

186 DECLARACIONES DE OBJETIVOS

EJEMPLOS DE OBJETIVO DE ONE BIG THING

LOGRO

- Como líder, reúno a las personas en torno a un propósito común y un enfoque estratégico.
- Como líder, soy eficaz en la toma de decisiones.
- Como líder, proporciono la dirección, la libertad y el apoyo que las personas necesitan para obtener resultados.
- Como líder, me enfoco con rapidez en los asuntos más importantes.
- Como líder, traigo una gran comprensión de la dinámica y las tendencias del mercado.
- Como líder, proporciono una dirección estratégica que ha sido pensada detenidamente.
- Como líder, proporciono una dirección estratégica que ayuda a la organización a prosperar.
- Como líder, soy un buen ejemplo de la visión que promuevo.
- Como líder, vivo y trabajo con un profundo sentido de propósito.
- Como líder, comunico una visión convincente.
- Como líder, inspiro a los demás articulando el propósito y la visión.
- Como líder, inspiro a los demás a través de la visión.
- Como líder, proporciono una visión estratégica clara a la organización.
- Como líder, articulo una visión que crea alineamiento dentro de la organización.
- Como líder, aprovecho rápidamente las oportunidades.
- Como líder, busco alcanzar los resultados con empuje y energía.
- Como líder, me aseguro de que logremos resultados de alta calidad en las iniciativas clave.
- Como líder, me esfuerzo por la mejora continua.
- Como líder, impulso la mejora continua.
- Como líder, soy eficiente en la toma de decisiones.
- Como líder, tomo decisiones difíciles cuando se requiere.

CONSCIENCIA SISTÉMICA

- Como líder, veo las cosas desde una perspectiva integral.
- Como líder, creo una visión que incluye tener un impacto positivo en el mundo.
- Como líder, presto atención a nuestro impacto a largo plazo en la comunidad.
- Como líder, equilibrio nuestros objetivos a corto plazo con la sostenibilidad a largo plazo.
- Como líder, defiendo el bienestar de la comunidad a la que servimos.
- Como líder, vivo bajo una ética de servicio a los demás y al mundo.
- Como líder, tengo en cuenta otras prioridades más allá de los resultados finales.
- Como líder, asigno apropiadamente los recursos y así evito desgastar a las personas.
- Como líder, dirijo con una visión amplia de los sistemas y procesos y de cómo interactúan.

AUTENTICIDAD

- Como líder, afirmo claramente mis ideas y opiniones, incluso cuando resulta incómodo hacerlo.
- Como líder, ayudo al equipo [o a la organización] a enfrentarse a las dificultades y a afrontarlas.
- Como líder, muestro una conducta personal consistente con mis valores.

Como líder, soy consecuente con mis valores en los tiempos buenos y en los malos.
Como líder, lidero de manera totalmente alineada con mis valores.
Como líder, represento mis propios valores y los de la organización.
Como líder, soy valientemente auténtico.

AUTOCONSCIENCIA

Como líder, mantengo la compostura; conservo una presencia positiva incluso en situaciones difíciles.
Como líder, lidero de manera desinteresada.
Como líder, equilibrio de manera satisfactoria el trabajo y la vida personal.
Como líder, valoro y utilizo las aportaciones del equipo.

RELACIONES

Como líder, fomento la capacidad de colaboración de mi equipo.
Como líder, promuevo el trabajo en equipo y creo un entorno positivo para el crecimiento.
Como líder, ayudo a otras personas a crecer para que sean líderes por méritos propios.
Como líder, creo conexiones profundas con las personas.
Como líder, formo relaciones afectuosas y cercanas.
Como líder, creo un ambiente positivo que ayuda a las personas a dar lo mejor de si mismas.
Como líder, encuentro un terreno común para que las personas se unan en su trabajo.
Como líder, desarrollo a las personas.
Como líder, ayudo a las personas a aprender, mejorar y cambiar.
Como líder, promuevo el crecimiento y el aprendizaje.
Como líder, asumo mi parte de responsabilidad en las relaciones profesionales.
Como líder, escucho con atención.
Como líder, busco comprender las perspectivas de los demás.
Como líder, saco lo mejor de las personas.
Como líder, apoyo a los demás para que sean quienes son.
Como líder, me preocupo de verdad por las personas.
Como líder, escucho y aprendo de los demás.
Como líder, soy accesible y es fácil hablar conmigo.
Como líder, fomento la colaboración en el equipo.
Como líder, fomento la colaboración en toda la organización.
Como líder, trabajo para encontrar un terreno común y soluciones que beneficien a todos.
Como líder fomento el empoderamiento personal.

EJEMPLOS DE OBJETIVOS QUE EMPEZAR A HACER (O HACER MÁS)

muestra compasión
promueve el trabajo en equipo
Pone énfasis en ganar colectivamente como equipo
fomenta la colaboración en el equipo
fomenta la colaboración entre equipos y en toda la organización
comparte el liderazgo con los demás
ayuda a los demás a empoderarse
fomenta que las personas compartan el liderazgo entre ellas

