

COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE.

Una visión panorámica completa y un argumento convincente para el cambio

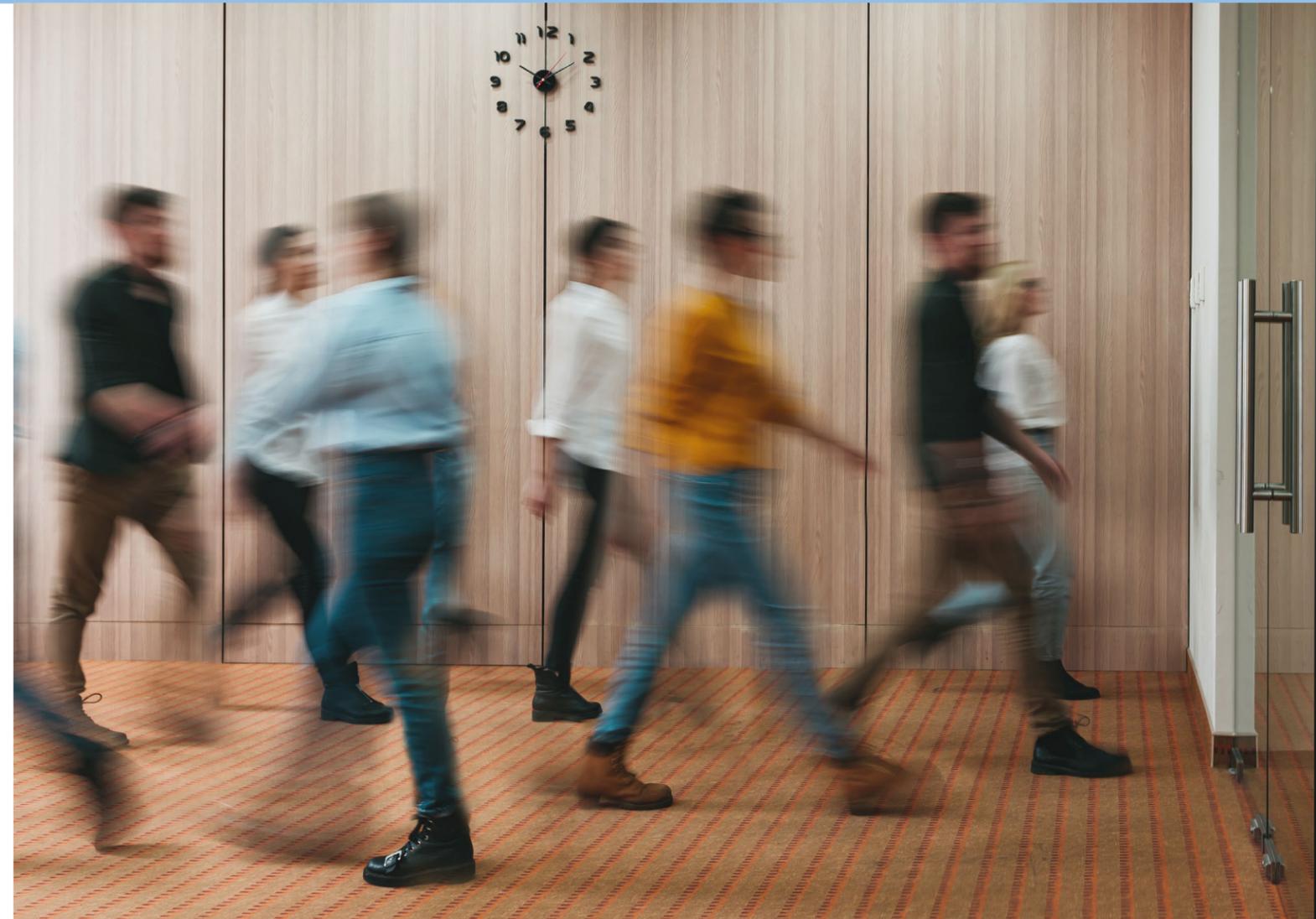
El COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ ofrece una poderosa y reveladora evaluación del liderazgo colectivo. Identifica datos valiosos tanto si se utiliza para toda la organización como para un equipo de liderazgo: el Collective Leadership Assessment muestra como las personas ven la efectividad del liderazgo colectivo actual y compara esta realidad con la efectividad colectiva deseada. La brecha entre la efectividad colectiva actual y la deseada revela de forma instantánea oportunidades clave para el desarrollo del liderazgo colectivo. Además, el Collective Leadership Assessment valora como se compara la efectividad de su equipo u organización con nuestra base de datos global.

