

## 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)

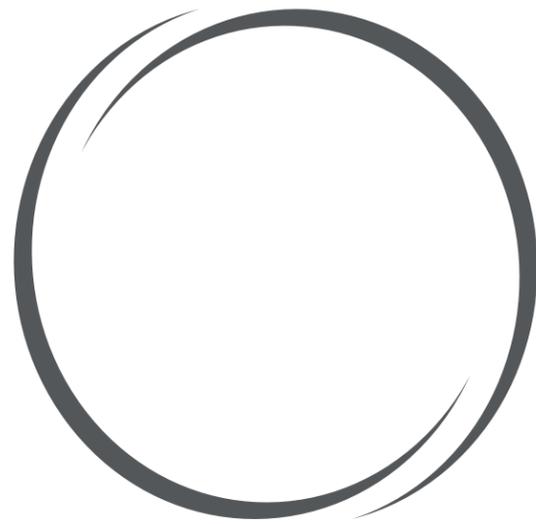
70% de la población

### ESTRUCTURA DE IDENTIDAD

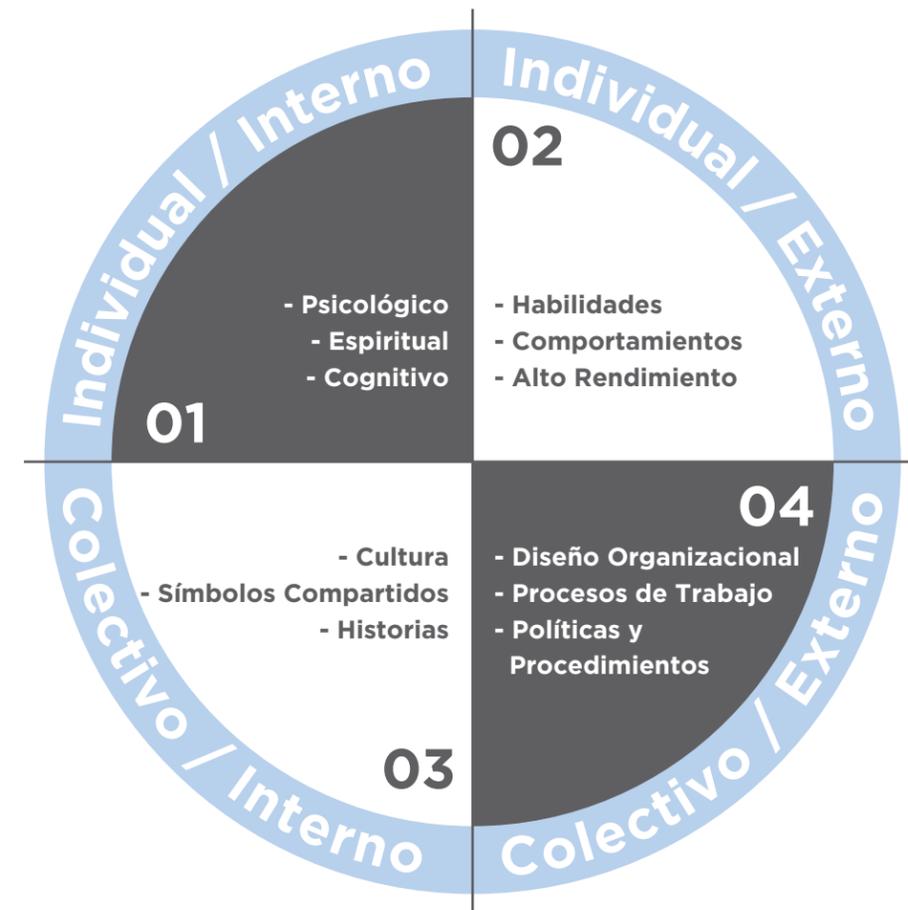
- Soy mis relaciones. Soy mis logros. Ellos me definen.
- Mi valía es externamente validada
- El Ser se define desde fuera hacia dentro

### 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 retrayéndose.



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.