LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

MANAGER EDITION

DESCRIPCIÓN DE PRODUCTO Y COMPARATIVA

LEADERSHIP CIRCLE®

“**Los líderes** efectivos
superan
a los líderes inefectivos
CADA VEZ”

~ W.A. (BILL) ADAMS

LEADERSHIP CIRCLE
PROFILE™
MANAGER EDITION

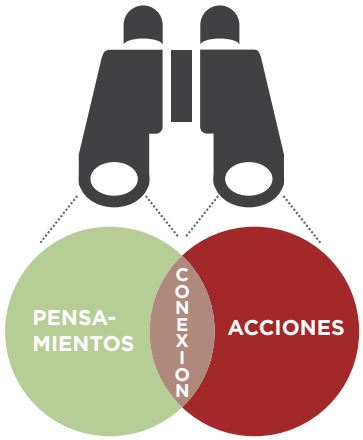
LA EVALUACIÓN DE LIDERAZGO QUE ILUMINA LA EFECTIVIDAD DEL LIDER

CONECTA PATRONES DE COMPORTAMIENTO CON HÁBITOS DE PENSAMIENTO

Leadership Circle Profile™ Manager Edition (LCP ME) es un auténtico gran avance entre los perfiles de 360°. Es el primero que conecta una batería de competencias muy bien investigadas con los hábitos de pensamiento motivadores subyacentes. Revela la relación entre los patrones de comportamiento y las suposiciones internas que dirigen esos comportamientos. En última instancia, LCP ME va a la fuente del comportamiento para tener mayor palanca de cambio. Además, contrariamente a la mayoría de perfiles que necesitan horas de interpretación, LCP ME integra toda esta información de forma que identifica los aspectos clave inmediatamente.

Los datos de LCP ME se revelan a sí mismos en segundos. De una mirada, la gestalt entera es accesible – poniendo a los líderes en contacto con lo que está funcionando, lo que no, y ¡por qué! En la mayoría de organizaciones, este tesoro de información permanece oculto. LCP ME lo hace fácilmente accesible al tiempo que crea los cimientos sobre los que puede ocurrir un cambio transformador, a un nivel superior y a un ritmo sostenible.

Nueva consciencia, Percepción, Reconocimiento & Enfoque



DESTACA LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO DEL LÍDER

LCP ME es el único instrumento que mide los dos ámbitos principales de liderazgo – las *Competencias Creativas* y las *Tendencias Reactivas* – e integra esta información de forma que las oportunidades clave de desarrollo salen a la superficie inmediatamente.

Las **Competencias Creativas** son competencias muy bien investigadas que miden cómo consigues tus resultados, sacas lo mejor de los demás, lideras con visión, fomentas tu propio desarrollo, actúas con integridad y coraje, y mejoras los sistemas organizacionales.

Las **Tendencias Reactivas** son estilos de liderazgo que enfatizan la precaución sobre el crear resultados, la auto-protección sobre el compromiso productivo, y la agresión sobre la construcción de alineamiento. Estos estilos auto-limitantes sobreenfatizan el foco en ganar la aprobación de los demás, protegerse a uno mismo, y conseguir resultados a través de tácticas de alto control.

LCP ME es único en que revela el Sistema Operativo del líder: supuestos internos (creencias) que dirigen el comportamiento en ambos dominios. Esto permite al directivo ver cómo su mundo interno de pensamiento se traduce en un estilo de liderazgo productivo o improductivo. En última instancia, LCP ME incrementa la consciencia interna que afecta nuestro comportamiento externo.

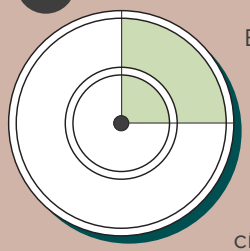
© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

MANAGER EDITION

Para comprender la distribución del Gráfico del Perfil, lee los pasos del 1 al 4:

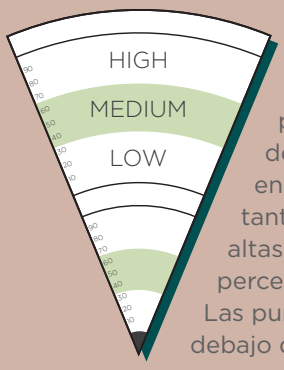
1 CÍRCULOS CONCÉNTRICOS



El círculo externo muestra los resultados de cada una de las 21 dimensiones medidas en LCP ME. El círculo interno resume el círculo externo en 6 puntuaciones resumen de las dimensiones del círculo externo. Las definiciones de estas dimensiones se encuentran en las siguientes páginas.

