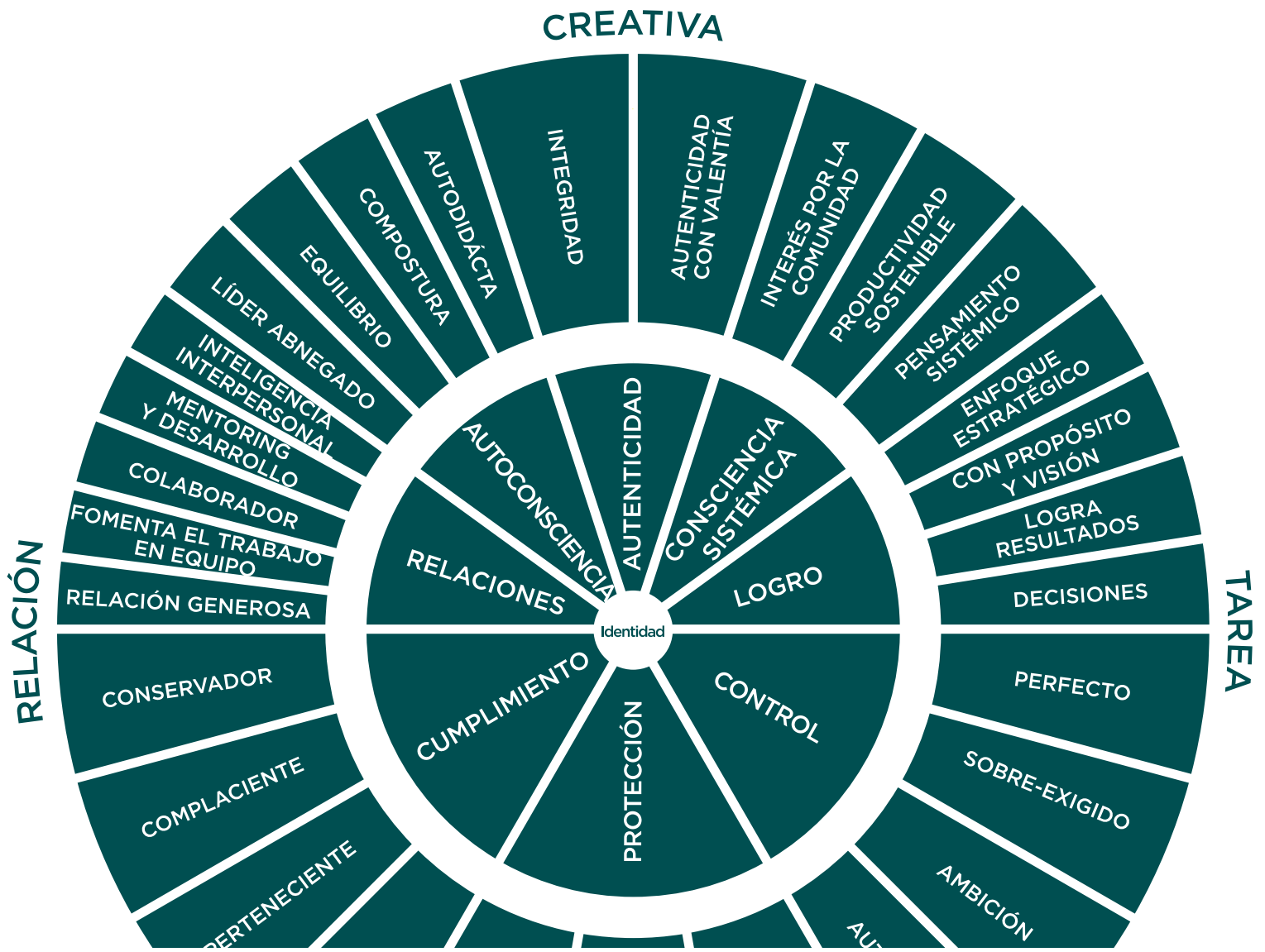


# LEADERSHIP CIRCLE.®

## Leadership Circle Profile™

HECTOR SAMPLE - Español

28/10/2023



¡Felicitaciones! Usted está participando en el sistema de evaluación de liderazgo más completo del mercado. Leadership Circle Profile es único por dos razones. Primero, todos sabemos que el mejor liderazgo es una mezcla compleja de competencias y estados internos del ser. Esta es la primera herramienta de análisis de competencias que mide tanto los aspectos internos como externos del liderazgo. Segundo, su informe es mucho más que un listado de competencias y comportamientos. Está organizado dentro de un potente sistema que sirve para comprender la conducta y el desarrollo humano, así como para dar sentido a las interrelaciones entre las muchas dimensiones que se le están evaluando.

Todos sus resultados vienen reflejados en un gran gráfico circular, para representar simbólicamente la integridad, su integridad. Comenzamos por asumir que usted es una persona completa, increíblemente compleja y maravillosamente equilibrada. Este Perfil trata de hacer justicia a eso.

A continuación encontrará su informe LCP. Cada sección del informe está asociada a un icono que se encuentra en el encabezado.

## ÍNDICE



**LEADERSHIP CIRCLE PROFILE:** Descripción del perfil.



**COMENTARIOS:** Comentarios escritos de los evaluadores.



**GRÁFICO DE LOS RESULTADOS:** Resultados propios y de los evaluadores en el gráfico LCP.



**RESUMEN DEL INFORME:** Resumen detallado de su liderazgo.



**DATOS Y GRÁFICOS POR CATEGORÍA DE EVALUADOR:** Gráficos por categoría de evaluador y datos sobre cada dimensión de este informe, así como las preguntas relacionadas con cada dimensión.



**CLASIFICACIONES:** Los resultados se ordenan de mayor a menor.

## DESCRIPCIÓN DEL LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

### LIDERAZGO CREATIVO Y REACTIVO

El Leadership Circle Profile (LCP) está dividido en dos hemisferios. La mitad superior del Perfil se identifica como Creativa, y la mitad inferior, Reactiva. La mitad superior muestra sus resultados en una serie de 18 Competencias Creativas que contribuyen a su eficacia. La mitad inferior muestra sus resultados en una serie de 11 Tendencias Reactivas que limitan su eficacia.

El círculo interior muestra ocho dimensiones. Cada una de estas dimensiones es una puntuación media de las dimensiones del círculo exterior. 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.

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



### LIDERAZGO DE RELACIONES Y DE TAREAS

La mitad izquierda del Perfil tiene que ver con la naturaleza de sus Relaciones con las personas y los grupos. La mitad derecha del Perfil tiene que ver con la realización de Tareas (hacer el trabajo de forma creativa y eficaz). El objetivo aquí es lograr un buen equilibrio para poder conseguir resultados y desarrollar a las personas simultáneamente.



### PERCENTILES

El percentil indica su posición en comparación con los líderes mundiales de nuestro grupo normativo. Las puntuaciones superiores al 67% se consideran altas, y las inferiores a 33% se consideran bajas. Cualquier puntuación que esté entre un 33% y un 67% sugiere que usted necesitará reflexionar sobre qué aspectos de las puntuaciones altas y qué aspectos de las puntuaciones bajas le resuenan.

### PUNTUACIONES

En la evaluación se les pidió a usted y a sus evaluadores que respondieran a las preguntas utilizando la siguiente escala de valoración.

1.0	1.5	2.0	2.5	3.0	3.5	4.0	4.5	5.0
Nunca		Rara Vez		A Veces		A Menudo		Siempre

## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

### *¿Qué debería dejar de hacer?*

Sint consequuntur corrupti. Aut incidunt molestiae. Accusantium et provident.

