

Leadership Circle Profile

DO'S AND DON'TS

Todos sabemos que el Leadership Circle Profile (LCP) representa un avance significativo en la evaluación y el desarrollo del liderazgo. Según Bob Anderson, su fundador, es “la primera herramienta de evaluación 360° basada en competencias que mide el comportamiento en las distintas etapas del desarrollo de los adultos; que relaciona los patrones de acción con los hábitos de pensamiento; que organiza la información en un sistema de desarrollo basado en algunos de los mejores marcos teóricos de la literatura sobre liderazgo, psicología y espiritualidad; y que muestra la información de forma que llama inmediatamente la atención sobre la información más crítica del feedback”.

Las dimensiones del Leadership Circle Profile están altamente correlacionadas con la escala de la eficacia de liderazgo. Además, muestra vínculos fuertes y significativos con un estándar de desempeño de la empresa, en el sentido de que el aumento de las áreas de eficacia de liderazgo (identificadas por el LCP) puede mejorar de manera espectacular los resultados de los clientes.

Por otra parte, el Leadership Circle Profile es la primera herramienta de evaluación 360° que mide un conjunto completo de competencias críticas de liderazgo creativo, a la vez que mide las tendencias reactivas; así como el comportamiento de liderazgo en diferentes niveles de desarrollo, mostrando la relación entre estos niveles.

Al tratarse de una herramienta de gestión del comportamiento y del desarrollo tan poderosa, es esencial identificar las diferentes formas en que un individuo o una organización debe utilizar el LCP, y cómo no debe utilizarse. A continuación, hemos enumerado lo que se puede hacer y lo que no se puede hacer para ayudar a identificar las formas en que se debe implementar esta herramienta.

Utiliza el LCP para:

- Identificar oportunidades de conversaciones de coaching transformacional con un cliente.
- Identificar las competencias creativas y las tendencias reactivas claves para profundizar el desarrollo del liderazgo.
- Ayudar al cliente a tomar consciencia de sus comportamientos internos que pueden influir en su comportamiento exterior.
- Llamar enseguida la atención sobre las visiones personales que tienen un impacto en la carrera, la familia y todas las relaciones interpersonales.
- Ayudar a los líderes individuales y a los equipos de management, a los profesionales de RRHH y de Desarrollo Organizacional, a los coaches, a los psicólogos y a los investigadores a identificar lo que motiva su comportamiento.
- Liberarse de los antiguos esquemas y empezar a expresar un nuevo estado de un individuo o de una organización.
- Empoderar a los individuos y las organizaciones para que asuman la plena responsabilidad de sus acciones y del cambio que aportan al mundo.
- Mostrar una correlación entre la eficacia de liderazgo y los resultados de la empresa
- Utilizarse con múltiples estructuras que ayuden al cliente a vincular los datos con información más profunda.
- Identificar las etapas del desarrollo de los adultos, convirtiéndose en una plataforma para la transición.

No utilices el LCP para:

- Procesos de selección, promoción, despido u otras decisiones importantes relacionadas con los puestos de trabajo en la empresa.
- Evaluaciones de los resultados o decisiones de remuneración para un individuo o grupo de empleados.

El Leadership Circle Profile está diseñado para el aprendizaje continuo con el fin de medir las capacidades de liderazgo. Dado que esta herramienta mide las estructuras de creencias internas y, por lo tanto, proporciona información potente y sensible, tratar los resultados de forma confidencial es de máxima prioridad.

El Leadership Circle Profile mide las capacidades de liderazgo. No está diseñado para medir el rendimiento profesional como en un proceso típico de evaluación de los resultados.