La localización de las dimensiones en el círculo ilustra la relación entre dimensiones. Las dimensiones adyacentes describen patrones de comportamiento similares positivamente correlacionados. Las dimensiones opuestas en el círculo son contrarias y se correlacionan inversamente.

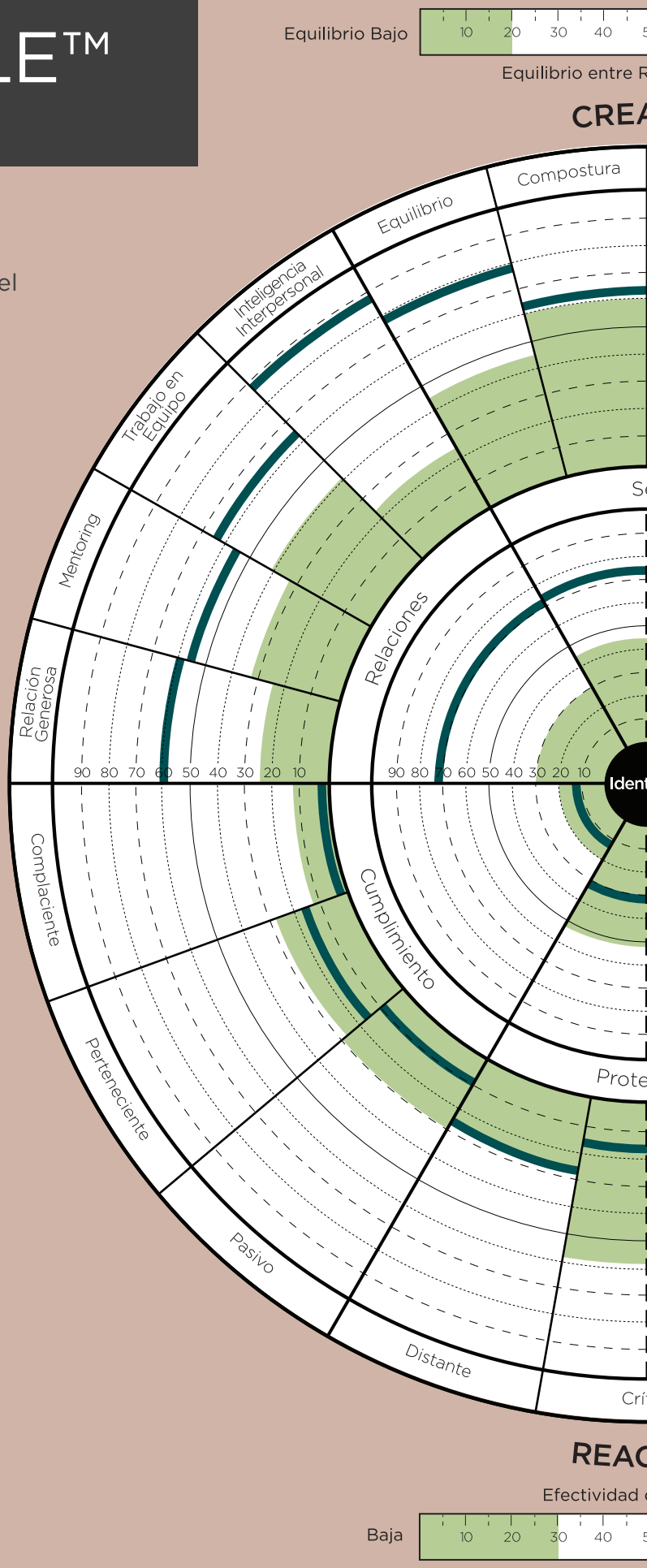
2 PUNTUACIONES PERCENTILES

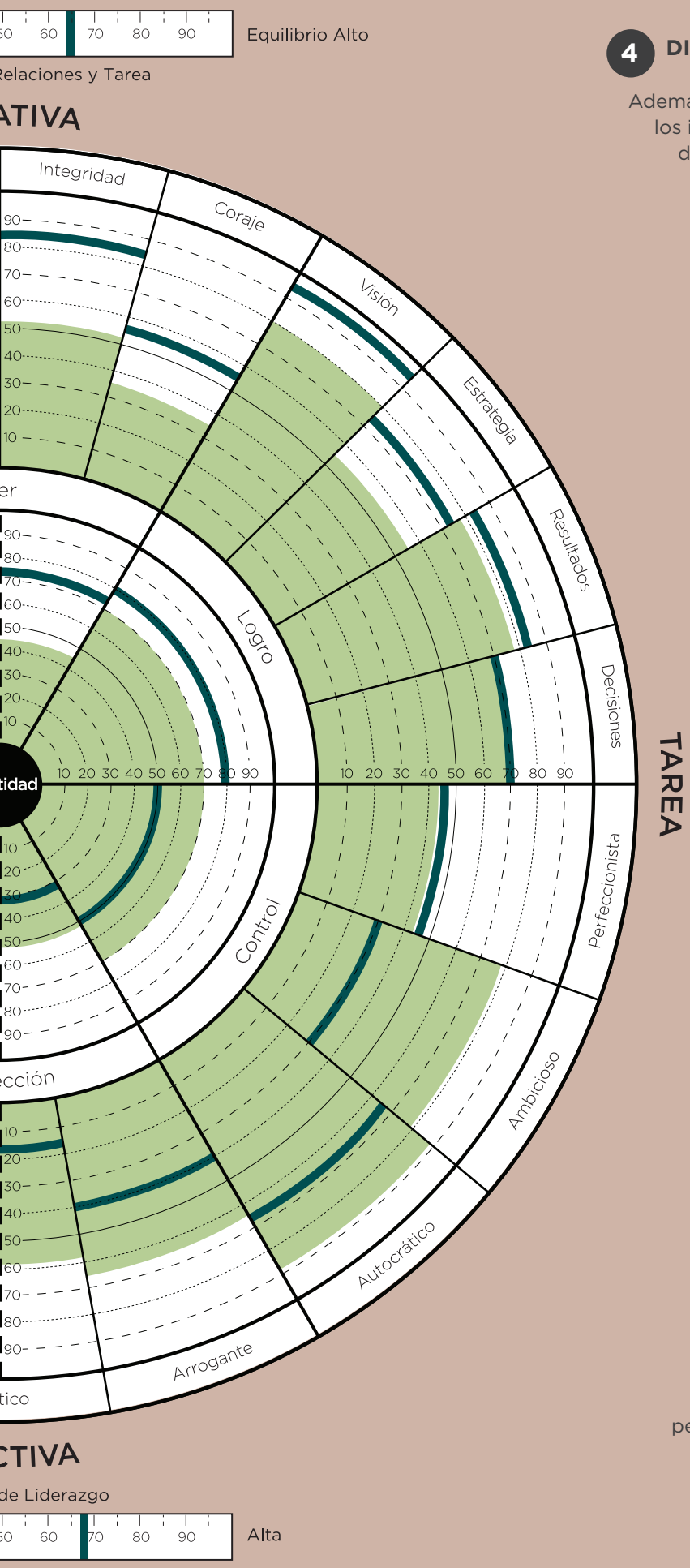


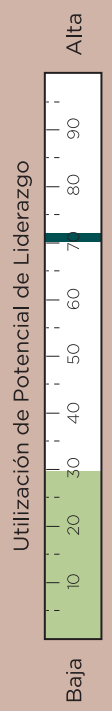
Todas las puntuaciones se muestran en percentiles comparados con la norma base en crecimiento constante. Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67%.
Las puntuaciones bajas por debajo del percentil 33%.

3 LEYENDA

Auto evaluación
Evaluación de otros







4 DIMENSIONES DE RESUMEN

Además de todas las dimensiones mostradas en los círculos internos y externos, las escalas dispuestas alrededor del círculo facilitan un resumen del conjunto. Ofrecen puntuaciones resumen útiles además de mediciones de patrones clave en los datos.

