

Comprender el liderazgo del departamento de finanzas de la empresa XYZ

Resultados basados en el
Leadership Circle Profile™

© Leadership Circle | Todos los derechos
reservados

LEADERSHIP
CIRCLE®

Una empresa no puede lograr
un desempeño consistente
que supere la efectividad colectiva
de su liderazgo.

William Adams

Coautor, Mastering Leadership

Metodología

Leadership Circle Profile™ (LCP)

- Una herramienta a 360° válida y fiable que recopila la retroalimentación directa de los líderes y sus jefes, pares, colaboradores directos y otras personas que trabajan estrechamente con ellos.
- Los elementos de la escala de valoración se dividen en:
 - 5 Dimensiones Creativas basadas en 18 competencias clave.
 - 3 Dimensiones Reactivas basadas en 11 tendencias reactivas.
- Las escalas de resumen reflejan:
 - La comparación entre las Dimensiones Reactivas y Creativas.
 - El equilibrio entre Relación y Tarea.
- Incluye una medida de la Efectividad de Liderazgo en su conjunto.

Muestra del equipo de liderazgo de un departamento de finanzas

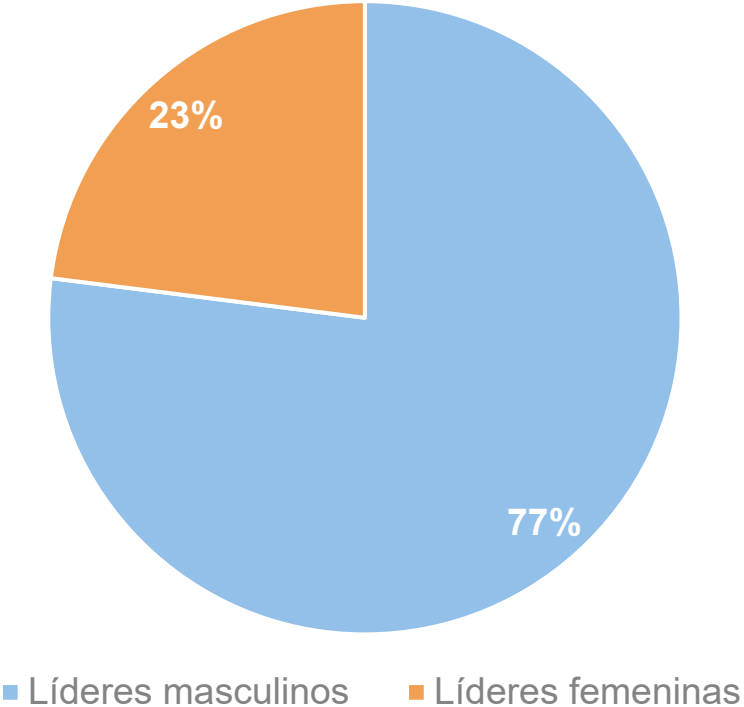
30 líderes completaron el LCP

- 2 ubicados en Australia
- 5 ubicados en Colombia
- 2 ubicados en Francia
- 4 ubicados en Alemania
- 3 ubicados en India
- 3 ubicados en Japón
- 11 ubicados en EE.UU.

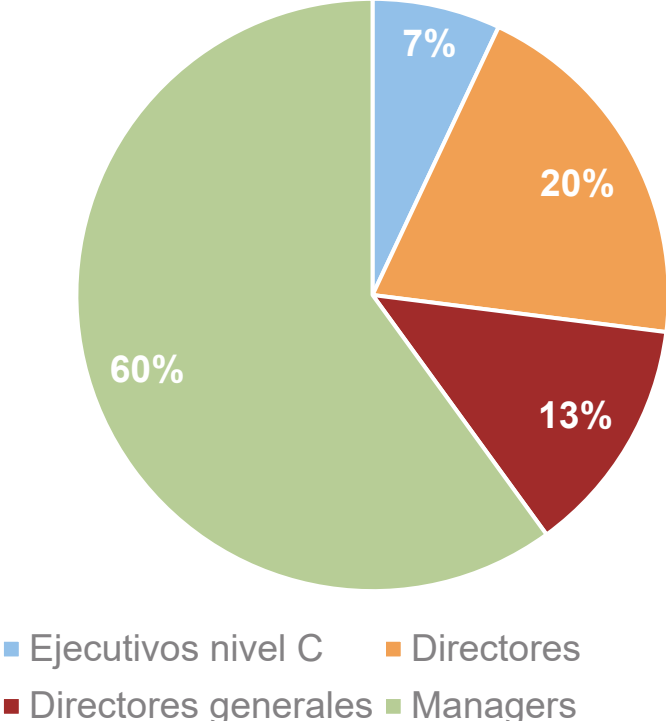
416 evaluadores proporcionaron retroalimentación sobre los líderes