Pariatur iure delectus. Labore repudiandae qui. Repudiandae iste architecto.

Blanditiis voluptatem doloremque. Aspernatur rem natus. Qui maiores velit.

Totam repellendus sit. Qui asperiores facere. Vitae aspernatur quo.

Magnam voluptas corporis. Molestiae in voluptatem. Labore ad est.

Nam et commodi. Amet molestias omnis. Ut perspiciatis excepturi.

Suscipit id fugiat. Pariatur quo sit. Iure expedita similique.

Rerum totam saepe. Nobis itaque fuga. Suscipit amet expedita.

Laboriosam maxime ad. Quo ad totam. Quibusdam ratione eius.

## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

Numquam placeat aliquid. Porro quo id. Quis dolor atque.

Qui eius eum. Explicabo cumque et. Qui aspernatur quis.

In error enim. Hic qui ut. Praesentium nihil molestias.

Quidem sit voluptatem. Odit quas qui. Porro ex sunt.

Ut omnis quo. Quo quia quibusdam. At voluptatum et.

Quas ipsum nihil. Autem quod non. Ex a voluptate.

## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

### *¿Qué debería comenzar a hacer?*

Provident aperiam natus. Est dolorem cupiditate. Eveniet aspernatur incidunt.

Totam alias molestiae. Dolores architecto deserunt. Ratione sit eligendi.

Voluptatem et odit. Quam rerum voluptatem. Exercitationem soluta ipsum.

Est voluptatem ratione. Ut facilis voluptates. Sequi molestiae aliquam.

Voluptas repudiandae aut. Dicta voluptatem natus. Non corrupti ullam.

Rem sunt laborum. Nulla consequatur consectetur. Ab sequi animi.

Aliquam non itaque. Nostrum ullam eos. Dolorem tenetur eligendi.

Rerum mollitia repellendus. Id optio cum. Impedit ab laudantium.

Ipsum id fugiat. Aspernatur omnis quo. Sit deserunt doloremque.

## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

Aut sequi voluptatem. Et aliquam rerum. Eligendi et molestias.

Alias dolorem hic. Officia explicabo repellat. Enim ad vitae.

Quos quae libero. Omnis tempore velit. Quasi sit incidunt.

Et temporibus minima. Illum maxime eius. Et provident cum.

Quisquam vitae itaque. Quae ut et. Ut iste inventore.

Tempora qui enim. Cupiditate qui vel. Quis ut est.

## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

### *¿Qué debería seguir haciendo?*

Consequatur quidem fuga. Pariatur ab occaecati. Architecto quia veritatis.

Pariatur officiis voluptatum. Non velit voluptas. Rerum dolorum deleniti.

Animi autem sapiente. Voluptates natus eos. Accusantium voluptatum quo.

Occaecati et adipisci. Distinctio perferendis animi. Nobis rerum neque.

Nisi blanditiis provident. Qui sint dolor. Accusamus veniam quaerat.

Sequi sed consequatur. Corrupti cupiditate commodi. Quo natus est.

Quia et quia. Voluptate aut fugiat. Ipsam necessitatibus veniam.

Ut architecto excepturi. Dignissimos libero sit. Nam illum eos.

Et mollitia voluptatem. Ab laudantium tempore. Qui debitis est.



## Leadership Circle Profile : Comentarios de retroalimentación

Et officiis sequi. Libero magni aperiam. Aliquam et facilis.

Placeat aut et. Alias nostrum nobis. Aut deleniti voluptas.

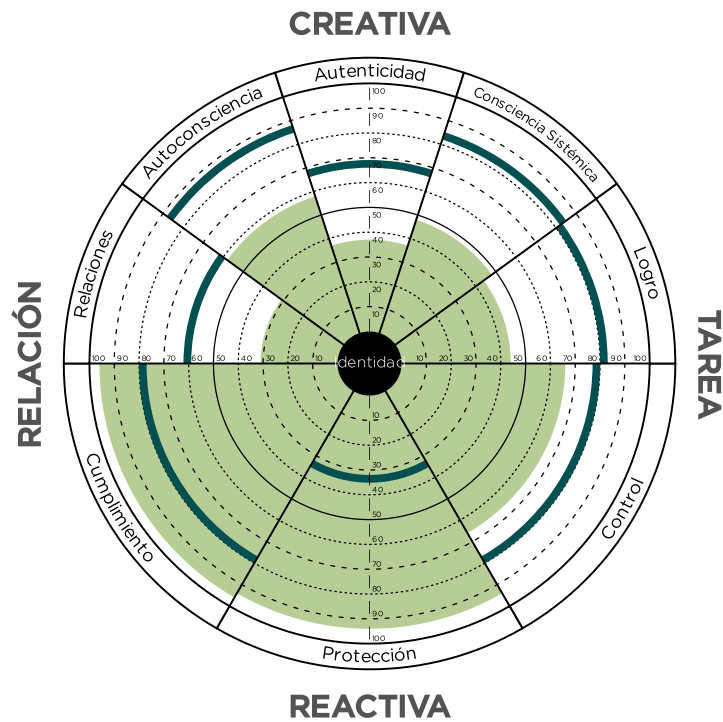
Dolores libero et. Est quae iste. Maxime architecto ipsam.

Nam blanditiis sunt. Nulla eum at. Itaque sed aut.

Ut aut qui. Non dolor libero. Ea nobis eligendi.

Soluta in quis. Vero odio et. Et quis dolores.

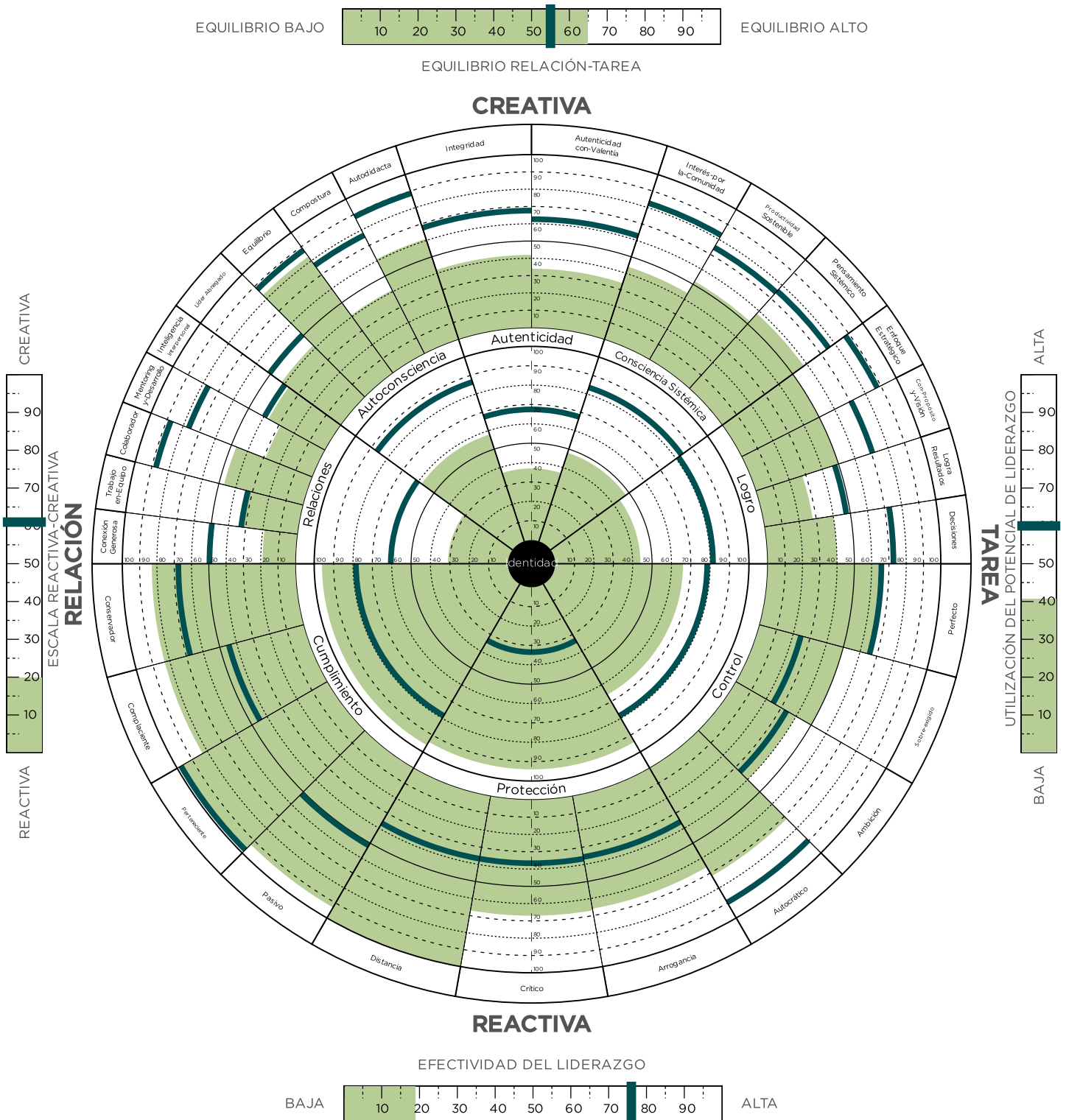
# Leadership Circle Profile: Gráfico de las dimensiones interiores



