



EJEMPLOS DE OBJETIVOS 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 sí 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 PARA 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 salir a la superficie 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 PARA 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.
- Postpone 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.