Datos demográficos del equipo del departamento de finanzas

Género



Nivel de gestión



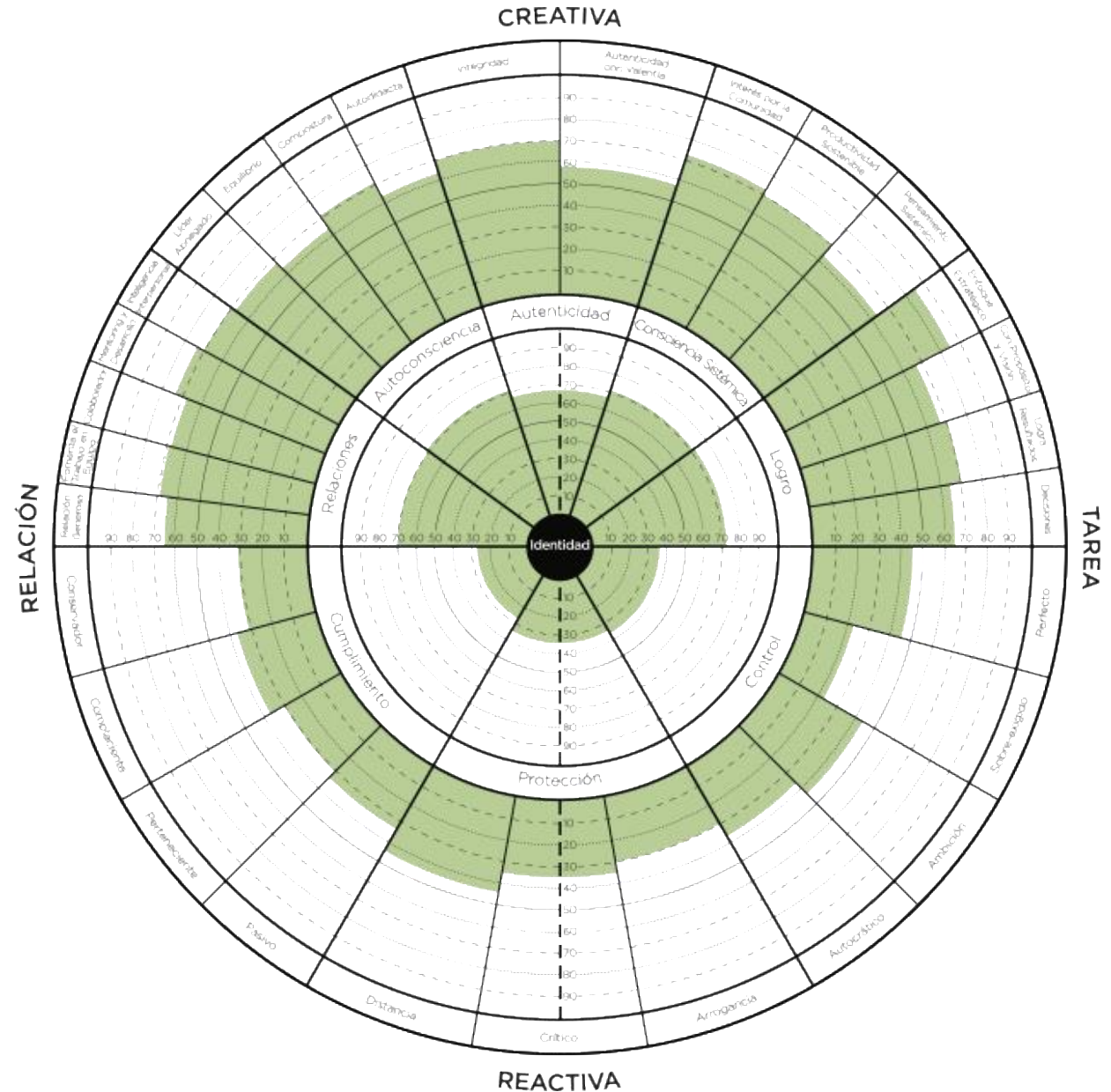
Análisis

- **Análisis descriptivos:** identificación de resultados típicos y tendencias emergentes
 - Promedios agregados a partir de las puntuaciones del perfil LCP
 - Rangos y frecuencias basados en la distribución de las puntuaciones entre los líderes
 - Correlaciones realizadas sobre el desempeño de la puntuación estándar
- **Análisis comparativos:** análisis de los "tamaños de efecto"* realizado sobre el desempeño de subgrupos de líderes para determinar diferencias significativas
 - Basados en características demográficas
 - Líderes más efectivos y líderes menos efectivos (basados en los cinco primeros y los cinco últimos líderes según la puntuación de la Efectividad de Liderazgo)