## LEYENDA

- Auto-Evaluación 
- Evaluación de Otros 

# Leadership Circle Profile: Gráfico de las dimensiones exteriores



## LEYENDA

- Auto-Evaluación
- Evaluación de Otros

## Leadership Circle Profile: Escala Reactiva-Creativa

**Escala Reactiva-Creativa** refleja el grado de equilibrio entre las dimensiones creativas y reactivas. El resultado percentil representa cómo usted se compara con otros directivos respecto a la cantidad de energía que invierte en comportamientos reactivos en contraste con los creativos. Sugiere hasta qué grado su liderazgo, sus relaciones y su comportamiento orientado a objetivos surgen de una orientación creativa o reactiva.

Las puntuaciones altas en las dimensiones creativas se correlacionan con niveles altos de eficacia de liderazgo y desempeño de la empresa. Una puntuación alta sugiere que usted vive, se relaciona, trabaja y aprende principalmente desde una orientación creativa. Esto significa que su atención se centra en crear (hacer realidad) lo que más desea.

Obtener puntuaciones bajas en la **Escala Reactiva-Creativa** no significa que usted es una persona sin éxito, sino que opera de maneras distintas que resultan en un mejor rendimiento y en un mayor cumplimiento.

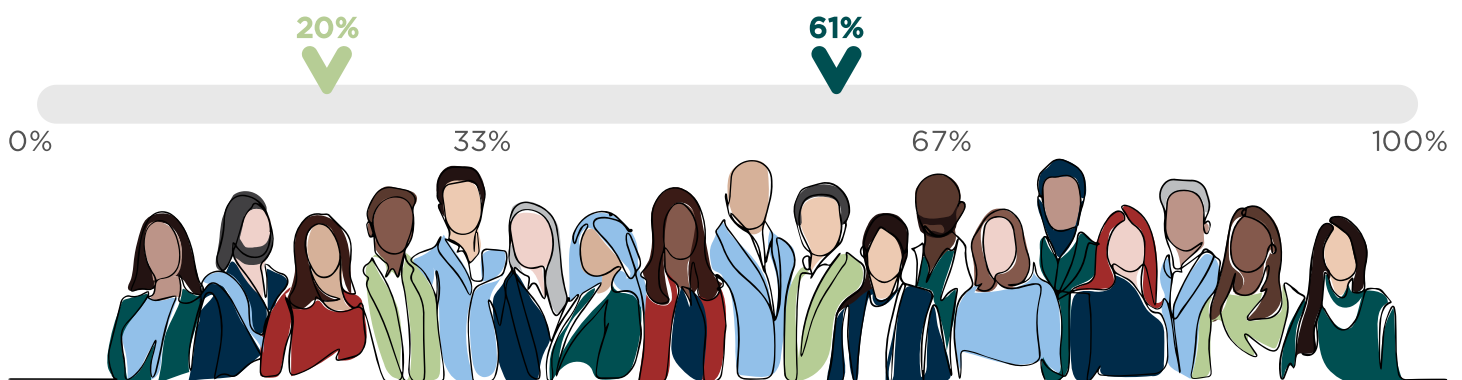


### Puntuación de la Auto-Evaluación Percentil 61

Su puntuación de la autoevaluación le sitúa en el **percentil 61** en comparación con la valoración de otros líderes mundiales.

### Puntuación del evaluador Percentil 20

La puntuación de su evaluador se compara con el grupo normativo global y le sitúa en el **percentil 20** en comparación con otros líderes.



## Leadership Circle Profile: Equilibrio Relación-Tarea

**Equilibrio Relación-Tarea** mide el grado de equilibrio que usted muestra entre las competencias de logro y las competencias de relación. Esto es una medida del sobre desarrollo, subdesarrollo o desarrollo equilibrado de cualquiera de las dos mitades de la ecuación (la mitad de las personas o la mitad de las tareas) que contribuye a un gran liderazgo.

Los líderes de hoy necesitan competencias tanto en la capacidad para obtener logros, como en la capacidad para formar relaciones efectivas, de crecimiento y sinérgicas. Obtener puntuaciones altas sugiere que usted está desarrollando ambas.

Obtener puntuaciones bajas sugiere que la tarea y la relación no están en equilibrio, es decir, que una está más alta que la otra. Cuanto mayor sea el desequilibrio en sus puntuaciones, menor será su puntuación para el Equilibrio Relación-Tarea. La obtención de puntuaciones bajas sugiere un desequilibrio en su desarrollo de liderazgo.

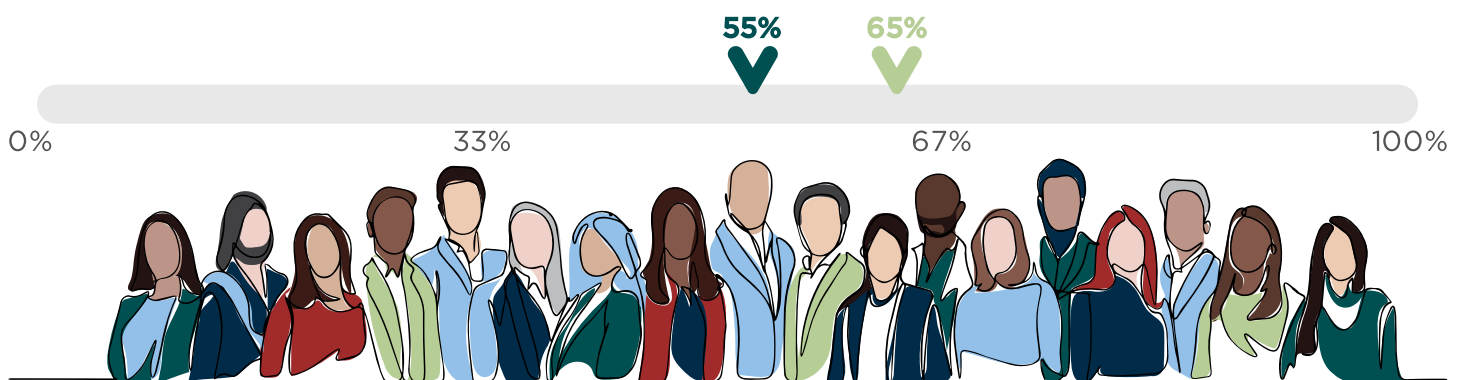


### Puntuación de la Auto-Evaluación Percentil 55

Su puntuación de la autoevaluación le sitúa en el **percentil 55** en comparación con la valoración de otros líderes mundiales.