La **Escala Reactivo - Creativa** refleja el grado de equilibrio entre las dimensiones Creativas y las Reactivas. La puntuación percentil de esta escala ofrece al líder una idea de cuánta energía invierte en comportamientos Reactivos frente a los Creativos en comparación con otros líderes. Sugiere en qué medida su liderazgo, relaciones y comportamiento enfocado en resultados provienen de una orientación Creativa o Reactiva. También sugiere en qué grado su concepto de sí mismo y su motivación vienen de su interior o de expectativas, normas y condiciones externas.

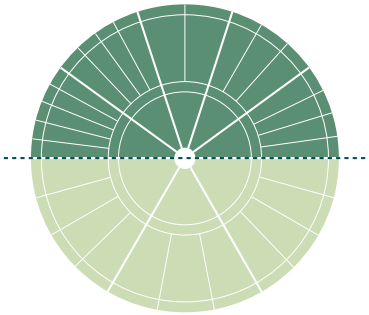
El **Equilibrio Relación - Tarea** mide el grado de equilibrio entre las competencias relacionadas con el logro y las competencias relacionadas con las relaciones. Un buen equilibrio resulta en altas puntuaciones percentiles.

La **Utilización del Potencial de Liderazgo** es una medida resumen. Contempla todas las dimensiones medidas anteriormente y las compara con las puntuaciones generales de otros líderes que hayan hecho su perfil. Analiza todas las puntuaciones altas y bajas para responder a la pregunta, “Pero al final, ¿cómo lo estoy haciendo?”

La **Efectividad del Liderazgo** mide la efectividad global del líder. Es una escala resultante de investigaciones, que se correlaciona sólidamente con los resultados empresariales. Da al líder una medida global de cómo todo lo anterior se traduce en efectividad percibida.

© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

LAS COMPETENCIAS **CREATIVAS** DEL LIDERAZGO



La mitad superior del círculo muestra las Competencias Creativas que contribuyen a la efectividad del líder. Miden comportamientos claves de liderazgo y supuestos internos, que llevan a un liderazgo de alto logro y elevada plenitud. Son las siguientes:

RELACIONES

Esta dimensión resumen mide la capacidad de relación del líder de forma que saque lo mejor de las personas, los grupos y las organizaciones. Se compone de:

Relación Generosa mide el interés del líder y su habilidad para formar relaciones cálidas y generosas.

Mentoring mide la habilidad del líder para desarrollar a los demás, a través del mentoring y de mantener relaciones que potencien el crecimiento.

Trabajo en Equipo mide la habilidad del líder para fomentar el trabajo en equipo para el alto rendimiento en su equipo, en la organización y con otros equipos en los que participa.

Inteligencia Interpersonal mide la efectividad interpersonal con la que el líder escucha, se enfrenta al conflicto y a la controversia, trata los sentimientos de los demás y gestiona los suyos.

AUTOCONSCIENCIA

Esta dimensión resumen mide la orientación del líder hacia el desarrollo personal y profesional continuo, así como el grado en que su autoconsciencia interior se expresa a través de un liderazgo de alta integridad. Se compone de:

Equilibrio mide la habilidad del líder para mantener un equilibrio sano entre trabajo y familia, actividad y reflexión, trabajo y ocio – la tendencia a ser auto-renovador, y manejar el estrés de la vida sin perderse a uno mismo.

Compostura mide la habilidad del líder, en medio del conflicto y de las situaciones tensas, para permanecer centrado y compuesto, y mantener una perspectiva tranquila y enfocada.

Integridad mide en qué medida el líder se adhiere al conjunto de valores y principios que propugna; es decir, se puede confiar en que "hace lo que dice".

Coraje mide la voluntad del líder en tomar posturas difíciles y sacar a la luz lo "indiscutible" (temas de riesgo que el grupo evita debatir), y tratar abiertamente los problemas relacionales difíciles.

LOGRO

Esta dimensión resumen mide hasta qué punto el líder ofrece un liderazgo visionario, auténtico y de alto logro. Se compone de:

Visión mide hasta qué punto el líder comunica y modela claramente el compromiso con una visión y propósito personales.

