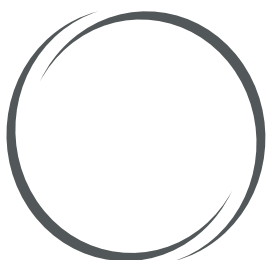




**COLLECTIVE  
LEADERSHIP  
ASSESSMENT**



The Leadership Circle®

# Una visión panorámica completa y un argumento convincente para el cambio

El COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ ofrece una poderosa y decisiva evaluación de la cultura de liderazgo. El Leadership Culture Survey revela datos valiosos tanto si se utiliza para toda la organización como para un equipo de liderazgo: revela como las personas ven la cultura actual de liderazgo y compara esta realidad con la cultura óptima deseada. La brecha entre la cultura actual y la deseada revela de forma instantánea oportunidades clave para el desarrollo del liderazgo. Además el Leadership Culture Survey valora como se compara su cultura de liderazgo con la de otras organizaciones.

## **CONSIGA UNA EVALUACION EXHAUSTIVA Y VALIDA DURANTE LA PAUSA DEL CAFE**

El Collective Leadership Assessment es rápido, muy asequible y fácil de usar a través de la web. Los resultados se pueden descargar fácilmente. De esta manera, Usted puede realizar una evaluación rigurosa y fidedigna del estilo de liderazgo de su equipo en el tiempo que toma una pausa para el café.

*“El liderazgo efectivo y colectivo es una ventaja competitiva y estratégica que nadie puede copiar.”*

*~ Dr. Dave Schrader*



The Leadership Circle



## **EL COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ FUNCIONA A LA PERFECCIÓN CON LA EVALUACIÓN 360° LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™**

La encuesta utiliza el mismo marco integral que hace que el Leadership Circle Profile™ sea tan potente y efectivo. El Collective Leadership Assessment genera disposición al cambio a nivel grupal y el Leadership Circle Profile™ ofrece una información exhaustiva para el desarrollo del liderazgo a nivel individual. El perfil mide tanto el comportamiento del líder como los supuestos internos que dirigen su comportamiento, mientras que la encuesta mide el impacto de este comportamiento en la cultura.

# THE COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™

## EL COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT PERMITE:

- Establecer un argumento convincente para el cambio.
- Enfocar esfuerzos en el desarrollo del liderazgo.
- Definir los retos culturales asociados con adquisiciones, fusiones y planes de reestructuración.
- Correlacionar liderazgo con productividad, beneficios, volumen de ventas y otros indicadores de resultados.

## CARACTERÍSTICAS Y BENEFICIOS:

- **Mide la cultura actual y la cultura deseada.** Todos los encuestados responden a las mismas 62 preguntas dos veces – una sobre cómo son las cosas ahora, y otra sobre cómo quieren que sean. Cuando se muestran los resultados, se resalta la diferencia entre el resultado actual y el de la cultura deseada. De forma inmediata se centra la conversación en aquellos aspectos de la cultura que necesitan ser tratados.
- **Mide 31 dimensiones de cultura.** Estas 31 dimensiones se organizan en 8 dimensiones resumen y se muestran de forma circular, al igual que el círculo interno del Leadership Circle Profile™. Estas 8 dimensiones se agrupan en dos medidas resumen de la salud organizacional. En conjunto, el Leadership Culture Survey™ ofrece 31 dimensiones diferentes a través de las cuales se pueden entender la cultura actual y la cultura deseada.
- **Accede a un grupo norma base** en continuo crecimiento que permite a su organización compararse con la norma base y/o con un grupo de empresas de su mismo sector empresarial.
- **Fácil generación de informes específicos para cada subgrupo** de la organización, desde un equipo de trabajo hasta la organización completa.
- **Fácil de usar y gestionado a través de internet,** los resultados se pueden descargar inmediatamente. Por lo cual, usted puede realizar una evaluación rigurosa y fidedigna del estilo de liderazgo de su equipo en el tiempo que hace una pausa para el café.
- **Visualización de datos clara, precisa y fácil de interpretar.** Permite una comprensión inmediata y en profundidad de esta información tan valiosa.
- **Totalmente confidencial.**



# Definición de las Dimensiones

**LAS COMPETENCIAS CREATIVAS DEL LIDERAZGO** miden 20 dimensiones de la cultura del liderazgo. Que a su vez miden comportamientos clave y los supuestos internos que conducen a una cultura organizacional con un alto grado de realización y logros. Estas dimensiones se agrupan en cinco dimensiones resumen:

La **dimensión de Relaciones** mide la capacidad de relación de los líderes en su organización, de tal manera que saquen lo mejor de las personas, equipos y organizaciones. Mide hasta qué punto la cultura de liderazgo en su empresa promueve las relaciones de calidad, fomenta el trabajo en equipo y la colaboración, apoya el desarrollo de las personas, implica a las personas en la toma de decisiones y en la planificación, y muestra un alto nivel de inteligencia interpersonal.

