

La mitad superior del círculo muestra las Competencias Creativas que contribuyen a la efectividad del líder. Miden comportamientos claves de liderazgo y las suposiciones internas que conducen a un liderazgo de alto logro y de alto rendimiento. Son las siguientes:

RELACIONES Esta dimensión resumen mide la capacidad del líder de relacionarse 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 comprensivas.

Fomenta el Trabajo en Equipo mide la capacidad del líder para promover un trabajo en equipo de alto rendimiento entre los equipos bajo su dirección, en la organización y en los equipos en los que participa.

Colaborador mide hasta qué punto el líder involucra a los demás de manera que permite a las partes implicadas descubrir sus intereses comunes.

Mentoring y Desarrollo mide la habilidad del líder para desarrollar a los demás a través de la mentorización y de mantener relaciones que promueven el crecimiento.

Inteligencia Interpersonal mide la eficacia con la que el líder escucha, se involucra en el conflicto y la polémica, se ocupa de los sentimientos de los demás y gestiona los suyos propios.

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

Líder Abnegado mide hasta qué punto el líder persigue el servicio sobre el interés propio, donde la necesidad de crédito y la ambición personal son mucho menos importantes que crear resultados que sirvan a un bien común.

Equilibrio mide la capacidad del líder de mantener un equilibrio sano entre los negocios y la familia, la actividad y la reflexión, el trabajo y el tiempo libre - la tendencia a renovarse, y manejar el estrés de la vida sin perder su ser.

Compostura mide la capacidad del líder de mantenerse sereno y centrado ante situaciones de conflicto y elevada tensión, para mantener una perspectiva tranquila y enfocada.

Autodidácta mide el grado en que el líder muestra un interés intenso y activo por el aprendizaje y el crecimiento personal y profesional. Mide qué tan activa y reflexivamente se esfuerza por convertirse en todo lo que es capaz de ser al desarrollar autoconsciencia, sabiduría, conocimiento y comprensión.

AUTENTICIDAD Esta dimensión resumen mide la capacidad del líder de relacionarse con los demás de una manera auténtica, valiente y con gran integridad. Se compone de:

Integridad mide en que medida el líder se adhiere a un conjunto de principios y si se puede confiar en que va a "predicar con el ejemplo".

Autenticidad con Valentía mide la disposición del líder en tomar posturas difíciles para sacar a relucir los "indiscutibles" (asuntos delicados que el grupo evita comentar), y tratar abiertamente los problemas relacionales difíciles.

CONSCIENCIA SISTÉMICA Esta dimensión resumen mide en qué grado la consciencia del líder se concentra en la mejora del sistema completo y en el bienestar de la comunidad. Se compone de:

Interés por la Comunidad mide la orientación al servicio del liderazgo. Mide el nivel en que el líder vincula su legado al servicio de la comunidad y el bienestar mundial.

Productividad Sostenible mide la capacidad del líder de alcanzar resultados de forma que se mantenga o mejore la efectividad general de la organización a largo plazo. Mide si equilibra bien los recursos humanos y técnicos para mantener un alto rendimiento a largo plazo.

Pensamiento Sistémico mide el grado en que el líder piensa y actúa desde la perspectiva del sistema completo, así como hasta dónde toma decisiones buscando el buen funcionamiento a largo plazo de todo el sistema.

LOGRO Esta dimensión resumen mide el alcance en que el líder ofrece un liderazgo visionario, auténtico y de alto rendimiento. Se compone de:

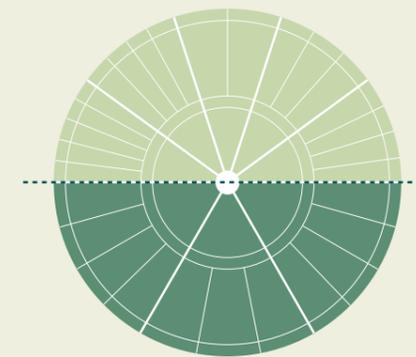
Enfoque Estratégico mide hasta qué punto el líder piensa estratégicamente para asegurar que la organización prospere a corto y largo plazo.

Con Propósito y Visión mide el nivel en que el líder comunica y modela de forma clara su compromiso con su visión y propósito personales.

Logra Resultados mide hasta qué grado el líder está orientado a objetivos y tiene un historial de logros y alto rendimiento.

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

LEADERSHIP
CIRCLE.



La mitad inferior del círculo muestra las Tendencias Reactivas y comportamientos de liderazgo autolimitantes. Las dimensiones Reactivas reflejan creencias y suposiciones internas que limitan la efectividad, la expresión auténtica y el liderazgo empoderador. Son las siguientes:

CUMPLIMIENTO Esta dimensión resumen mide hasta qué punto el líder obtiene un sentido de valía y seguridad cumpliendo con las expectativas de los demás, más que haciendo lo que él mismo desea. Se compone de:

Conservador mide hasta qué punto el líder piensa y actúa de forma conservadora, sigue procedimientos, y vive dentro de las reglas prescritas por la organización a la que pertenece.