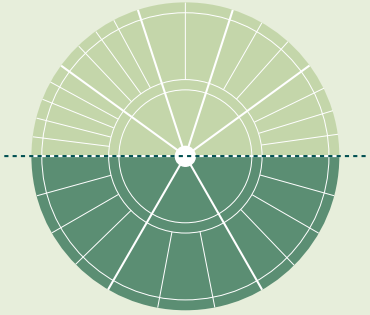
Estrategia mide hasta qué punto el líder piensa y planea rigurosa y estratégicamente para asegurar que la organización prosperará a corto y largo plazo.

Resultados mide el grado en que el líder se enfoca en los objetivos y tiene antecedentes de logro de resultados y de alto rendimiento.

Decisiones mide la habilidad del líder para tomar decisiones a tiempo, y hasta qué punto se siente cómodo trabajando en la incertidumbre.

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO **REACTIVOS**

La mitad inferior del círculo muestra las Tendencias Reactivas y comportamientos de liderazgo auto-limitantes. Las dimensiones Reactivas reflejan creencias y supuestos internos que limitan la efectividad, la expresión autentica y el liderazgo empoderador. Son las siguientes:



CUMPLIMIENTO ***Esta dimensión resumen mide hasta qué punto el líder tiene un sentido de valía y seguridad personal complaciendo las expectativas de los demás, en vez de actuar con base en lo que quiere o tiene intención de hacer. Se compone de:***

Complaciente mide la necesidad del líder de buscar el apoyo y la aprobación de los demás para sentirse seguro y valioso como persona. Las personas con fuertes necesidades de aprobación tienden a basar su autoestima en su habilidad para ganarse el favor y confirmación de los demás.

Perteneciente mide la necesidad del líder de cumplir, seguir las reglas, estar a la altura de las expectativas de quienes tienen la autoridad. Mide hasta qué punto aspira a llevarse bien con los demás, comprimiendo el máximo exponente de su poder creativo en límites culturalmente aceptables.

Pasivo mide el grado en que el líder entrega su poder a otros y a circunstancias fuera de su control. Mide hasta qué punto cree que no es el creador de su propia experiencia de vida, que sus esfuerzos no hacen ninguna diferencia, y que carece de poder para crear el futuro que quiere.

PROTECCIÓN ***Esta dimensión resumen mide la creencia de que el líder puede protegerse a sí mismo y establecer un sentido de valía a través de permanecer distante, mantenerse apartado, escondido, cínico, superior y/o racional. Se compone de:***

Distante es una medida de la tendencia del líder a establecer un sentido de seguridad y valía personal a través del retraimiento, de ser superior y permanecer apartado, de distanciarse emocionalmente y por encima de todo.

Crítico es una medida de la tendencia del líder a tomar una actitud crítica, inquisitiva y de alguna forma, cínica.

Arrogante mide la tendencia del líder a proyectar un gran ego – comportamiento que se experimenta como superior, egoísta, y centrado en uno mismo.

CONTROL ***Esta dimensión resumen mide hasta qué punto el líder establece un sentido del valía personal a través del cumplimiento de tareas y del logro personal. Se compone de:***

Autocrático mide la tendencia del líder a obligar, ser agresivo y controlador. Mide hasta qué punto su valía y seguridad equivalen a ser poderoso, fuerte, dominante, invulnerable, tener el control o estar "arriba". La valía se mide a través de la comparación, es decir, tener más ingresos, teniendo una posición más alta, ser visto como el mayor contribuyente, teniendo reconocimiento o siendo ascendido.

Ambicioso mide hasta qué punto el líder necesita triunfar y escalar en la organización, y ser mejor que los otros. La ambición es un motivador muy poderoso. Esta escala evalúa si esa motivación es positiva – llevando el progreso más allá- o negativa – demasiado centrado en uno mismo y competitivo.

Perfeccionista es una medida de la necesidad del líder de lograr resultados impecables y rendir sobre estándares realmente altos para sentirse seguro y valioso como persona. La valía y la seguridad equivalen a ser perfecto, y a tener éxito más allá de toda expectativa.

Al iluminar los patrones de pensamiento subyacentes que dirigen su comportamiento actual, los clientes tienen acceso a nuevas elecciones y posibilidades.

© LEADERSHIP CIRCLE, LLC

LEADERSHIP
CIRCLE®

www.leadershipcircle.com/contact