### Puntuación del evaluador Percentil 65

La puntuación de su evaluador se compara con el grupo normativo global y le sitúa en el **percentil 65** en comparación con otros líderes.

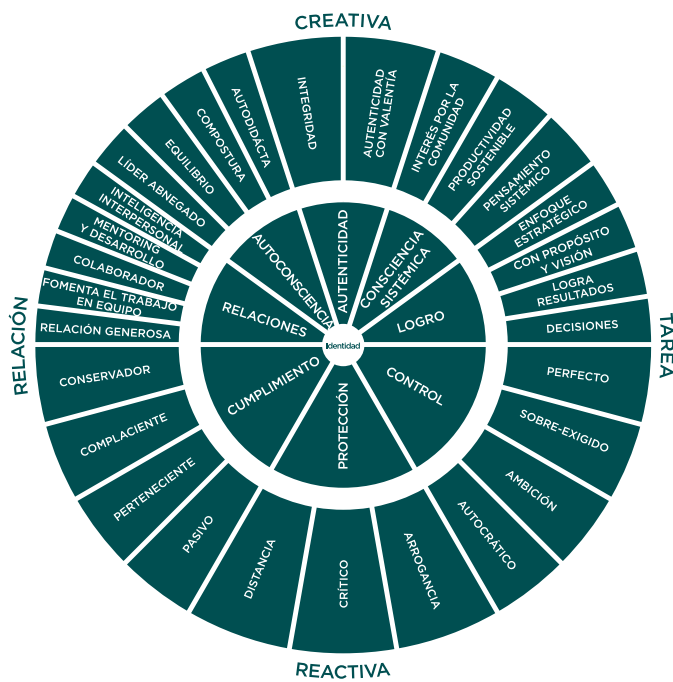


# Leadership Circle Profile: Utilización del Potencial de Liderazgo

**Utilización del Potencial de Liderazgo** es una medición 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 han tomado parte en esta encuesta. Revise todas las puntuaciones altas y bajas para contestar a la pregunta: “En conclusión, ¿cómo lo estoy haciendo?”.

Obtener puntuaciones altas aquí significa que cuando todas las dimensiones son tomadas en conjunto, las fortalezas tendrán más peso que las debilidades. Usted no puede obtener una puntuación alta en esta dimensión a menos que haya una fortaleza en las dimensiones Creativas y relativamente bajas puntuaciones en las dimensiones Reactivas.

Obtener puntuaciones bajas sugiere que cuando todas las dimensiones son tomadas en conjunto, las debilidades tienen más peso que las fortalezas. Esto significa que hay más energía yendo en la dirección Reactiva que en la Creativa, o que hay un desequilibrio en las competencias relacionadas con tratar con personas, y las competencias para realizar tareas.

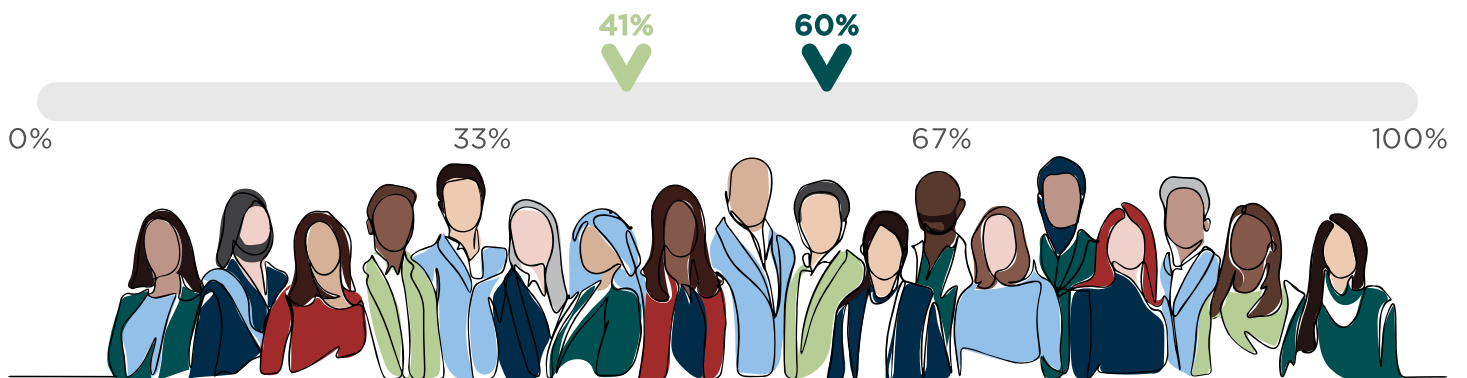


## Puntuación de la Auto-Evaluación Percentil 60

Su puntuación de la autoevaluación le sitúa en el **percentil 60** en comparación con la valoración de otros líderes mundiales.

## Puntuación del evaluador Percentil 41

La puntuación de su evaluador se compara con el grupo normativo global y le sitúa en el **percentil 41** en comparación con otros líderes.



## Leadership Circle Profile: Efectividad del Liderazgo

**Efectividad del Liderazgo** mide el nivel percibido de su efectividad conjunta como líder. Efectividad del Liderazgo (como es vista por los demás) ha mostrado estar correlacionada de manera importante con resultados de negocio como ROI, la satisfacción del empleado en el trabajo, la participación del empleado, la rotación, etc. Las investigaciones sugieren que una alta puntuación en Efectividad del Liderazgo viene asociada a un fuerte rendimiento en el balance final y las puntuaciones bajas están, de manera semejante, asociadas con un rendimiento inferior del negocio.

### Preguntas de la escala Efectividad del liderazgo

- ✓ Estoy satisfecho con la calidad de liderazgo que ofrece.
- ✓ Es la clase de líder que otras personas deberían aspirar a ser.
- ✓ Es un ejemplo del líder ideal.
- ✓ Su liderazgo ayuda a esta organización a prosperar.
- ✓ En general, ofrece un liderazgo muy efectivo.

### Puntuación de la Auto-Evaluación Percentil 76

Su puntuación de la autoevaluación le sitúa en el **percentil 76** en comparación con la valoración de otros líderes mundiales.

### Puntuación del evaluador Percentil 19

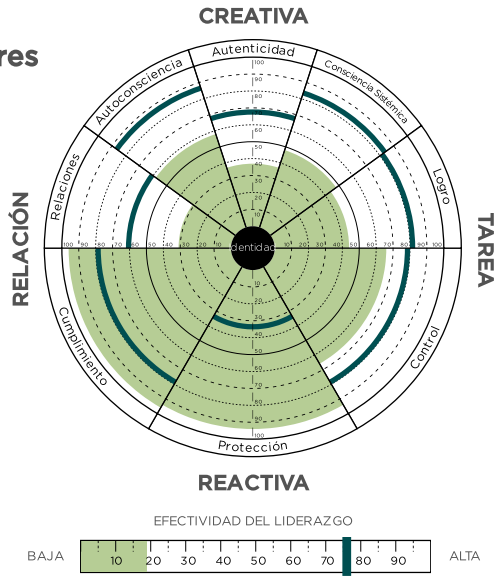
La puntuación de su evaluador se compara con el grupo normativo global y le sitúa en el **percentil 19** en comparación con otros líderes.