**En estadística, el tamaño de efecto se refiere a una forma de cuantificar el tamaño de la diferencia entre dos grupos.*

Efectividad del Liderazgo Colectivo

Perfil agregado de los líderes del departamento de finanzas



Equipo de liderazgo del departamento de finanzas vs equipo de liderazgo global

Dimensión del liderazgo	Clasificación en percentil	Núm. de líderes por debajo de la media	Núm. de líderes en la media	Núm. de líderes por encima de la media
Competencias Creativas				
Relaciones	70%	3	7	20
Autoconsciencia	71%	5	5	20
Autenticidad	67%	3	11	16
Consciencia Sistémica	71%	3	8	19
Logro	72%	4	4	22
Tendencias Reactivas				
Control	36%	15	10	5
Protección	34%	19	7	4
Cumplimiento	27%	20	7	3

CREATIVE

INTEGRITY

COURAGEOUS
AUTHENTICITY

ICITY

Fortalezas del liderazgo

el 72% de los líderes puntúan por encima de la media en **Enfoque Estratégico**: son conscientes de las tendencias actuales del mercado y hábiles desarrollando estrategias innovadoras que aseguran el éxito organizacional.

el 68% de los líderes puntúan por encima de la media en **Logra Resultados**: están enfocados a la acción y centrados en los resultados, toman riesgos bien calculados y tienen un historial de alto rendimiento en iniciativas clave.

CREATIVE

INTEGRITY

COURAGEOUS
AUTHENTICITY

ICITY

Competencia de liderazgo con un menor desempeño

Autenticidad con Valentía: la disposición, individual y en grupo, a tomar posturas difíciles para sacar a relucir los “indiscutibles” (asuntos delicados que el grupo evita comentar), tratar abiertamente los problemas de las relaciones y compartir los sentimientos o las vulnerabilidades personales en una situación concreta.

Nota: el 38% de los líderes obtienen resultados inferiores a la media en esta dimensión.

