

PLAN DE
**DESARROLLO
DE LIDERAZGO™**

LEADERSHIP
CIRCLE®

NOMBRE:**FECHA:****Plan de Desarrollo de Liderazgo****INTRODUCCIÓN**

Este plan establece una meta global para mi propio liderazgo, así como las acciones que tomaré para alcanzar mis metas.

Estos objetivos pretenden ser realistas y concretos. Al mismo tiempo, representan un esfuerzo para mí como líder. Me ayudarán a profundizar en mi liderazgo y a consolidar mi impacto positivo en los demás.

Revisaré periódicamente este plan y lo mantendré actualizado para asegurarme de que refleja mis ideas y pensamientos más recientes, lo que estoy implementando.

CONTEXTO EN TORNO A MI LIDERAZGO

He basado mi trabajo de desarrollo en los conocimientos obtenidos a través de mi evaluación del Leadership Circle Profile, a partir del feedback que he recibido, y en mi propia introspección.

Ideas claves sobre mi liderazgo que orientarán mis acciones y mi desarrollo continuo:

MI VISIÓN

Por último, mi desarrollo está guiado por una visión de quien quiero ser como líder. A medida que me acerque a mi “Principal y más Relevante Objetivo” (One Big Thing), me adentraré más en mi visión, y quizás la ilumine más desde una nueva perspectiva.

Características que intento transmitir a través de mi liderazgo:

1. **Personales.** Esta visión viene de mí, es una imagen de cómo veo mi propio propósito, manifestándose en mi futuro.
2. **Específicas.** La afirmo así para que cuando logre esta visión, los demás también se den cuenta.
3. **Estratégicas.** No está limitada por las restricciones de la realidad actual. Establece una dirección que permite a la organización prosperar en el futuro.
4. **Ambiciosas.** Esta visión apela a mis valores más profundos, a mis aspiraciones más elevadas y a mi sentido de propósito personal y el de aquellos a los que lidero.
5. **Colectivas.** Esta visión me pide que influya y me deje influir, a desgranar y refinar creando un sentido compartido de propósito y dirección.

Al crear mi visión me preguntaré:

- ¿Qué haría o crearía si pudiera, si supiera que no puedo fallar y que no me van a despedir?
- ¿Qué es lo que más desea y necesita el sistema en el que me encuentro?
- ¿Qué existirá dentro de dos años que no existe ahora? ¿Y dentro de cinco años?
- ¿Dónde estaré, en quién me habré convertido y qué habré logrado?

La articulación actual de mi visión:

POR QUÉ MI VISIÓN ES IMPORTANTE PARA MÍ	POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA LA ORGANIZACIÓN

Durante los próximos 3-9 meses, me centraré en un objetivo general específico y en comportamientos concretos para el desarrollo de mi liderazgo. Esto irá de la mano de una visión que tengo en mente sobre lo que quiero que sea mi liderazgo a largo plazo, y a una consciencia de cómo, si no tengo cuidado, puedo obstaculizar mi propio camino.

MI PRINCIPAL Y MÁS RELEVANTE OBJETIVO (ONE BIG THING)

Mi *Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing)* es una declaración sobre mi liderazgo que, si se hiciera realidad, desbloquearía mi liderazgo y lo llevaría a otro nivel. Alcanzarlo cambiaría la forma en que los demás me ven como líder y tendría un impacto positivo en mi liderazgo. Es aspiracional, representa un esfuerzo para mí, por lo que me declaro a favor e invito a los demás a que me ayuden a través del feedback continuo.

Escriba este objetivo utilizando el formato: “Como líder, yo [expresa la característica que desea manifestar]”.

Para ver ejemplos de mi Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing), [haga click aquí](#)

Para mayor claridad, intente redactar esta declaración de objetivo en menos de 10-12 palabras.

MI PRINCIPAL Y MÁS RELEVANTE OBJETIVO (ONE BIG THING)	POR QUÉ ES IMPORTANTE PARA MÍ <i>(impacto en los resultados del negocio, en mi propio liderazgo, en mi vida personal, etc.)</i>
Como líder, yo...	

Enfoques, experimentos o pasos clave que daré para alcanzar Mi Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing) (prácticas, hábitos, rituales, cambios, etc.):

MI PRINCIPAL Y MÁS RELEVANTE LASTRE

Cada uno/a de nosotros/as tiene tendencias Reactivas que, a menos que seamos conscientes de ellas, pueden interferir en nuestra eficacia al acaparar energía y atención. Me pregunto: “¿Qué patrón de pensamiento/comportamiento manifiesto que, si lo dejo ir, me liberaría para llevar mi liderazgo a otro nivel?” La mejor expresión actual de este Gran Obstáculo es la siguiente:

DECLARACIÓN DE PRINCIPAL Y RELEVANTE LASTRE	CÓMO ESTO LIMITA MI EFICACIA COMO LÍDER
Tengo tendencia a...	

COMPORTAMIENTOS ESPECÍFICOS

Me centraré en un comportamiento para EMPEZAR a hacer o hacer más, y otro para DEJAR de hacer o hacer menos. No son los únicos comportamientos que modificaré para conseguir mi Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing) y para evitar que mi Principal y Relevante Lastre me haga descarrilar, sin embargo, prestaré especial atención a estos dos comportamientos y me haré responsable de ellos.

Capte sus objetivos simplemente enunciando una frase de acción en tiempo presente. Para mayor claridad, intente hacer esta declaración de objetivos en menos de 10-12 palabras.

COMPORTAMIENTO A EMPEZAR A HACER <i>Aspecto creativo, observable, nuevo énfasis para mí</i>	COMPORTAMIENTO A DEJAR DE HACER <i>Aspecto reactivo, observable, se interpone en el camino</i>
Ejemplo: Hablar de sus preocupaciones, incluso cuando incomoda a los demás	Ejemplo: Culpar a los demás cuando las cosas no van bien

SEGUIMIENTO DE MI DESARROLLO

Haré un seguimiento de mi progreso hacia la consecución de Mi Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing) y de los comportamientos identificados, solicitando activamente la opinión de otras personas que estén en condiciones de observarme e informarme.

Identifico un “Círculo de rendición de cuentas” de 5 a 8 personas en las que confiaré para que me den feedback sobre Mi Principal y más Relevante Objetivo (One Big Thing) y mis comportamientos. Puede que este grupo incluya evaluadores de mi perfil 360. Se trata de personas cuya opinión respeto, y que son capaces de observar mi comportamiento de liderazgo de forma regular, y que están dispuestas a darme feedback sincero sobre lo que observan.

NOMBRE:	EMAIL:

Compartiré con estas personas mi meta general y mis objetivos específicos y les pediré que me den un feedback regular de cómo lo estoy haciendo.

Logros destacables o nuevas ideas sobre el feedback que recibo:

UTILIZANDO ESTE PLAN DE DESARROLLO DE LIDERAZGO:

- Revisaré regularmente este plan (al menos una vez al mes) para asegurarme de que estoy actuando y aprendiendo para mejorar mi liderazgo.
- Actualizaré este plan para que refleje mis pensamientos e ideas más actuales y anotaré mi progreso.
- Compartiré este plan con otras personas que puedan ofrecer nuevas ideas y feedback adicional (por ejemplo, mi círculo de rendición de cuentas, mi jefe, mi coach).