Complaciente mide la necesidad del líder de buscar el apoyo y la aprobación de los demás para sentirse seguro y encontrar su sentido de valía personal. Las personas con fuertes necesidades de aprobación tienden a basar su nivel de auto valía en su habilidad de ganar el favor y confirmación de los demás.

Pertenciente mide la necesidad del líder de cumplir, seguir las reglas y alcanzar las expectativas de aquellos que tienen autoridad. Mide hasta qué punto sigue los demás para llevarse bien con ellos, y así comprimir todo su poder creativo en compartimentos culturalmente aceptables.

Pasivo mide el grado en que el líder ha entregado su poder a los demás y a circunstancias fuera de su control. Mide hasta qué punto cree que no es el creador de su experiencia vital, que sus esfuerzos no son importantes 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 apartándose, manteniéndose distante, oculto, al margen, siendo cínico, superior o racional. Se compone de:

Arrogancia mide la tendencia del líder a proyectar un gran ego o una conducta percibida como superior, egoísta, y egocéntrica.

Crítico es una medida de la tendencia del líder a tomar una actitud crítica, cuestionadora y algo cínica.

Distancia es una medida de la tendencia del líder a establecer un sentido de valía y seguridad personales apartándose, sintiéndose superior y manteniéndose al margen, emocionalmente distante, y por encima de todo.

CONTROL Esta dimensión resumen mide el grado en que el líder establece una sensación de seguridad y valía a través del cumplimiento de tareas, logros personales, poder y control. Se compone de:

Perfecto es una medida de la necesidad del líder de alcanzar resultados impecables y cumplir con unos estándares extremadamente altos para sentirse seguro y valioso como persona. La valía y la seguridad se equiparan con ser perfecto y triunfar más allá de toda expectativa.

Sobre-exigido mide hasta qué punto el líder está acelerado. Mide su creencia en que su valía y seguridad están relacionados con conseguir mucho mediante el trabajo duro. Mide su necesidad de desempeñarse según estándares muy altos para poder sentirse valioso como persona.

Una fortaleza de este estilo es tener una buena ética de trabajo, siempre y cuando mantenga el equilibrio y sea capaz de conciliar la ayuda a los demás para que consigan sus logros.

Ambición mide la necesidad del líder de salir adelante, ascender en la organización y ser mejor que los demás. La ambición es un motivador poderoso. Esta escala evalúa si esa motivación es positiva (alienta el progreso) o negativa (demasiado egocéntrica y competitiva).

Autocrático mide la tendencia del líder a ser enérgico, agresivo y controlador. Mide hasta qué punto equipara su sentido de valía personal y seguridad con ser poderoso, tener el control, ser fuerte, dominante y a estar por encima. La valía se mide a través de la comparación, es decir, teniendo más ingresos, alcanzando una posición superior, siendo visto como el que más contribuye, teniendo más reconocimiento o siendo promocionado.

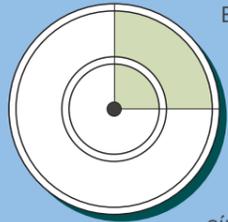


Al iluminar los patrones de pensamiento subyacentes que dirigen su comportamiento actual, los clientes tiene acceso a nuevas elecciones y posibilidades.

LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

Para comprender la distribución del Gráfico del Perfil, lea los pasos del 1 al 4.

1 CÍRCULOS CONCÉNTRICOS

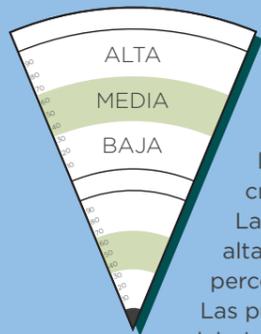


El círculo externo muestra los resultados de cada una de las 29 dimensiones medidas en LCP. El círculo interno resume el círculo externo en 8 puntuaciones resumen de las dimensiones del círculo externo. Las definiciones de estas dimensiones se encuentran en las siguientes páginas.

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.

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

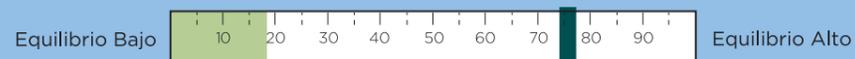


Todas las puntuaciones se muestran en percentiles comparados con la norma base en crecimiento constante. Las puntuaciones altas están más allá del percentil 67%. Las puntuaciones bajas por debajo del percentil 33%.

