

# LEADERSHIP CIRCLE

Cuando distribuya esta evaluación, por favor complete el nombre del participante, y la relación de los evaluadores con el participante (Jefe, Colaborador directo, Compañero del mismo nivel, Otro).

Leadership Circle Profile (Sección de la 1 a la 3). Por favor, tenga en cuenta que si has completado una evaluación de TLC antes, no tendrás que completar la Sección 2- sólo tendrás que completar esta Sección y la parte de Comentarios.

Esta sección está diseñada para construir el Leadership Circle Profile de <Nombre del Participante>. Avance rápido con las preguntas, respondiendocu primera impresión. Utilice la opción N/A si no sabe la respuesta o la pregunta no le aplica.

Podrá revisar y modificar sus respuestas al final de esta sección.

## Feedback para <Nombre del Participante>

	Siempre	4.5	A menudo	4	3.5	Algunas veces	3	2.5	Raramente	2	Nunca	1	N/A
Aprovecha rápidamente las oportunidades al darse cuenta de ellas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Mantiene la compostura bajo presión.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Crea conexiones profundas con los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Negocia para el mayor beneficio de ambas partes.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Es eficiente en la toma de decisiones.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Es un buen modelo de la visión que promueve.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Aprende de los errores.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Ayuda a sus colaboradores directos a elaborar planes de desarrollo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Equilibra el resultado económico con otros objetivos organizacionales.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Distribuye los recursos apropiadamente para no agotar/desgastar a las personas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Equilibra los resultados de corto plazo con el bienestar y salud de la organización a largo plazo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Reduce las actividades que desperdician recursos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Es capaz de rediseñar el sistema para resolver múltiples problemas simultáneamente.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Hace evolucionar los sistemas organizativos hasta que produzcan los resultados previstos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Vela por la integración entre todas las partes del sistema.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Anticipa con precisión las consecuencias futuras de las acciones actuales.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Trabaja en pro de encontrar los intereses en común.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Crea un ambiente positivo que ayuda a las personas a dar lo mejor de sí mismas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Crea una visión que va más allá de la organización para tener un impacto positivo en el mundo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Presta atención al impacto a largo plazo que puedan tener las decisiones estratégicas en la sociedad.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Equilibra el bienestar de la comunidad con la rentabilidad a corto plazo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Vive una ética de servicio a las personas y al mundo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Pone énfasis en el rol de la organización como empresa socialmente responsable.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				
Busca alcanzar los resultados con empuje y energía.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1				

Feedback para <Nombre del Participante>	Siempre		A menudo		Algunas veces		Raramente		Nunca	N/A
Es altamente competente en el logro de resultados de alta calidad en iniciativas clave.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se esfuerza por la mejora continua.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Saca a relucir los asuntos que otras personas son reacias a tratar.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Asume su parte de responsabilidad en los problemas que se presentan en las relaciones.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es directo al hablar incluso en asuntos polémicos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Demuestra valentía en las reuniones.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se enfoca con rapidez en los asuntos clave.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Toma decisiones difíciles cuando se requiere.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Toma decisiones de manera oportuna.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Vive y trabaja con un profundo sentido de propósito.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Comunica una visión convincente.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es una persona compasiva y comprensiva.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Forma relaciones afectuosas y cercanas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
En un conflicto, reafirma con precisión los puntos de vista de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Escucha abiertamente las críticas y hace preguntas para entender mejor.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Identifica los intereses en común para facilitar acuerdos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Desarrolla y hace crecer a las personas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Proporciona retroalimentación con enfoque en el crecimiento profesional.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Ayuda a las personas a aprender, mejorar y cambiar.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Promueve altos niveles de trabajo en equipo mediante su estilo de liderazgo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Ejerce una influencia tranquilizante en situaciones difíciles.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Equilibra el trabajo con la vida personal.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se toma tiempo suficiente para la reflexión personal.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Le interesa relativamente poco su crédito personal.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Lidera de tal manera que otros dicen, "lo hicimos nosotros mismos."	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Comparte el liderazgo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Muestra una conducta personal que es consistente con sus valores.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es consecuente con sus valores en los buenos y en los malos tiempos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Personalmente busca significado.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Indaga sobre la realidad profunda que existe detrás de los eventos y/o circunstancias.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Examina las suposiciones que están detrás de sus actos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Cree que ganar es lo que realmente importa.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Cree que para sentirse bien, se debe ascender constantemente.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Cree que el promedio definitivamente no es suficientemente bueno.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Necesita desempeñarse sin fallos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Tiene tendencia a controlar a los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Actúa con agresividad.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Tiene que salirse con la suya.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se preocupa por la opinión de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	