CONSIGA UNA EVALUACION EXHAUSTIVA Y VÁLIDA DEL LIDERAZGO COLECTIVO DE SU EQUIPO U ORGANIZACIÓN

El Collective Leadership Assessment es rápido, muy asequible y fácil de usar a través de la web. Los resultados se pueden descargar fácil e inmediatamente.

De esta manera, puedes realizar una evaluación exhaustiva y válida del impacto que el liderazgo colectivo tiene en su organización. Con la posibilidad de elegir las opciones de evaluación de toda la organización, de las unidades de negocio o de la efectividad colectiva del equipo, el Collective Leadership Assessment proporciona resultados específicos.

“El liderazgo efectivo y colectivo es una ventaja competitiva y estratégica que nadie puede copiar.”
~Dave Schrader, PhD



EL COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ FUNCIONA A LA PERFECCIÓN CON LA EVALUACIÓN 360º LEADERSHIP CIRCLE PROFILE™

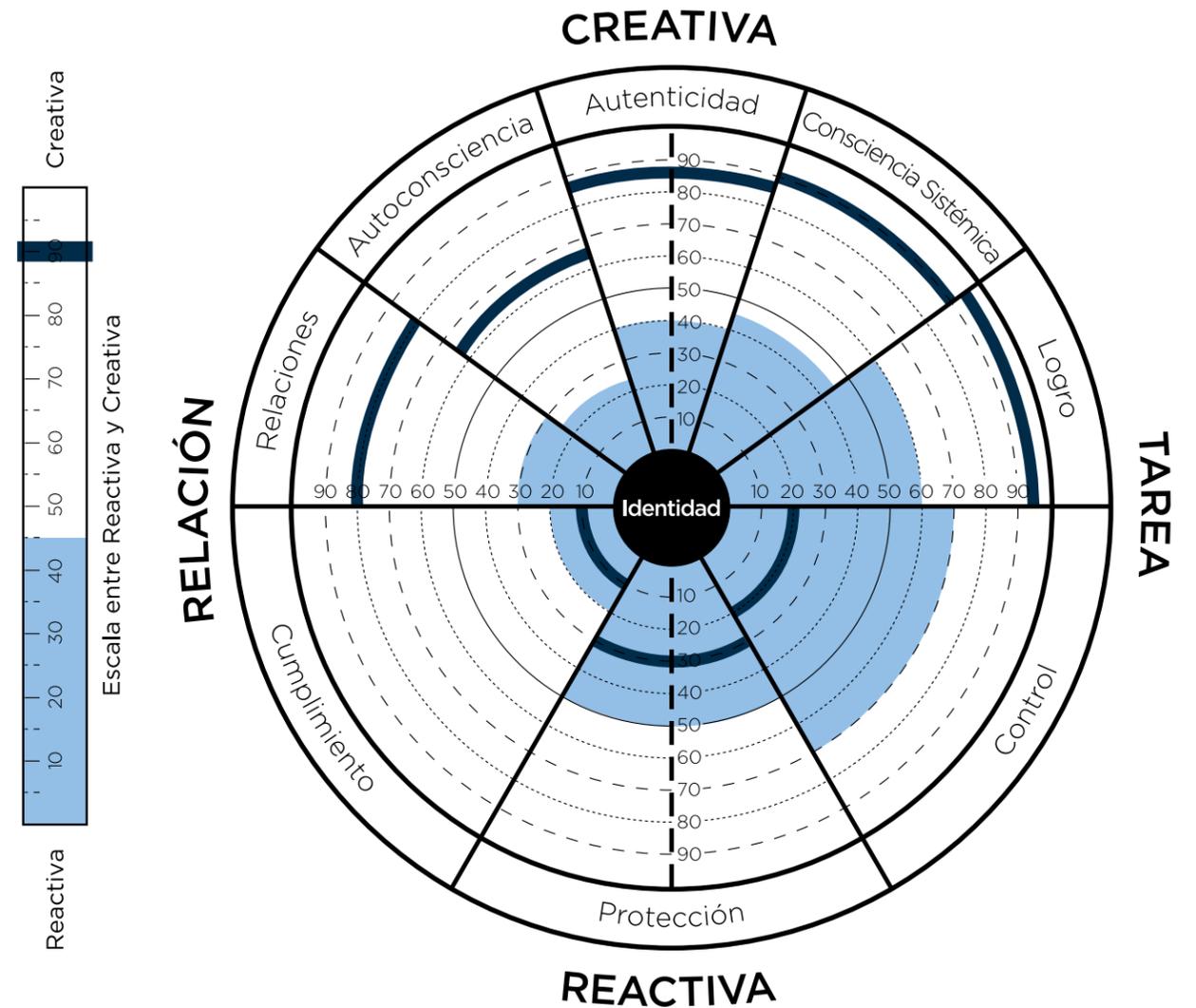
La encuesta utiliza el mismo marco integral que hace que el Leadership Circle Profile™ sea tan potente y efectivo. El Collective Leadership Assessment genera disposición al cambio a nivel grupal, mientras el Leadership Circle Profile™ ofrece un feedback exhaustivo para el desarrollo del liderazgo a nivel individual. El Leadership Circle Profile mide tanto el comportamiento del líder como el sistema operativo interno que origina esos comportamientos, mientras que el Collective Leadership Assessment mide el impacto colectivo de la efectividad del grupo.