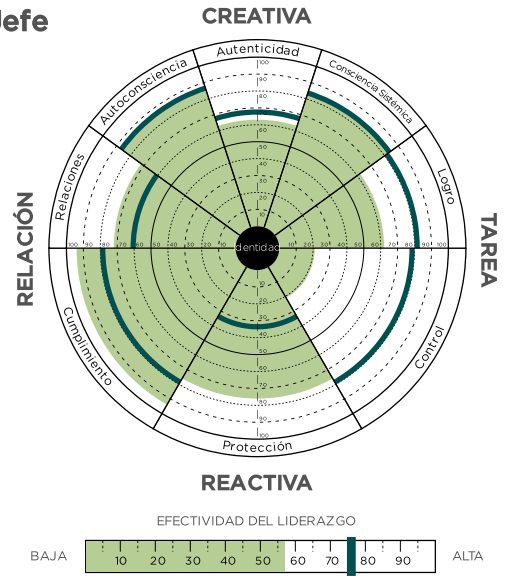


# Leadership Circle Profile: Gráficos por categoría de evaluador

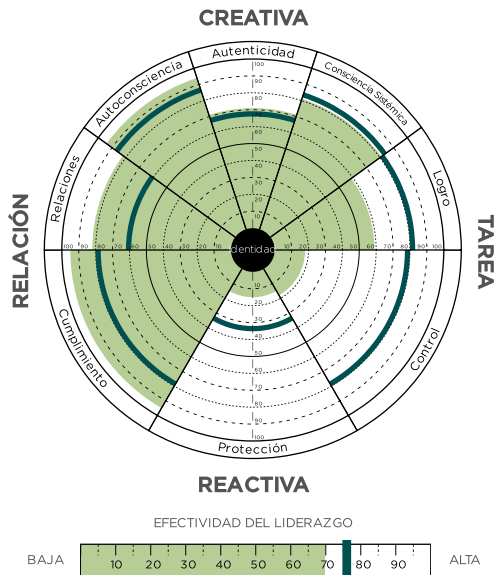
Todos los evaluadores



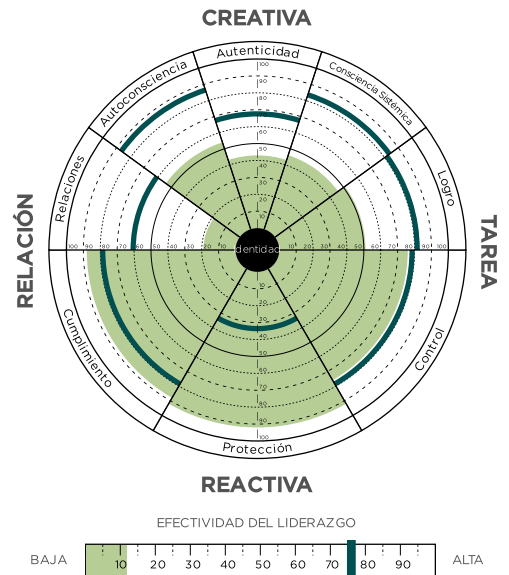
Jefe del Jefe



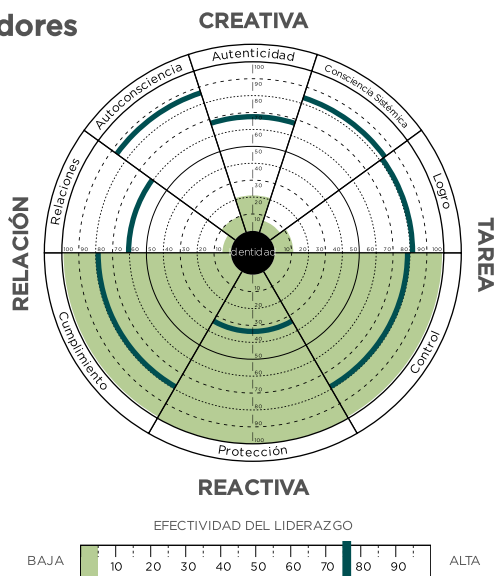
Jefe



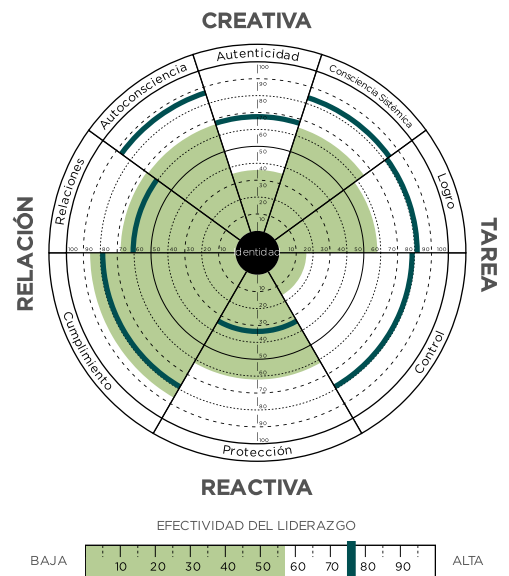
Pares



Colaboradores Directos



Otros







## Leadership Circle Profile: Datos

### PUNTUACIONES PERCENTILES: COMPARACIÓN CON LA NORMA BASE

Respuesta Media en una escala de 1-5 Puntos

	Auto-Evaluaciones	Evaluadores	Jefe del Jefe	Jefe	Pares	Colaboradores Directos	Otros
Número de evaluadores	1	15	1	1	5	3	5
Relaciones	59.0 %	31.0 %	72.0 %	82.0 %	19.0 %	5.0 %	68.0 %
Respuesta media	4.04	3.71	4.15	4.31	3.43	3.1	4.19
Autoconsciencia	85.0 %	58.0 %	85.0 %	94.0 %	54.0 %	10.0 %	67.0 %
Respuesta media	4.16	3.87	4.29	4.5	3.79	3.35	4.07
Autenticidad	66.0 %	37.0 %	63.0 %	71.0 %	43.0 %	21.0 %	36.0 %
Respuesta media	4.29	3.99	4.18	4.33	3.98	3.82	4.01
Consciencia Sistémica	82.0 %	48.0 %	84.0 %	81.0 %	46.0 %	7.0 %	65.0 %
Respuesta media	4.16	3.77	4.25	4.16	3.69	3.19	4.03
Logro	80.0 %	44.0 %	62.0 %	59.0 %	51.0 %	11.0 %	58.0 %
Respuesta media	4.28	3.91	3.97	3.96	3.89	3.55	4.13
Control	77.0 %	66.0 %	21.0 %	18.0 %	76.0 %	99.0 %	16.0 %
Respuesta media	3.04	2.7	1.88	1.91	2.95	3.96	1.9
Protección	32.0 %	94.0 %	76.0 %	15.0 %	92.0 %	100.0 %	62.0 %
Respuesta media	1.94	2.57	2.35	1.34	2.74	3.66	2.03
Cumplimiento	77.0 %	96.0 %	94.0 %	95.0 %	88.0 %	99.0 %	86.0 %
Respuesta media	2.65	2.74	3.01	3.06	2.68	2.99	2.53
Escala Reactiva-Creativa	61.0 %	20.0 %	58.0 %	77.0 %	20.0 %	5.0 %	58.0 %
Equilibrio Relación-Tarea	55.0 %	65.0 %	70.0 %	45.0 %	25.0 %	35.0 %	72.0 %
Utilización del Potencial de Liderazgo	60.0 %	41.0 %	66.0 %	65.0 %	19.0 %	5.0 %	66.0 %
Efectividad del Liderazgo	76.0 %	19.0 %	57.0 %	70.0 %	12.0 %	5.0 %	57.0 %
Respuesta media	4.0	3.5	3.9	4.2	3.2	2.8	4.1