Feedback para <Nombre del Participante>	Siempre		A menudo		Algunas veces		Raramente		Nunca	N/A
Necesita la aprobación de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Actúa de forma conservadora.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Cumple las reglas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Sigue la manera tradicional de hacer las cosas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es una persona pasiva.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Carece de entusiasmo/pasión.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Vacila a la hora de tomar de decisiones	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Actúa de forma egocéntrica.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es arrogante.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es emocionalmente distante.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es difícil de llegar a conocer.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es una persona crítica.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Hiere los sentimientos de otros.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Menosprecia a los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es una persona sarcástica y/o cínica.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Inspira a los demás con una visión.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Enfrenta directamente las cuestiones que se interponen en el desempeño del equipo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Muestra un alto grado de habilidad en resolver conflictos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Adopta los puntos de vista de los demás para no decepcionarlos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Trata de complacer siguiendo la corriente para llevarse bien.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Necesita la aceptación de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Trabaja muy duro para lograr la aceptación de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se esfuerza demasiado en ser el mejor en todo lo que emprende.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se exige en exceso.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Necesita la admiración de los demás.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Espera que los demás respondan a estándares extremadamente altos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se exige demasiado.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es excesivamente ambicioso(a).	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Tiene adicción al trabajo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Más que influenciar, dicta lo que los demás deben hacer.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es dominante.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Busca alcanzar resultados a costa de las personas.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es demasiado conservador(a).	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se esfuerza demasiado en ajustarse a las reglas/normas del grupo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Evita demasiado los riesgos.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es una persona reservada.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se mantiene distante.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Carece de motivación.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	

Feedback para <Nombre del Participante>	Siempre		A menudo		Algunas veces		Raramente		Nunca	N/A
Tiene un ego demasiado grande.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Estoy satisfecho con la calidad de liderazgo que ofrece.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es un ejemplo del líder ideal.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Su liderazgo ayuda a esta organización a prosperar.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
En general, ofrece un liderazgo muy efectivo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Tiene un firme conocimiento de la dinámica del mercado.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Ofrece una dirección estratégica que ha sido estudiada detenidamente y a fondo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Tiene dotes como estratega.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Integra diversas fuentes de información en una estrategia coherente.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Establece una dirección estratégica que ayuda a la organización a prosperar.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se mantiene al tanto de las tendencias del entorno externo que puedan impactar el negocio en la actualidad y en el futuro.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Gestiona bien el estrés y la presión.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Lidera de manera completamente alineada con sus valores.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Actúa con humildad.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Realiza el trabajo hasta el final sin necesidad de llamar la atención.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Toma acción directa sin necesidad de reconocimiento.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Es perfeccionista.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Trata de hacerlo todo perfectamente bien.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Necesita sobresalir en cada situación.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Se critica cuando las cosas no van tan bien como se espera.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Aporta una visión estratégica a la organización.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	
Articula una visión que crea alineamiento dentro de la organización.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1	

Líder más efectivo (Sección 2 de 3). No pediremos que complete esta Sección si ya lo ha hecho previamente en otra evaluación TLC.

En esta sección ya no estará evaluando a <Nombre del Participante>

Esta vez identifique el líder más efectivo con quien ha trabajado (directa o indirectamente). Responda a las preguntas con ESA persona en mente.

Al final de esta sección, podrá revisar o cambiar sus respuestas.

**Dando feedback sobre el líder más efectivo que conozco**

	Siempre	4.5	A menudo	4	3.5	Algunas veces	3	2.5	Raramente	2	1.5	Nunca	1	N/A
Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
Promueve altos niveles de trabajo en equipo mediante su estilo de liderazgo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
En general, demuestra un liderazgo muy efectivo.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
Es un buen ejemplo de la visión que promueve.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
Es un ejemplo del líder ideal.	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
En preguntas que describen cualidades positivas, ¿con qué frecuencia es probable que le des a esta persona una puntuación de 4 o más en la escala utilizada?	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					
En preguntas que describen cualidades positivas, ¿cuál es la máxima puntuación que es probable que des en la escala?	5	4.5	4	3.5	3	2.5	2	1.5	1					

## Feedback escrito (Sección 3 de 3 )

Por favor pida a su consultor certificado TLC, si las preguntas abiertas están incluidas, y si es que sí, cuales tiene que responder (preguntas largas o cortas). En esta sección, por favor de feedback adicional por escrito a <Nombre del Participante>. Los Participantes siempre encuentran los comentarios cualitativos especialmente útiles para entender sus resultados.

Su feedback puede incluir áreas que esta encuesta no ha cubierto, o ejemplos que ilustren porque ha evaluado a <Nombre del Participante> en la forma que lo ha hecho, o cualquier otra cosa que crea que es importante para <Nombre del Participante> conocer.

Su feedback en esta sección es confidencial y no se le identifica por nombre o por posición.

Al final de esta sección, podrá revisar o cambiar sus respuestas.

### **Dando feedback a <Nombre del Participante>.**

#### **PREGUNTAS CORTAS:**

¿Qué es lo que el/ella debería dejar de hacer?

¿Qué es lo que el/ella debería empezar a hacer?

¿Qué es lo que el/ella debería seguir haciendo?

#### **PREGUNTAS LARGAS:**

- 1) En su opinión, ¿Cuál es el mayor atributo, talento o competencia de liderazgo de esta persona y qué sugerencias le haría usted para apalancarlos?
- 2) En su opinión, ¿Cuál es el mayor reto u oportunidad de desarrollo del liderazgo de esta persona y qué sugerencias le haría para gestionarlo?
- 3) ¿Qué ha observado en esta persona sobre lo cual a usted le gustaría proveer feedback adicional, a él/ella, y que puede no haberse atendido anteriormente en esta evaluación?