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.

VISIÓN GENERAL Y BENEFICIOS:

- **Mide la efectividad del liderazgo colectivo actual y la efectividad del liderazgo colectivo deseada.** Todos los encuestados responden a las mismas 62 preguntas dos veces - la primera vez sobre cómo son las cosas ahora, y la segunda sobre cómo quieren que sean. Cuando se muestran los resultados, se resalta la diferencia entre el resultado actual y el de la efectividad deseada. De forma inmediata se centra la conversación en aquellos aspectos que necesitan ser tratados.
- **Mide 31 dimensiones de efectividad de liderazgo.** Estas 31 dimensiones se organizan en 8 dimensiones resumen y se muestran en el mismo formato circular que el círculo interno del Leadership Circle Profile™. Estas 8 dimensiones se agrupan en dos medidas resumen de la salud organizacional. En conjunto, el Collective Leadership Assessment ofrece 31 dimensiones diferentes a través de las cuales se pueden entender la efectividad del liderazgo colectivo actual y deseada.
- **Está basado en 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 exhaustiva y válida del impacto que el liderazgo colectivo tiene en su organización durante la hora de comer.
- **Visualización de datos clara, precisa y fácil de interpretar.** Permite una comprensión inmediata y en profundidad de esta información tan valiosa.
- **Totalmente confidencial.**



Leyenda
 Liderazgo Deseado
 Liderazgo Actual

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

Definición de las Dimensiones

LAS COMPETENCIAS CREATIVAS DEL LIDERAZGO miden 20 dimensiones de la efectividad de liderazgo. A su vez, estas miden comportamientos clave y las creencias internas que conducen a organizaciones con un alto grado de realización y logros. Estas competencias 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 el liderazgo colectivo en su empresa o equipo 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 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 el equipo o el grupo 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 del liderazgo colectivos 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 cortés. 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.

ESCALA REACTIVO-CREATIVA

Escala Reactivo-Creativa. Refleja el grado de equilibrio entre las dimensiones creativas y las reactivas. El percentil ofrece una idea de cómo el liderazgo colectivo 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.

LEADERSHIP
CIRCLE.

www.leadershipcircle.com/contact