## Leadership Circle Profile: Datos

### DIMENSIONES CREATIVAS

PUNTUACIONES PERCENTILES: COMPARACIÓN CON LA NORMA BASE

	Auto-Evaluaciones	Evaluadores	Jefe del Jefe	Jefe	Pares	Colaboradores Directos	Otros
Número de evaluadores	1	15	1	1	5	3	5
<b>Relaciones</b>	59.0 %	31.0 %	72.0 %	82.0 %	19.0 %	5.0 %	68.0 %
Respuesta media	4.04	3.71	4.15	4.31	3.43	3.1	4.19
Conexión Generosa	48.0 %	19.0 %	74.0 %	77.0 %	8.0 %	5.0 %	56.0 %
Respuesta media	3.82	3.42	4.23	4.27	3.01	2.78	3.98
Trabajo en-Equipo	31.0 %	32.0 %	70.0 %	83.0 %	14.0 %	6.0 %	72.0 %
Respuesta media	3.8	3.76	4.24	4.5	3.3	3.17	4.36
Colaborador	86.0 %	47.0 %	86.0 %	59.0 %	54.0 %	7.0 %	64.0 %
Respuesta media	4.5	3.9	4.5	4.0	3.87	3.27	4.16
Mentoring y-Desarrollo	75.0 %	29.0 %	62.0 %	87.0 %	11.0 %	10.0 %	79.0 %
Respuesta media	4.35	3.66	4.0	4.56	3.17	3.21	4.42
Inteligencia Interpersonal	38.0 %	37.0 %	55.0 %	80.0 %	41.0 %	5.0 %	64.0 %
Respuesta media	3.79	3.75	3.83	4.26	3.7	3.08	4.11
<b>Autoconsciencia</b>	85.0 %	58.0 %	85.0 %	94.0 %	54.0 %	10.0 %	67.0 %
Respuesta media	4.16	3.87	4.29	4.5	3.79	3.35	4.07
Líder Abnegado	49.0 %	42.0 %	81.0 %	70.0 %	34.0 %	7.0 %	70.0 %
Respuesta media	3.7	3.69	4.29	4.08	3.49	3.1	4.06
Equilibrio	86.0 %	83.0 %	92.0 %	95.0 %	78.0 %	71.0 %	68.0 %
Respuesta media	4.17	4.07	4.5	4.65	4.03	3.99	3.96
Compostura	75.0 %	41.0 %	81.0 %	100.0 %	42.0 %	5.0 %	47.0 %
Respuesta media	4.22	3.78	4.39	5.0	3.7	3.02	3.94
Autodidacta	87.0 %	61.0 %	63.0 %	82.0 %	66.0 %	13.0 %	71.0 %
Respuesta media	4.58	4.04	4.06	4.37	4.06	3.52	4.28
<b>Autenticidad</b>	66.0 %	37.0 %	63.0 %	71.0 %	43.0 %	21.0 %	36.0 %
Respuesta media	4.29	3.99	4.18	4.33	3.98	3.82	4.01
Integridad	66.0 %	42.0 %	72.0 %	88.0 %	40.0 %	13.0 %	61.0 %
Respuesta media	4.47	4.19	4.5	4.84	4.08	3.79	4.39
Autenticidad con-Valentía	61.0 %	34.0 %	44.0 %	32.0 %	51.0 %	45.0 %	20.0 %
Respuesta media	3.99	3.69	3.65	3.49	3.81	3.88	3.52

## Leadership Circle Profile: Datos

### DIMENSIONES CREATIVAS (CONTINUACIÓN)

Preguntas relacionadas con cada dimensión

Relaciones	
Conexión Generosa	<p>Me conecto profundamente con los demás.</p> <p>Establezco relaciones afectuosas y cercanas.</p> <p>Soy una persona compasiva y comprensiva.</p>
Trabajo en-Equipo	<p>Creo un ambiente positivo que ayuda a las personas a dar lo mejor de si mismas.</p> <p>Comparto el liderazgo.</p> <p>Promuevo altos niveles de trabajo en equipo mediante mi estilo de liderazgo.</p>
Colaborador	<p>Negocio para el mayor beneficio de ambas partes.</p> <p>Trabajo para encontrar los intereses comunes.</p> <p>Identifico los intereses en común para facilitar acuerdos.</p>
Mentoring y-Desarrollo	<p>Ayudo a mis colaboradores directos a elaborar planes de desarrollo.</p> <p>Ayudo a las personas a aprender, mejorar y cambiar.</p> <p>Proporciono retroalimentación con enfoque en el crecimiento profesional.</p> <p>Desarrollo y hago crecer a las personas.</p>
Inteligencia Interpersonal	<p>Tengo un alto grado de habilidad para resolver conflictos.</p> <p>Asumo mi parte de responsabilidad en los problemas que se presentan en las relaciones.</p> <p>Enfrento directamente las cuestiones que se interponen en el desempeño del equipo.</p> <p>Escucho abiertamente las críticas y hago preguntas para entender mejor.</p> <p>En un conflicto, reafirmo con precisión los puntos de vista de los demás.</p>
Autoconsciencia	
Líder Abnegado	<p>Realizo el trabajo hasta el final sin necesidad de llamar la atención.</p> <p>Lidero de tal manera que los demás dicen "lo hicimos nosotros mismos".</p> <p>Me interesa relativamente poco mi crédito personal.</p> <p>Actúo con humildad.</p> <p>Tomo acción directa sin necesidad de reconocimiento.</p>
Equilibrio	<p>Me tomo el tiempo suficiente para la reflexión personal.</p> <p>Equilibro el trabajo y la vida personal.</p>
Compostura	<p>Mantengo la compostura bajo presión.</p> <p>Gestiono muy bien el estrés y la presión.</p> <p>Ejercer una influencia tranquilizante en situaciones difíciles.</p>
Autodidacta	<p>Personalmente busco significado.</p> <p>Indago sobre la realidad profunda que existe detrás de los eventos y las circunstancias.</p> <p>Aprendo de los errores.</p> <p>Examino las suposiciones que están detrás de mis actos.</p>
Autenticidad	
Integridad	<p>Lidero de manera completamente alineada con mis valores.</p> <p>Muestro una conducta personal consistente con mis valores.</p> <p>Soy consecuente con mis valores en los buenos y en los malos tiempos.</p>
Autenticidad con-Valentía	<p>Hablo de forma directa, incluso en asuntos polémicos.</p> <p>Demuestro valentía en las reuniones.</p> <p>Saco a relucir los asuntos que otras personas son reacias a tratar.</p>