CREATIVE

INTEGRITY

COURAGEOUS
AUTHENTICITY

ICITY

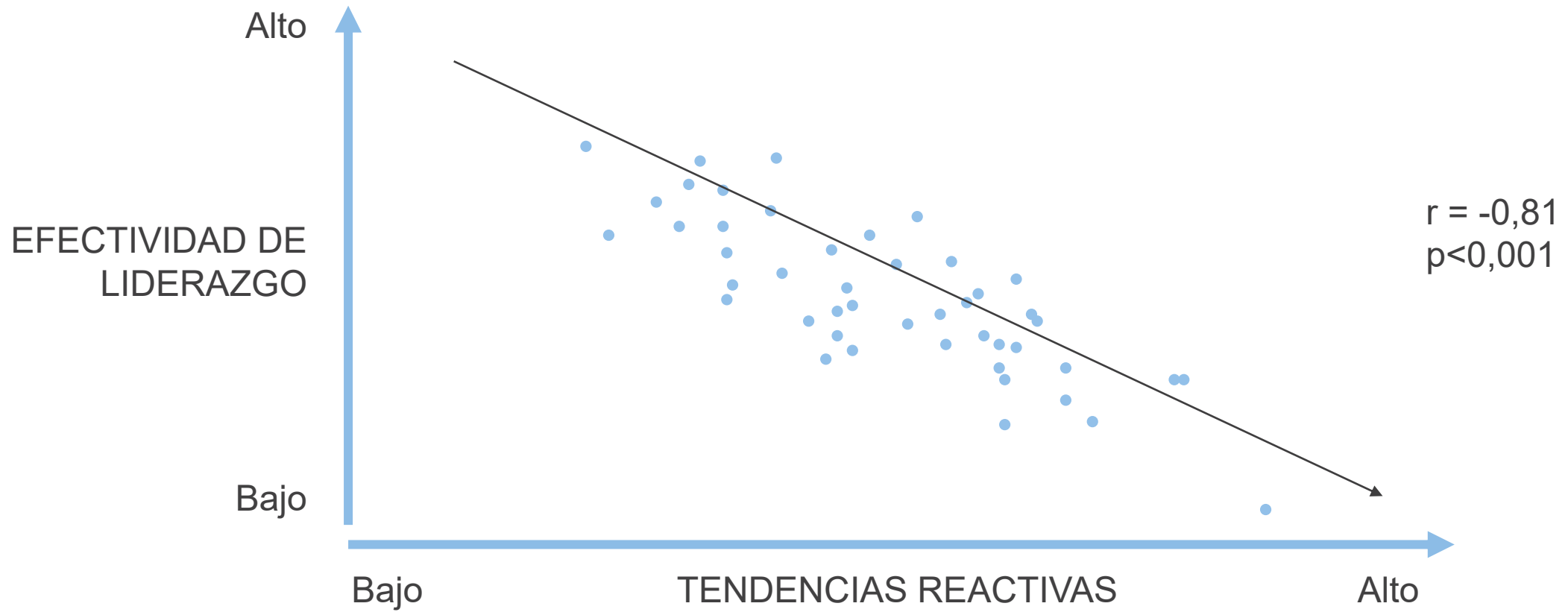
El mayor desafío del liderazgo

Distancia: tendencia a retraerse o a no implicarse a nivel emocional para protegerse.

Desafío: niega otras cualidades personales e intelectuales, lo cual genera frustración entre los compañeros y pérdida de oportunidades para el crecimiento personal y el liderazgo.

Nota: el 75% de los líderes muestran frecuencias elevadas de comportamientos asociados a esta dimensión; aunque sólo el 27% puntúa por encima de la media.

Efecto de cancelación

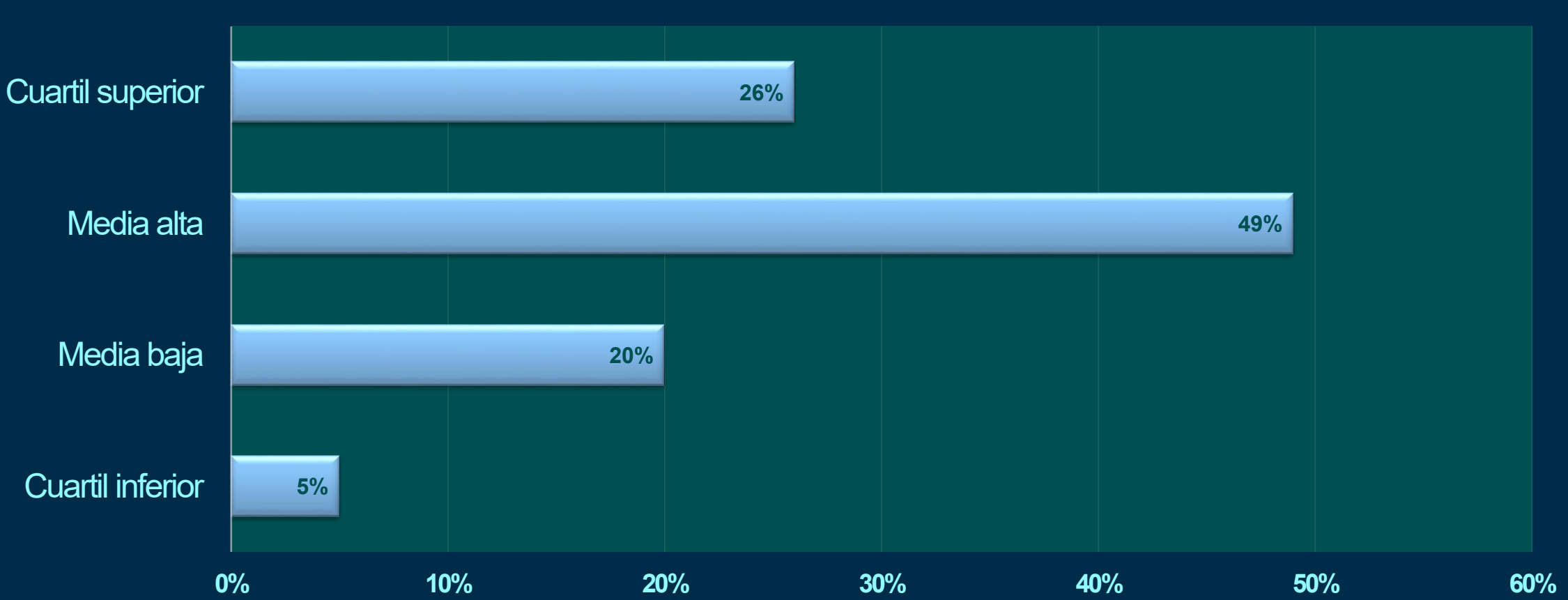


Las 10 principales competencias y comportamientos de liderazgo

1. Enfoque Estratégico (Logro)
2. Mentoring y Desarrollo (Relaciones)
3. Logra Resultados (Logro)
4. Interés por la Comunidad (Consciencia Sistémica)
5. Compostura (Autoconsciencia)
6. Integridad (Autenticidad)
7. Inteligencia Interpersonal (Relaciones)
8. Productividad Sostenible (Consciencia Sistémica)
9. Fomenta el Trabajo en Equipo (Relaciones)
10. Líder Abnegado (Autoconsciencia)