3 LEYENDA

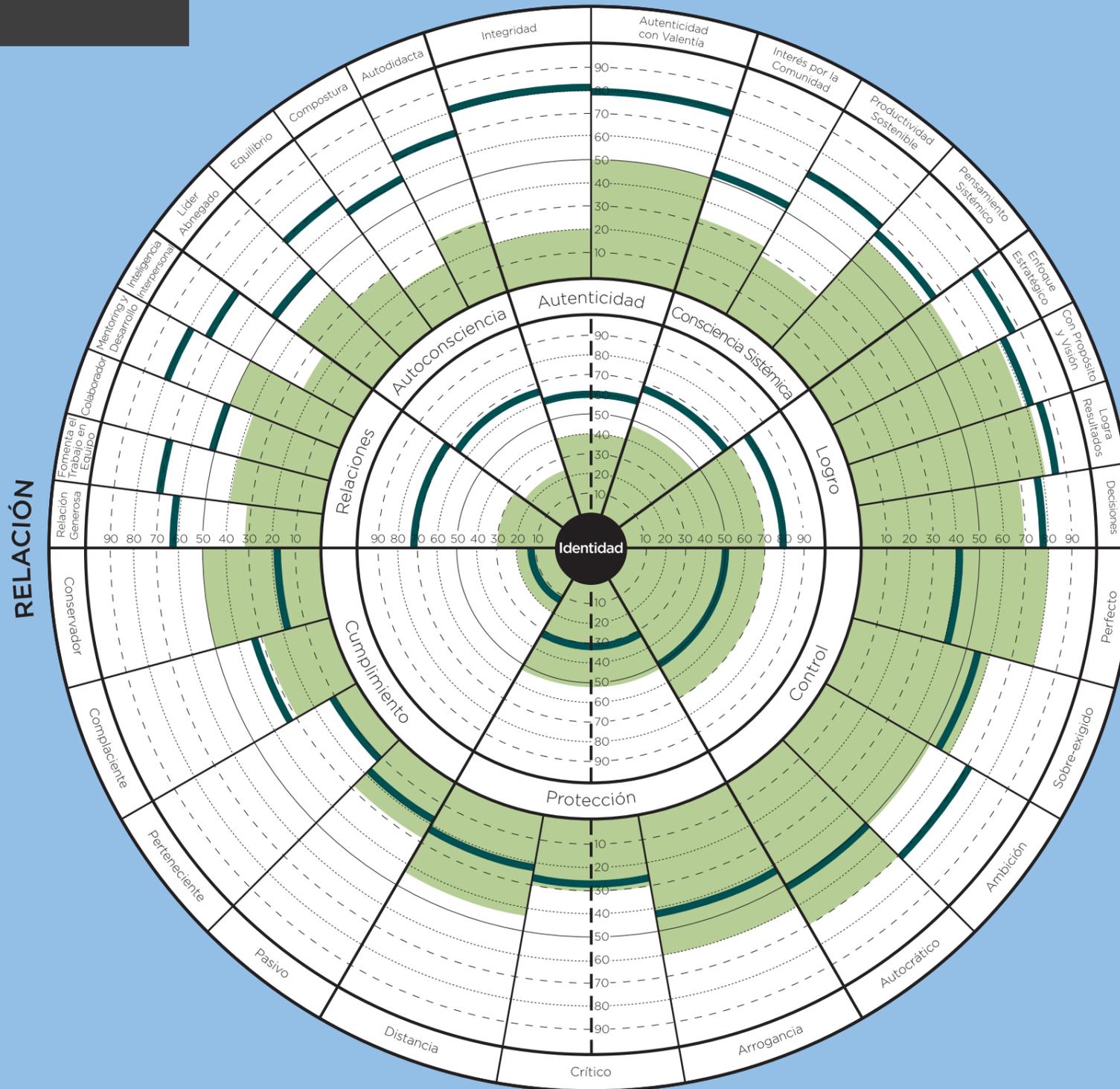
Auto evaluación

Evaluación de otros



Equilibrio entre Relaciones y Tarea

CREATIVA



REACTIVA

Efectividad de Liderazgo



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 Reactivas. La puntuación en percentil de esta escala ofrece al líder una idea de cómo se compara con otros directivos respecto a la cantidad de energía que pone en la conducta reactiva versus la creativa. Sugiere el nivel en que su liderazgo, relaciones y conducta orientada a objetivos está saliendo de una tendencia creativa o reactiva. También sugiere el grado en que el concepto de sí mismo y su motivación interna llegan desde dentro o están determinadas por expectativas, reglas y condiciones externas.

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

La **Utilización del Potencial de Liderazgo** es una medida de balance final que tiene en cuenta todas las dimensiones medidas anteriormente y compara la puntuación de conjunto con las de los demás líderes que hayan tomado parte en esta encuesta. Revise todas las puntuaciones altas y bajas para contestar a la pregunta, "En conclusión, ¿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 de negocio. Da al líder una medida global de cómo todo lo anterior se traduce en efectividad percibida.