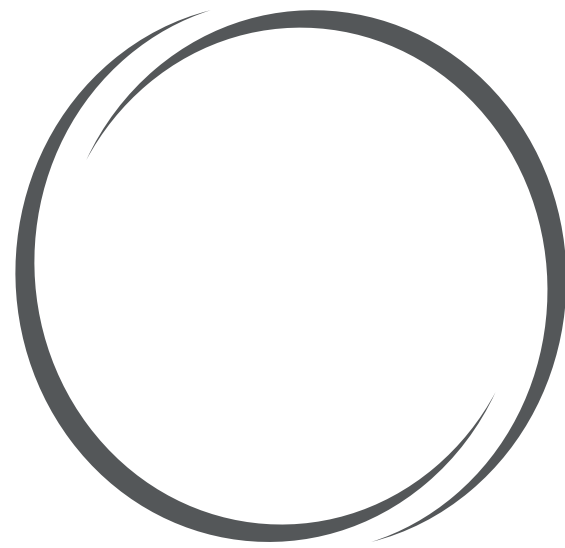
70% de la población

ESTRUCTURA DE IDENTIDAD

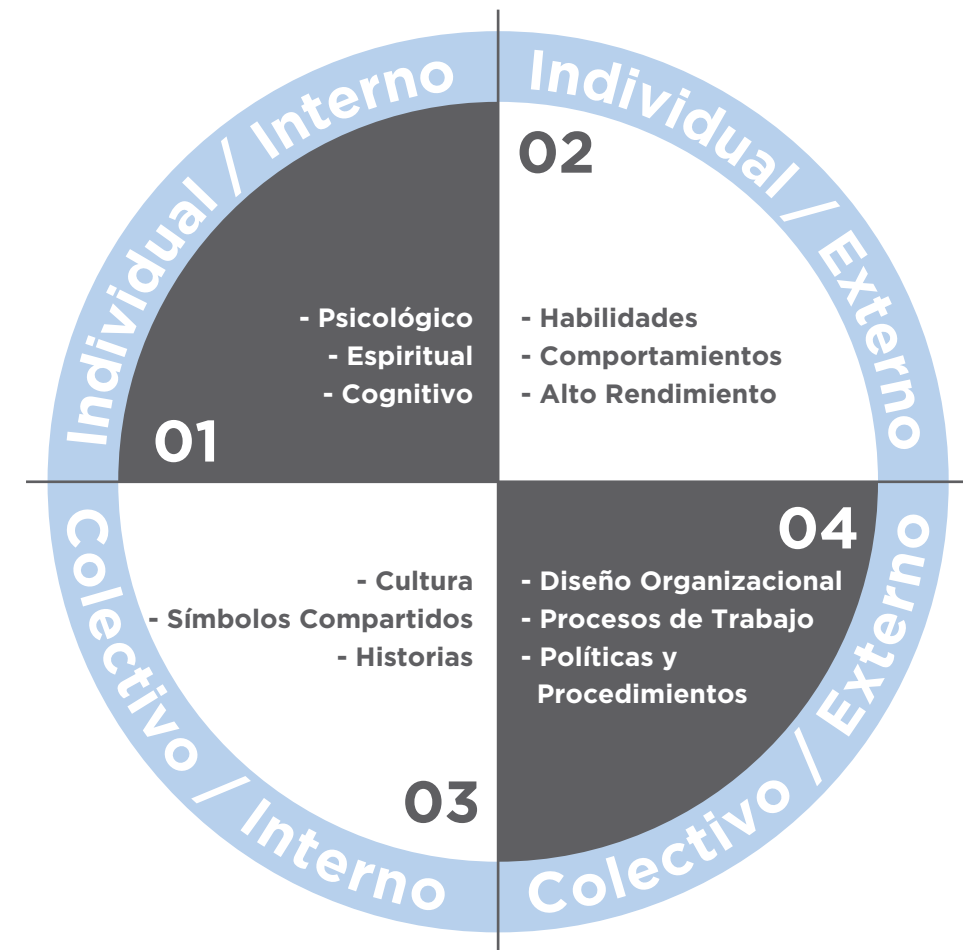
- Soy mis relaciones. Soy mis logros. Ellos me definen.
- Mi valía es externamente validada
- El Ser se define desde fuera hacia dentro

ORIENTACION DE LIDERAZGO:

- Autoridad conferida a un guía infalible fuera del Ser
- Significado y valía se encuentran en la fidelidad al rol. O soy una autoridad que controla o un seguidor dedicado
- La visión es definida por otros
- Se pone a la defensiva cuando se le reta—reacciona con agresividad o re trayéndose.



The Leadership Circle™



La Travesía del Liderazgo:

ETAPAS DE TRANSFORMACIÓN

CUADRANTE 01

Esta es la realidad interior de las personas. Esta es el área de desarrollo cognitivo, psicológico y espiritual. En este cuadrante, los líderes prestan atención al desarrollo interno de las personas, reconociendo que ningún cambio sustancial es posible sin un cambio previo en consciencia.

CUADRANTE 02

Este es el dominio de las habilidades técnicas e interpersonales así como de la ciencia (fisiología/neurología/psicología) de alto rendimiento. Este cuadrante capta mucha atención por parte de Coaches y atletas de primer orden. Es donde los líderes prestan atención al desarrollo de las habilidades de las personas y dan apoyo a los ingredientes físicos y psicológicos que provocan la motivación y el alto rendimiento.

CUADRANTE 03

Este es el dominio de la cultura. Es el territorio interior, a menudo escondido, de nuestras suposiciones e imágenes compartidas que dirigen lo que ocurre cuando estamos juntos. Este es el dominio de los mitos, historias, reglas no escritas y creencias. Les recuerda a los líderes prestar atención al significado más profundo de símbolos, propósito, visión y valores- no tanto como frases escritas y enmarcadas; pero como mensajes sutiles codificados en nuestras interacciones diarias.

CUADRANTE 04

Este es el cuadrante del diseño organizacional, tecnología, procesos de trabajo, políticas, y procedimientos. Este cuadrante les recuerda a los líderes que el diseño del sistema determina el rendimiento y que si queremos que el sistema tenga un rendimiento sustancialmente más alto, tenemos que diseñarlo.