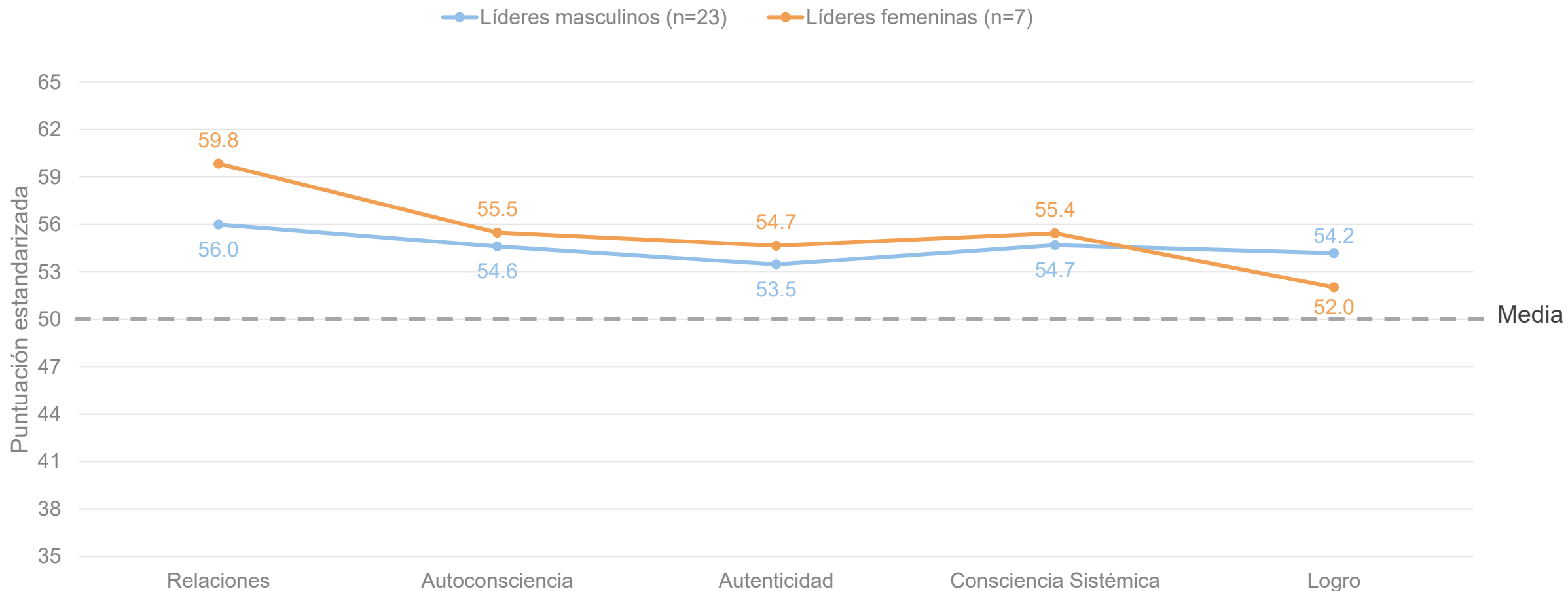
Efectividad de liderazgo por frecuencia en cuartiles