muestra energía y entusiasmo por el trabajo
fomenta el diálogo abierto dentro del equipo
destaca lo que es mejor para los demás
expresa sentimientos positivos y genuinos hacia los demás
anima a las personas haciéndoles saber cuando lo están haciendo bien
ayuda a las personas a aprender, mejorar y cambiar
aborda el desarrollo y el aprendizaje del liderazgo
ayuda a las personas a clarificar los objetivos de desarrollo y las áreas de enfoque
Muestra confianza en los demás para que actúen y den lo mejor de sí mismos
trabaja para encontrar un terreno común para el acuerdo
trabaja para encontrar soluciones que beneficien a todos.
busca activamente la aportación de los demás para las decisiones clave
involucra a otros en las decisiones clave
señala oportunidades de sinergia
escucha a los demás y trata de comprender sus puntos de vista
proporciona feedback para ayudar a las personas a crecer y mejorar
escucha a los demás y valora sus opiniones
escucha a los demás y aprende de ellos
comparte la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
invita a los demás a traer sus opiniones
es capaz de tener conversaciones personales, no solo comerciales, de forma apropiada.
ayuda a las personas a sacar a la luz y trabajar con el conflicto
reconoce y aborda el conflicto
confronta a los demás sin retirar su apoyo
escucha atentamente las críticas y hace preguntas para profundizar en ellas
escucha los diferentes puntos de vista
aborda directamente los problemas que obstaculizan el desempeño del equipo
toma medidas directas sin necesidad de ser reconocido
encuentra tiempo para la reflexión personal
actúa con calma en situaciones de gran presión
aprende de sus propios errores
examina las creencias que hay detrás de sus acciones.
indaga sobre el significado más profundo que existe detrás de los eventos y las circunstancias.
saca a la luz cuestiones de las que otros son reacios a hablar
Habla de forma directa incluso en asuntos polémicos
aborda los temas difíciles en las reuniones
se comporta de forma consistente con sus valores
Pone énfasis en la función de la organización como “empresa socialmente responsable”.
busca y promueve el aprendizaje sobre el impacto de las distintas cosas
se mantiene al corriente de las tendencias externas que podrían afectar a la empresa
muestra empuje y energía en alcanzar los resultados
defiende la mejora continua
toma decisiones de forma eficiente
toma decisiones de manera oportuna.
actúa rápidamente ante las oportunidades que se presentan
proporciona la dirección adecuada para guiar e inspirar

negocia para el mayor beneficio de las distintas partes.
se muestra abierto a ser influenciado
anima a sus colaboradores directos a asumir tareas retadoras y oportunidades de crecimiento
proporciona feedback
muestra un enfoque equilibrado en las personas y las tareas
aborda temas incómodos o arriesgados
habla abiertamente de temas incómodos o arriesgados

EJEMPLOS DE OBJETIVOS QUE DEJAR DE HACER (O HACER MENOS)

desprecia o ignora los sentimientos de las personas
promueve los logros individuales a costa del equipo
pone énfasis en sus propios intereses por encima de los de los demás
defiende una posición sin comprender los puntos de vista de los demás
ignora o desprecia las opiniones de los demás
proporciona una dirección demasiado detallada
toma decisiones sin obtener suficiente implicación de los demás
evita el conflicto, incluso cuando podría ser saludable
favorece injustamente a ciertas personas en detrimento de otras
atrae la atención principalmente hacia sí mismo
busca el reconocimiento personal y el mérito como una gran prioridad
pierde el autocontrol emocional bajo presión
evita hablar de temas difíciles o polémicos
compromete sus valores cuando está bajo presión
resta importancia a la forma en que las cosas encajan o interactúan entre sí
presta demasiada atención a cuestiones de menor importancia
toma direcciones estratégicas de forma precipitada
exige un rendimiento impecable, sin margen para los errores o el aprendizaje
se critica a sí mismo cuando las cosas no van tan bien como se esperaba
critica a los demás cuando las cosas no van tan bien como se esperaba
critica a los demás
menosprecia a los demás
establece unas expectativas de rendimiento excesivamente altas
transmite la idea de que todo puede hacerse a la perfección
expresa su decepción cuando no se alcanza la perfección
compromete su salud al intentar superar el rendimiento en el trabajo
se presiona demasiado a sí mismo
presiona demasiado a los demás
actúa de forma agresiva con los demás
se empeña en salirse con la suya
insiste en que las cosas se hagan a su manera
dicta lo que las personas deben hacer, más que influenciar para que lo hagan.
busca alcanzar resultados a costa de las personas.
toma el control de las conversaciones
interrumpe a los demás

controla o manipula a los demás
muestra enfado o una actitud defensiva cuando la gente no está de acuerdo con él/ella
muestra su descontento cuando se trata bien a los demás
utiliza el sarcasmo
expresa cinismo
guarda distancia emocional con los demás
excluye a los demás de las decisiones clave
toma una decisión antes de involucrar a los demás en las decisiones clave
ignora las aportaciones de los demás
se mantiene distante en las relaciones
se retira de los conflictos aunque sean saludables
culpa a los demás de las cuestiones o de los problemas compartidos
aborda las cuestiones y los problemas indirectamente en lugar de directamente
ofrece más críticas que reconocimientos
trata a los demás con condescendencia
se niega a tomar partido en los problemas o simplemente no se pronuncia
intenta resolver los problemas de los demás en su lugar
toma decisiones que deberían ser tomadas por otros
pospone decisiones innecesariamente
evita tomar riesgos
se ajusta a las normas incluso cuando entran en conflicto con sus valores
se lleva bien con los demás
trabaja muy duro para lograr la
aceptación de otras personas.
se ajusta a las normas y las reglas en detrimento del progreso
corta la comunicación actuando con agresividad
trata las opiniones de los demás como si no fueran válidas o no tuvieran importancia
evita discusiones difíciles sobre el rendimiento