## Leadership Circle Profile: Datos

### DIMENSIONES CREATIVAS

PUNTUACIONES PERCENTILES: COMPARACIÓN CON LA NORMA BASE

	Auto-Evaluaciones	Evaluadores	Jefe del Jefe	Jefe	Pares	Colaboradores Directos	Otros
Número de evaluadores	1	15	1	1	5	3	5
<b>Consciencia Sistémica</b>	82.0 %	48.0 %	84.0 %	81.0 %	46.0 %	7.0 %	65.0 %
Respuesta media	4.16	3.77	4.25	4.16	3.69	3.19	4.03
<b>Interés-por la-Comunidad</b>	81.0 %	44.0 %	90.0 %	87.0 %	34.0 %	12.0 %	56.0 %
Respuesta media	4.18	3.69	4.55	4.42	3.47	3.2	3.9
<b>Productividad Sostenible</b>	73.0 %	52.0 %	76.0 %	95.0 %	49.0 %	5.0 %	73.0 %
Respuesta media	4.17	3.87	4.17	4.67	3.79	3.12	4.21
<b>Pensamiento Sistémico</b>	74.0 %	58.0 %	67.0 %	18.0 %	71.0 %	16.0 %	66.0 %
Respuesta media	4.1	3.76	3.91	3.08	3.91	3.28	4.0
<b>Logro</b>	80.0 %	44.0 %	62.0 %	59.0 %	51.0 %	11.0 %	58.0 %
Respuesta media	4.28	3.91	3.97	3.96	3.89	3.55	4.13
<b>Enfoque Estratégico</b>	86.0 %	50.0 %	63.0 %	55.0 %	57.0 %	15.0 %	60.0 %
Respuesta media	4.39	3.92	3.94	3.85	3.92	3.6	4.12
<b>Con-Propósito y-Visión</b>	69.0 %	50.0 %	57.0 %	90.0 %	43.0 %	9.0 %	69.0 %
Respuesta media	4.15	3.89	3.82	4.58	3.74	3.36	4.26
<b>Logra Resultados</b>	46.0 %	28.0 %	47.0 %	16.0 %	46.0 %	6.0 %	40.0 %
Respuesta media	4.1	3.93	4.0	3.56	4.02	3.6	4.1
<b>Decisiones</b>	71.0 %	40.0 %	79.0 %	33.0 %	51.0 %	19.0 %	39.0 %
Respuesta media	4.32	3.9	4.32	3.63	3.94	3.67	3.96

# Leadership Circle Profile: Datos

## DIMENSIONES CREATIVAS (CONTINUACIÓN)

Preguntas relacionadas con cada dimensión

Consciencia Sistémica	
Interés-por la-Comunidad	<p>Presto atención al impacto a largo plazo que puedan tener las decisiones estratégicas en la sociedad.</p> <p>Equilibro el bienestar de la comunidad con la rentabilidad a corto plazo.</p> <p>Vivo una ética de servicio a las personas y al mundo.</p> <p>Pongo énfasis en el rol de la organización como empresa socialmente responsable.</p> <p>Creo una visión que va más allá de la organización para tener un impacto positivo en el mundo.</p>
Productividad Sostenible	<p>Equilibro el resultado económico con otros objetivos organizacionales.</p> <p>Equilibro los resultados a corto plazo con el bienestar y la salud de la organización a largo plazo.</p> <p>Distribuyo los recursos apropiadamente para no agotar/desgastar a las personas.</p>
Pensamiento Sistémico	<p>Rediseño el sistema para resolver múltiples problemas simultáneamente.</p> <p>Hago evolucionar los sistemas organizacionales hasta que produzcan los resultados previstos.</p> <p>Reduzco las actividades que desperdician recursos.</p>
Logro	
Enfoque Estratégico	<p>Tengo un firme conocimiento de la dinámica del mercado.</p> <p>Ofrezco una dirección estratégica que ha sido estudiada detenidamente y a fondo.</p> <p>Me enfoco con rapidez en los asuntos clave.</p> <p>Anticipo con precisión las consecuencias futuras de las acciones actuales.</p> <p>Veo la integración entre todas las partes del sistema.</p> <p>Establezco una dirección estratégica que ayuda a la organización a prosperar.</p> <p>Me mantengo al tanto de las tendencias del entorno externo que puedan impactar al negocio en la actualidad y en el futuro.</p> <p>Integro diversas fuentes de información en una estrategia coherente.</p> <p>Tengo dotes como estratega.</p>
Con-Propósito y-Visión	<p>Articulo una visión que crea alineamiento dentro de la organización.</p> <p>Vivo y trabajo con un profundo sentido de propósito.</p> <p>Comunico una visión convincente.</p> <p>Soy un buen ejemplo de la visión que promuevo.</p> <p>Aporto una visión estratégica a la organización.</p> <p>Inspiro a los demás con visión.</p>
Logra Resultados	<p>Busco alcanzar los resultados con empuje y energía.</p> <p>Me esfuerzo por la mejora continua.</p> <p>Soy muy competente en alcanzar resultados de alta calidad en iniciativas clave.</p> <p>Cuando veo las oportunidades las aprovecho rápidamente.</p>
Decisiones	<p>Tomo decisiones difíciles cuando se requiere.</p> <p>Soy eficiente en la toma de decisiones.</p> <p>Tomo decisiones de manera oportuna.</p>



## Leadership Circle Profile: Datos

### DIMENSIONES REACTIVAS

PUNTUACIONES PERCENTILES: COMPARACIÓN CON LA NORMA BASE

	Auto-Evaluaciones	Evaluadores	Jefe del Jefe	Jefe	Pares	Colaboradores Directos	Otros
Número de evaluadores	1	15	1	1	5	3	5
<b>Control</b>	77.0 %	66.0 %	21.0 %	18.0 %	76.0 %	99.0 %	16.0 %
Respuesta media	3.04	2.7	1.88	1.91	2.95	3.96	1.9
Perfecto	64.0 %	64.0 %	37.0 %	40.0 %	74.0 %	94.0 %	30.0 %
Respuesta media	3.7	3.47	3.03	3.13	3.59	4.25	3.02
Sobre-exigido	23.0 %	50.0 %	20.0 %	5.0 %	57.0 %	80.0 %	57.0 %
Respuesta media	2.87	3.08	2.38	1.45	3.14	3.68	3.16
Ambición	32.0 %	40.0 %	26.0 %	8.0 %	36.0 %	94.0 %	21.0 %
Respuesta media	2.52	2.6	2.05	1.61	2.5	3.88	2.16
Autocrático	88.0 %	72.0 %	26.0 %	32.0 %	83.0 %	99.0 %	15.0 %
Respuesta media	3.17	2.63	1.71	1.98	3.0	4.0	1.6
<b>Protección</b>	32.0 %	94.0 %	76.0 %	15.0 %	92.0 %	100.0 %	62.0 %
Respuesta media	1.94	2.57	2.35	1.34	2.74	3.66	2.03
Arrogancia	34.0 %	66.0 %	34.0 %	12.0 %	65.0 %	99.0 %	31.0 %
Respuesta media	1.84	2.1	1.49	1.0	2.23	3.5	1.47
Crítico	35.0 %	67.0 %	70.0 %	7.0 %	61.0 %	99.0 %	25.0 %
Respuesta media	1.96	2.1	2.19	1.0	2.11	3.37	1.45
Distancia	35.0 %	100.0 %	91.0 %	36.0 %	99.0 %	100.0 %	91.0 %
Respuesta media	2.0	3.22	3.05	1.81	3.53	3.99	2.77
<b>Cumplimiento</b>	77.0 %	96.0 %	94.0 %	95.0 %	88.0 %	99.0 %	86.0 %
Respuesta media	2.65	2.74	3.01	3.06	2.68	2.99	2.53
Pasivo	50.0 %	93.0 %	91.0 %	96.0 %	78.0 %	90.0 %	85.0 %
Respuesta media	1.91	2.32	2.73	2.93	2.22	2.32	2.22
Perteneciente	98.0 %	97.0 %	92.0 %	63.0 %	96.0 %	99.0 %	86.0 %
Respuesta media	3.69	3.2	3.37	2.67	3.28	3.59	2.94
Complaciente	43.0 %	83.0 %	64.0 %	97.0 %	61.0 %	99.0 %	55.0 %
Respuesta media	2.88	3.12	3.06	4.25	2.87	3.89	2.67
Conservador	66.0 %	83.0 %	90.0 %	85.0 %	85.0 %	96.0 %	38.0 %
Respuesta media	3.22	3.5	4.0	3.81	3.63	4.07	2.88