Puntuación media de Efectividad de Liderazgo = percentil 62

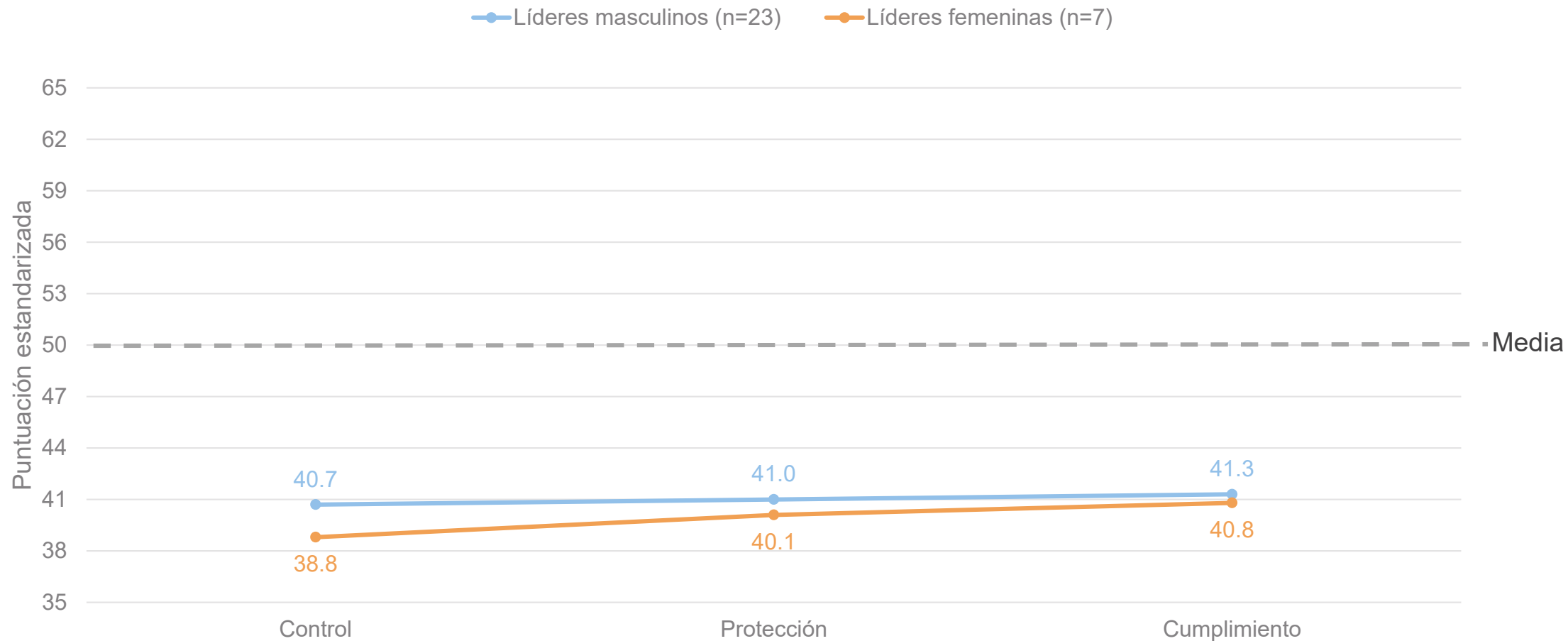


Diferencias en la Efectividad de Liderazgo

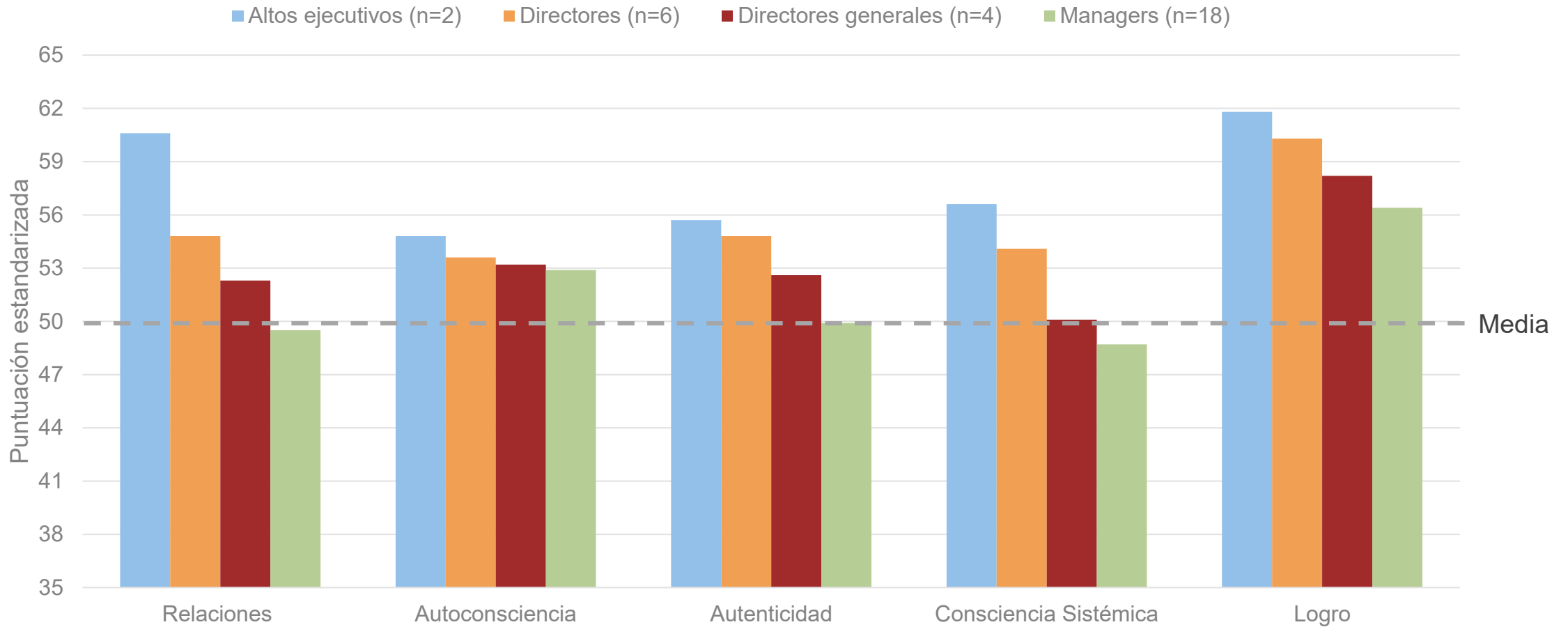
Diferencias en el desempeño creativo según el género