La **dimensión de la Autoconsciencia** mide la orientación del liderazgo 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. Es una medida de inteligencia emocional y de madurez interpersonal. También mide hasta qué punto la cultura estimula el tipo de desarrollo personal/profesional que conduce a la maestría personal.

La **dimensión de la Autenticidad** mide la capacidad de sus líderes para relacionarse con los demás con autenticidad, coraje y alto nivel de integridad. Mide hasta qué punto su liderazgo es auténtico—sin enmascararse detrás de la política de la organización, del cuidado de las apariencias, de la necesidad de ser aprobado, etc. También mide la habilidad de mantener una postura firme, poner sobre la mesa temas “tabú” (asuntos arriesgados que el grupo evita debatir), para poder abordar de manera abierta problemas relacionales, y compartir sentimientos personales y vulnerabilidad relacionada con dicha situación. La valentía en el entorno laboral implica abordar temas arriesgados de forma auténtica y directa, tanto uno a uno como en grupo.

La **dimensión de Consciencia Sistémica** mide el grado en que su consciencia de liderazgo se centra en la mejora de todo el sistema y en el bien de la comunidad (la relación simbiótica entre el bienestar de la comunidad a largo plazo y los intereses de la organización).

La **dimensión de Logro** mide en qué grado los líderes ofrecen un liderazgo visionario, auténtico y de alto rendimiento. Mide hasta qué punto los líderes fomentan un enfoque de consecución de resultados que sean estratégicos y a la vez con propósito. Mide el uso creativo del poder y la toma de decisiones eficaz.



**LOS ESTILOS DE LIDERAZGO REACTIVOS** *miden 11 dimensiones de la cultura de liderazgo que son reactivas. Miden las formas de liderazgo que tienen fortalezas asociadas pero que también reflejan creencias internas y comportamientos que limitan de forma significativa la efectividad, la expresión auténtica y el potencial del liderazgo. Estas dimensiones se agregan en tres dimensiones resumen:*

La **dimensión de Control** mide cómo los líderes establecen un sentido de valía personal a través del cumplimiento de tareas y del logro individual. Mide hasta qué punto los líderes ejercen demasiado control, se exigen demasiado a ellos y a los demás, persiguen resultados a costa de las personas, y utilizan tácticas demasiado agresivas para conseguir que los otros hagan lo que ellos quieren.

La **dimensión de Protección** mide el grado en que los líderes actúan para protegerse y establecen un sentido de valía/seguridad mediante el distanciamiento emocional, escondiéndose, manteniéndose al margen, con cinismo, superioridad y/o con racionalización. Esta actitud acostumbra a ser brillante desde una perspectiva intelectual pero demasiado crítica y fría.

La **dimensión de Cumplimiento** mide el grado en que los líderes actúan de manera excesivamente conservadora, cautelosa o educada. Mide hasta qué punto los líderes crean una sensación de valor y seguridad mediante el cumplimiento de las expectativas de los demás, en lugar de actuar sobre lo que quieren y desean.

## INDICADORES RESUMEN

*Las siguientes medidas tienen el objetivo de presentar toda la información en conjunto. Resumen todas las dimensiones del Leadership Culture Survey en las siguientes:*

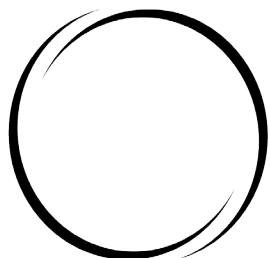
**Escala Reactivo-Creativa.** Refleja el grado de equilibrio entre las dimensiones creativas y las reactivas. El percentil ofrece una idea de cómo la cultura de liderazgo de su organización se compara con la de otras organizaciones. Mide la cantidad de energía que su organización invierte en los comportamientos reactivos frente a los comportamientos creativos. Sugiere en qué medida sus comportamientos de liderazgo, relaciones y enfoque a resultados son fruto de una orientación creativa o reactiva. También sugiere en qué grado el concepto que tienen los líderes de sí mismos y sus motivaciones vienen de su interior o de expectativas, normas y condiciones externas.

**Equilibrio Relación-Tarea.** Mide el grado de equilibrio que muestra su organización entre las competencias relacionadas con el logro y las competencias relacionadas con las relaciones. Mide como se desarrollan ambas mitades de la ecuación (mitad relación o mitad tarea), si están al alza, a la baja o en equilibrio. Un buen equilibrio se traduce en altas puntuaciones percentiles.

## CONTACTO

Client Services  
The Leadership Circle Europe  
Tel: +34 931 003 654  
email: [clientservices@theleadershipcircle.eu](mailto:clientservices@theleadershipcircle.eu)

[www.theleadershipcircle.es](http://www.theleadershipcircle.es)



The Leadership Circle®