## Leadership Circle Profile: Datos

### DIMENSIONES REACTIVAS (CONTINUACIÓN)

Preguntas relacionadas con cada dimensión

Control	
Perfecto	<p>Trato de hacer todo perfectamente bien. Me critico cuando las cosas no van tan bien como me espero. Creo que lo promedio definitivamente no es lo suficientemente bueno. Necesito desempeñarme sin fallos. Soy perfeccionista. Necesito sobresalir en cada situación. Espero que los demás respondan a estándares extremadamente altos.</p>
Sobre-exigido	<p>Me exijo en exceso. Tengo adicción al trabajo. Me esfuerzo demasiado en ser el mejor en todo lo que emprendo. Me exijo demasiado.</p>
Ambición	<p>Actúo con agresividad. Creo que para sentirse bien, se debe ascender constantemente. Creo que ganar es lo que realmente importa. Soy excesivamente ambicioso.</p>
Autocrático	<p>Tengo que salirme con la mía. Tengo tendencia a controlar a los demás. Soy dominante. Más que influenciar, dicto lo que las personas deben hacer. Busco alcanzar resultados a costa de las personas.</p>
Protección	
Arrogancia	<p>Actúo de forma egocéntrica. Tengo un ego demasiado grande. Soy arrogante.</p>
Crítico	<p>Soy sarcástico y/o cínico. Soy una persona crítica. Hiero los sentimientos de los demás. Menosprecio a los demás.</p>
Distancia	<p>Soy emocionalmente distante. Me mantengo distante. Soy difícil de llegar a conocer. Soy una persona reservada.</p>
Cumplimiento	
Pasivo	<p>Vacilo a la hora de tomar de decisiones. Carezco de motivación. Carezco de entusiasmo/pasión. Soy una persona pasiva.</p>
Perteneciente	<p>Soy demasiado conservador. Trabajo muy duro para lograr la aceptación de los demás. Adopto los puntos de vista de los demás para no decepcionarlos. Evito demasiado los riesgos. Me esfuerzo demasiado en ajustarme a las reglas/normas del grupo. Trato de complacer a los demás siguiéndoles la corriente para llevarnos bien.</p>
Complaciente	<p>Necesito la aceptación de los demás. Necesito ser admirado por los demás. Me preocupa el juicio y opinión de los demás. Necesito la aprobación de los demás.</p>
Conservador	<p>Actúo de forma conservadora. Sigo la manera tradicional de hacer las cosas. Cumpló las reglas.</p>



## Leadership Circle Profile: Clasificaciones de las dimensiones exteriores

A continuación encontrará sus resultados clasificados de dos maneras diferentes. Cada clasificación contiene todas las dimensiones del Círculo Exterior (tanto las creativas como las reactivas) ordenadas de mayor a menor. Los datos de la izquierda son una clasificación de sus puntuaciones de autoevaluación (cómo se ve a sí mismo). La clasificación de la derecha está hecha según cómo le ven todos sus evaluadores. Le animamos a que se fije en la parte superior e inferior de estas dos listas, observando las puntuaciones más altas y más bajas. ¿Qué tendencias observa? ¿Qué cree que es alto o bajo? ¿Sus evaluadores le ven de la misma manera?

**Marca de Liderazgo:** Otra forma útil de pensar en esta información es a través de la mirada de la Marca de Liderazgo. Si observa las 10 dimensiones principales de cada lista, esto representa su Marca de Liderazgo actual tal como la ve usted y como la experimentan sus evaluadores. ¿En qué medida coincide su marca de liderazgo con la de sus evaluadores y qué información puede aportar?

### Ordenado por AUTO percentil

Hector Sample	Auto-Percentil	Percentil del evaluador
<b>Dimensiones</b>		
Pertenciente	<b>98.0%</b>	97.0%
Autocrático	<b>88.0%</b>	72.0%
Autodidacta	<b>87.0%</b>	61.0%
Colaborador	<b>86.0%</b>	47.0%
Equilibrio	<b>86.0%</b>	83.0%
Enfoque Estratégico	<b>86.0%</b>	50.0%
Interés por la Comunidad	<b>81.0%</b>	44.0%
Mentoring y Desarrollo	<b>75.0%</b>	29.0%
Compostura	<b>75.0%</b>	41.0%
Pensamiento Sistémico	<b>74.0%</b>	58.0%
Productividad Sostenible	<b>73.0%</b>	52.0%
Decisiones	<b>71.0%</b>	40.0%
Con Propósito y Visión	<b>69.0%</b>	50.0%
Conservador	<b>66.0%</b>	83.0%
Integridad	<b>66.0%</b>	42.0%
Perfecto	<b>64.0%</b>	64.0%
Autenticidad con Valentía	<b>61.0%</b>	34.0%
Pasivo	<b>50.0%</b>	93.0%
Líder Abnegado	<b>49.0%</b>	42.0%
Relación Generosa	<b>48.0%</b>	19.0%
Logra Resultados	<b>46.0%</b>	28.0%
Complaciente	<b>43.0%</b>	83.0%
Inteligencia Interpersonal	<b>38.0%</b>	37.0%
Crítico	<b>35.0%</b>	67.0%
Distancia	<b>35.0%</b>	100.0%
Arrogancia	<b>34.0%</b>	66.0%
Ambición	<b>32.0%</b>	40.0%
Fomenta el Trabajo en Equipo	<b>31.0%</b>	32.0%
Sobre-exigido	<b>23.0%</b>	50.0%

Marca de liderazgo

### Ordenado por percentil de los EVALUADORES

Hector Sample	Auto-Percentil	Percentil del evaluador
<b>Dimensiones</b>		
Distancia	35.0%	<b>100.0%</b>
Pertenciente	98.0%	<b>97.0%</b>
Pasivo	50.0%	<b>93.0%</b>
Complaciente	43.0%	<b>83.0%</b>
Conservador	66.0%	<b>83.0%</b>
Equilibrio	86.0%	<b>83.0%</b>
Autocrático	88.0%	<b>72.0%</b>
Crítico	35.0%	<b>67.0%</b>
Arrogancia	34.0%	<b>66.0%</b>
Perfecto	64.0%	<b>64.0%</b>
Autodidacta	87.0%	<b>61.0%</b>
Pensamiento Sistémico	74.0%	<b>58.0%</b>
Productividad Sostenible	73.0%	<b>52.0%</b>
Sobre-exigido	23.0%	<b>50.0%</b>
Enfoque Estratégico	86.0%	<b>50.0%</b>
Con Propósito y Visión	69.0%	<b>50.0%</b>
Colaborador	86.0%	<b>47.0%</b>
Interés por la Comunidad	81.0%	<b>44.0%</b>
Líder Abnegado	49.0%	<b>42.0%</b>
Integridad	66.0%	<b>42.0%</b>
Compostura	75.0%	<b>41.0%</b>
Ambición	32.0%	<b>40.0%</b>
Decisiones	71.0%	<b>40.0%</b>
Inteligencia Interpersonal	38.0%	<b>37.0%</b>
Autenticidad con Valentía	61.0%	<b>34.0%</b>
Fomenta el Trabajo en Equipo	31.0%	<b>32.0%</b>
Mentoring y Desarrollo	75.0%	<b>29.0%</b>
Logra Resultados	46.0%	<b>28.0%</b>
Relación Generosa	48.0%	<b>19.0%</b>