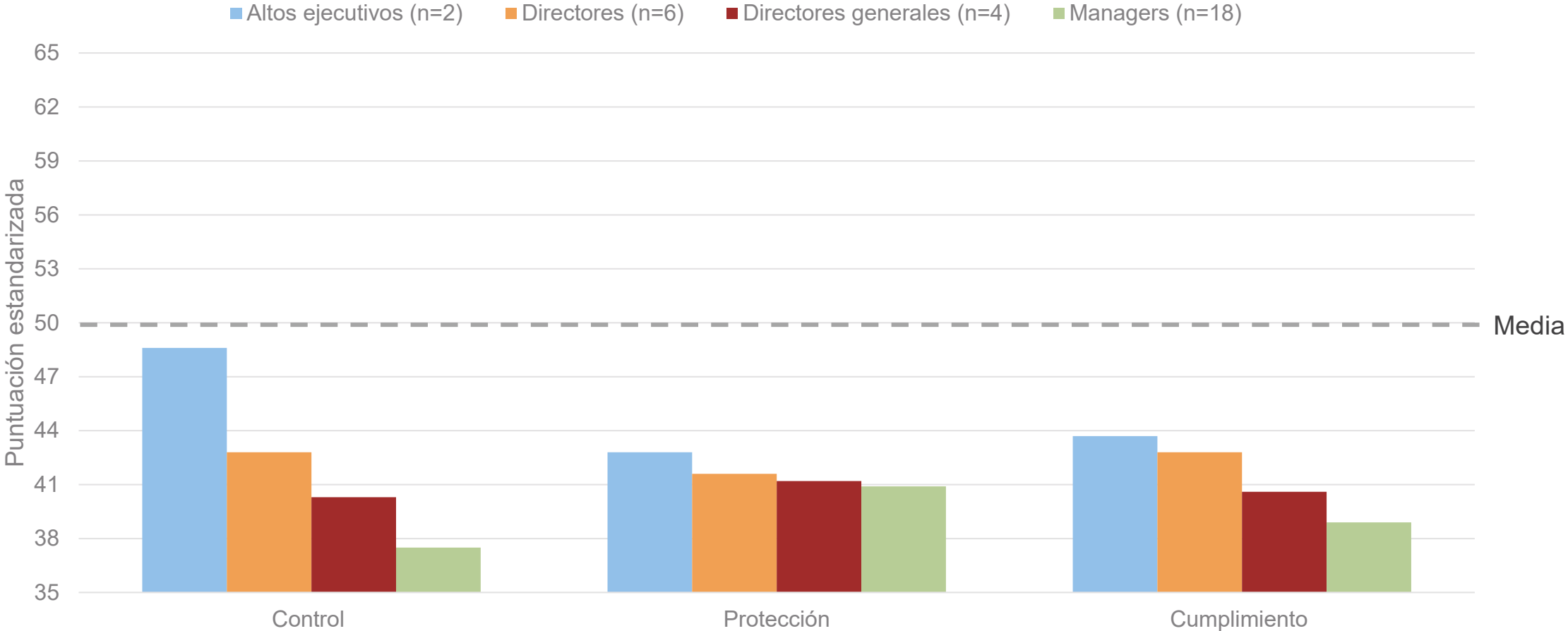
Diferencias en el desempeño reactivo por género



Diferencias en las Dimensiones Creativas según el nivel de gestión



Diferencias en las Dimensiones Reactivas según el nivel de gestión



Diferencias en el Desempeño Creativo según la ubicación

Dimensión de liderazgo	Australia (n=2)	Colombia (n=5)	Francia (n=2)	Alemania (n= 4)	India (n=3)	Japón (n=3)	EEUU (n=11)
Relaciones	59,4	56,7	48,6	56,5	54,4	49,8	56,3
Autoconsciencia	55,6	55,1	49,7	53,1	52,2	51,5	54,3
Autenticidad	55,6	52,6	52,2	53,5	54,5	48,2	49,5
Consciencia Sistémica	58,3	53,5	51,2	54,1	53,2	50,4	54,2
Logro	52,5	51,9	54,5	50,7	52,7	46,3	48,9

Nota: Media = 50.0

Diferencias en las Tendencias Reactivas según la ubicación

Dimensión de liderazgo	Australia (n=2)	Colombia (n=5)	Francia (n=2)	Alemania (n= 4)	India (n=3)	Japón (n=3)	EEUU (n=11)
Control	39,9	40,2	52,3	44,9	44,9	32,6	41,1
Protección	38,7	41,1	56,8	43,8	44,5	37,4	39,4
Cumplimiento	48,3	44,7	40,5	49,5	43,0	52,1	48,9

Nota: Media = 50.0

Potenciar la Efectividad de Liderazgo

Magnitud de las diferencias en las Dimensiones Creativas

Dimensión Creativa	Media de los más efectivos	Media de los menos efectivos	Tamaño de efecto
Relaciones			
Relación Generosa	60,8	57,1	3,7
Fomenta el Trabajo en Equipo	61,4	36,4	25,0
Colaborador	62,0	41,3	20,7
Mentoring y Desarrollo	63,3	35,9	27,4
Inteligencia Interpersonal	46,7	42,2	4,5
Autoconsciencia			
Líder Abnegado	56,1	42,0	14,1
Equilibrio	43,4	43,2	0,20
Compostura	59,3	42,0	17,3
Autodidacta	60,4	34,8	25,6
Autenticidad			
Integridad	38,2	34,6	3,6
Autenticidad con Valentía	58,7	54,4	4,3
Consciencia Sistémica			
Interés por la Comunidad	59,4	35,6	23,8
Productividad Sostenible	63,6	38,7	24,9
Productividad Sostenible	62,1	33,2	28,9
Logro			
Enfoque Estratégico	61,1	36,3	24,8
Con Propósito y Visión	60,2	32,0	28,2
Logra Resultados	57,0	34,6	22,4
Decisiones	58,5	35,5	23,0

Leyenda:

Amarillo: diferencia pequeña pero significativa

Naranja: diferencia más notable

Rojo: significa que los líderes se muestran en el lugar de trabajo de maneras radicalmente diferentes

Nota: Los efectos negativos se producen si los líderes menos efectivos tienen medias más altas que los líderes más efectivos

Magnitud de las diferencias en las Dimensiones Reactivas

Tendencia Reactiva	Media de los más efectivos	Media de los menos efectivos	Tamaño de efecto
Control Perfecto	46,5	42,9	-3,6
Sobre-exigido	46,1	44,6	-1,5
Ambición	46,8	51,1	4,3
Autocrático	40,6	52,2	11,6
Protección Crítico	42,6	50,9	8,3
Arrogancia	45,7	50,3	4,6
Distancia	38,8	55,2	16,4
Cumplimiento Pasivo	39,6	63,4	23,8
Complaciente	39,6	56,3	16,7
Pertenciente	39,2	50,3	11,1
Conservador	43,4	54,2	10,8

Leyenda:

Amarillo: diferencia pequeña pero significativa

Naranja: diferencia más notable

Rojo: significa que los líderes se muestran en el lugar de trabajo de maneras radicalmente diferentes

Nota: Los efectos negativos se producen cuando los líderes más efectivos tienen medias más altas que los menos efectivos.

Las 10 principales competencias y comportamientos de liderazgo

Líderes más efectivos	Líderes menos efectivos
1. Productividad Sostenible (Consciencia Sistémica)	1. Pasivo (Cumplimiento)
2. Mentoring y Desarrollo (Relaciones)	2. Perteneciente (Cumplimiento)
3. Pensamiento Sistémico (Consciencia Sistémica)	3. Distancia (Protección)
4. Colaborador (Relaciones)	4. Conservador (Cumplimiento)
5. Trabajo En Equipo (Relaciones)	5. Autocrático (Control)
6. Enfoque Estratégico (Logro)	6. Ambición (Control)
7. Relación Generosa (Relaciones)	7. Arrogancia (Protección)
8. Autodidacta (Autoconsciencia)	8. Crítico (Protección)
9. Con Propósito y Visión (Logro)	9. Complaciente (Cumplimiento)
10. Autenticidad con Valentía (Autenticidad)	10. Sobre-exigido (Control)

Dimensiones con mayor brecha entre líderes

