

Mi Plan de Liderazgo y Acción

Este plan de desarrollo de liderazgo y acción es de:

---

# MI PLAN DE DESARROLLO DE LIDERAZGO Y ACCIÓN

Un guía de desarrollo adaptada de [what-are-good-leadership-skills.com](http://what-are-good-leadership-skills.com) y [wendymack.com](http://wendymack.com)

## Tabla de Contenidos:

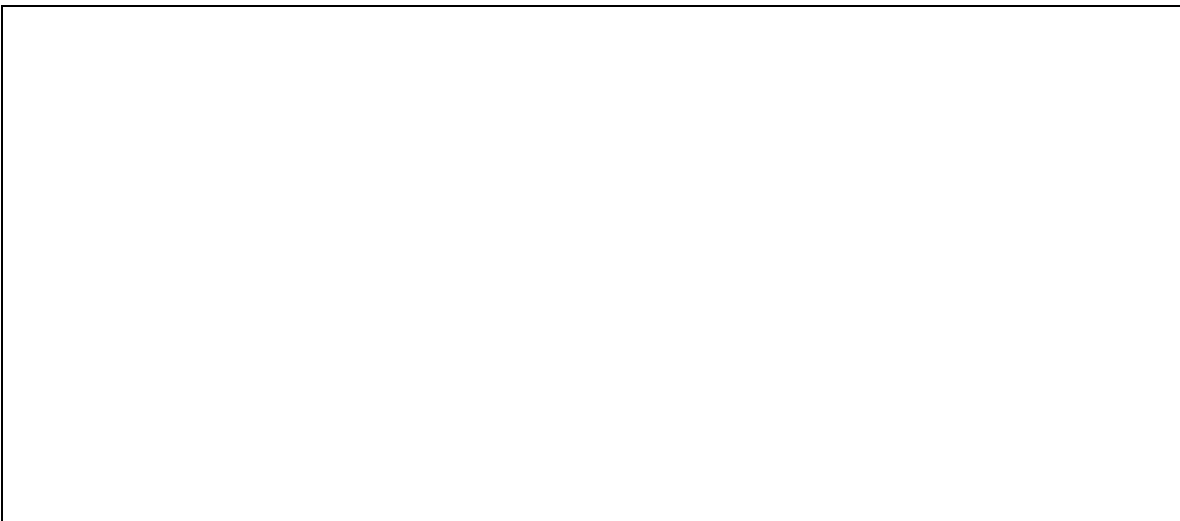
SESIÓN 1: ¿QUE ES EL LIDERAZGO?.....	4
SESIÓN 2: CREANDO UNA VISIÓN.....	9
SESIÓN 3: METAS SMART Y CUIDADO PERSONAL.....	16
SESIÓN 4: LIDERAZGO Y EL CAMBIO.....	30
CONCLUSION: REDES DE APOYO Y SU MISION PERSONAL.....	40
FRASES DE INSPIRACIÓN.....	45
NOTAS Y PENSAMIENTOS.....	46

## SESIÓN 1: ¿QUE ES EL LIDERAZGO?

*Tenemos muchas oportunidades de practicar el liderazgo en nuestras vidas. Desde nuestro trabajo, donde los complejos retos de conservación de hoy en día son únicos en nuestra época de cambio, hasta nuestra vida personal y familiar, tenemos oportunidades distintas de liderar. En la primera sesión de liderazgo, presentamos el concepto de liderazgo. Identificaremos definiciones de liderazgo y describimos los atributos que conforman un líder eficaz. Nos centramos en el hecho de que todos pueden ser un líder. Finalmente, hablaremos sobre los diferentes estilos de liderazgo y como son apropiados para diferentes situaciones. Durante el curso, tendremos tres sesiones de enseñanza sobre el liderazgo con el fin de que los participantes desarrollen su propio plan de desarrollo de liderazgo y acción para enfrentar sus retos y estratégicamente alcanzar sus metas profesionales, personales, y familiares. Utilizarán este libro de trabajo para anotar sus respuestas, ideas, y pensamientos sobre el liderazgo y desarrollar su plan de liderazgo y acción.*

### ¿Qué significa el liderazgo para usted?

**Actividad con cartas** | Con palabras y dibujos describe la tarjeta que seleccionó:



Define liderazgo:

---

---

---

---

---

---

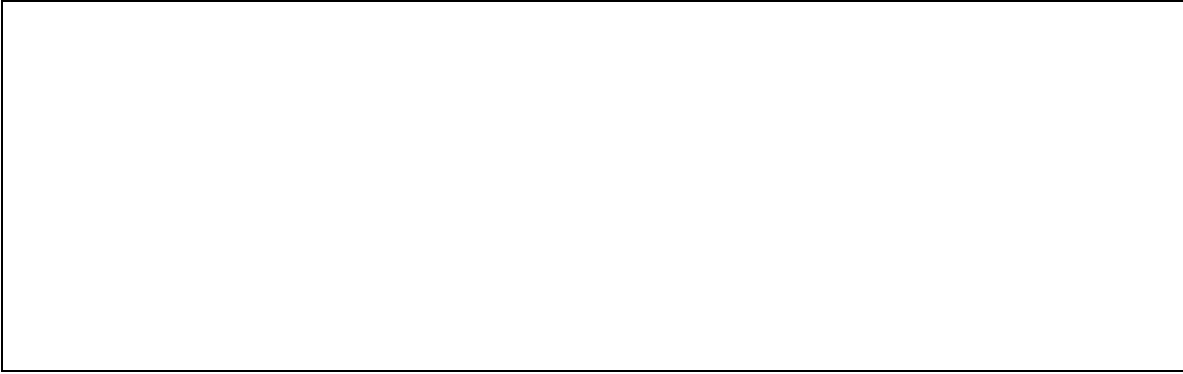
---

---

---

---

**Atributos que contribuyen a un buen líder** | Los atributos que contribuyen a un buen líder son:



*“Liderazgo y aprendizaje son indispensables el uno para el otro.” —John F. Kennedy*

Cuales atributos ya tengo:

Cuales atributos me gustaría desarrollar:

--	--

Liderazgo Situacional | Completa el diagrama de liderazgo situacional:

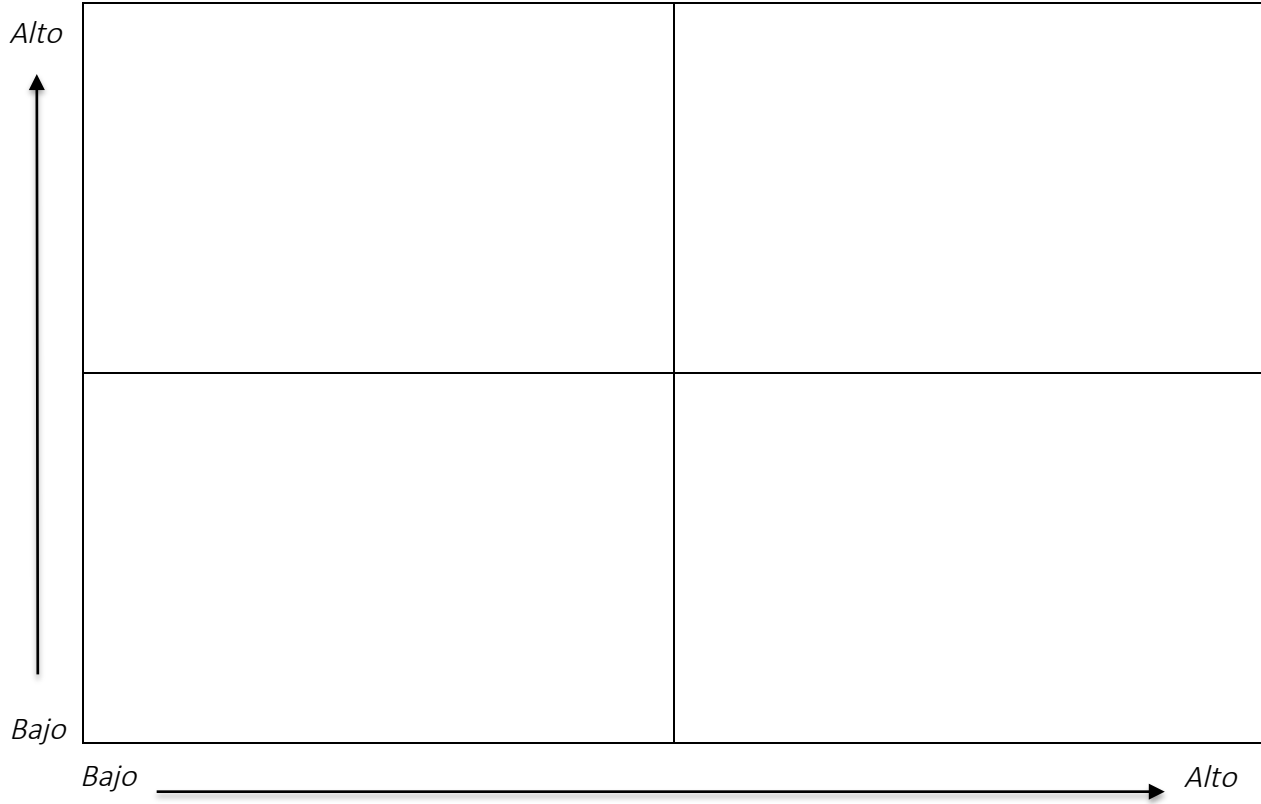


Diagrama adaptado del 'Center for Creative Leadership.'

***Preguntas para reflexión:***

¿Qué tipo de liderazgo situacional más utilizo?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



¿Que tipo liderazgo situacional más frecuentemente encuentro?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

¿Existe un ejemplo donde he utilizado un tipo de liderazgo situacional que no funcionó?  
¿Porque no funcionó?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*“El liderazgo es la capacidad de traducir la visión en realidad.” —Warren Bennis*

## SESIÓN 2: CREANDO UNA VISIÓN

*La visión es una imagen mental del futuro. Es una idea de lo que el futuro puede contener, pero aún no ha sucedido. La visión, junto con nuestros valores, son las cosas dentro de nosotros que nos guían. La visión encarna nuestras esperanzas e ideales. Nos da un sentido de propósito. En liderazgo, la visión nos muestra hacia dónde nos dirigimos. Nuestros valores personales guían nuestras decisiones y acciones. La visión proporciona la motivación y nos inspira a seguir adelante. Sin una visión, no podemos crear metas eficaces o establecer planes de acción que nos sirven. Sin una visión no sabemos hacia dónde vamos. En esta sesión de liderazgo, exploraremos nuestros valores personales más importantes, y como nuestros valores pueden ser utilizados como una base para realizar nuestra visión.*

**Su visión para su carrera y vida personal |** Describa abajo como usted le gustaría que su carrera se desarrolle. Porque su vida profesional está afectada por su vida personal, es importante que considere los desafíos y las oportunidades personales que afectan su visión profesional.

**Actividad de cartas de valores** | ¿Cuáles valores son más importantes para usted? ¿Cuáles principios e ideales son los que usted más valora? Mire los valores en la página a continuación y considérelos en términos de su importancia para usted, añadiendo los valores adicionales que usted cree que no están mencionados. Identifique los cinco valores que más le importan y explique qué significan para usted:

**Mis 5 valores:**

---

1.

---

---

---

---

2.

---

---

---

---

3.

---

---

---

---

4.

---

---

---

---

5.

---

---

---

*“El liderazgo personal no consiste en una sola experiencia. No empieza y termina con la redacción de un enunciado de la misión personal. Se trata más bien de un proceso que consiste en mantener en mente la propia visión y los propios valores, y en organizar la vida para que sea congruente con las cosas más importantes.” —*

## *Stephen Covey*

### Los valores:

- ⊙ Autenticidad
- ⊙ Balance
- ⊙ Compromiso
- ⊙ Compasión
- ⊙ Preocupación por Otros
- ⊙ Coraje
- ⊙ Creatividad
- ⊙ Empatía
- ⊙ Excelencia
- ⊙ Equidad
- ⊙ Fe
- ⊙ Fama
- ⊙ Familia
- ⊙ Libertad
- ⊙ Amistad
- ⊙ Generosidad
- ⊙ Felicidad
- ⊙ Armonía
- ⊙ Salud
- ⊙ Honestidad
- ⊙ Humor
- ⊙ Integridad
- ⊙ Conservación
- ⊙ Preservación
- ⊙ Influencia
- ⊙ Justicia
- ⊙ Amabilidad
- ⊙ Conocimiento
- ⊙ Lealtad
- ⊙ Amor
- ⊙ Franqueza
- ⊙ Paz
- ⊙ Perseverancia
- ⊙ Poder
- ⊙ Reconocimiento
- ⊙ Respeto para Los Demás
- ⊙ Responsabilidad
- ⊙ Seguridad
- ⊙ Serenidad
- ⊙ Servicio a Los Demás
- ⊙ Estatus
- ⊙ Éxito
- ⊙ Verdad
- ⊙ Riqueza
- ⊙ Sabiduría
- ⊙ Naturaleza
- ⊙ Independencia

Valores adicionales no mencionados:

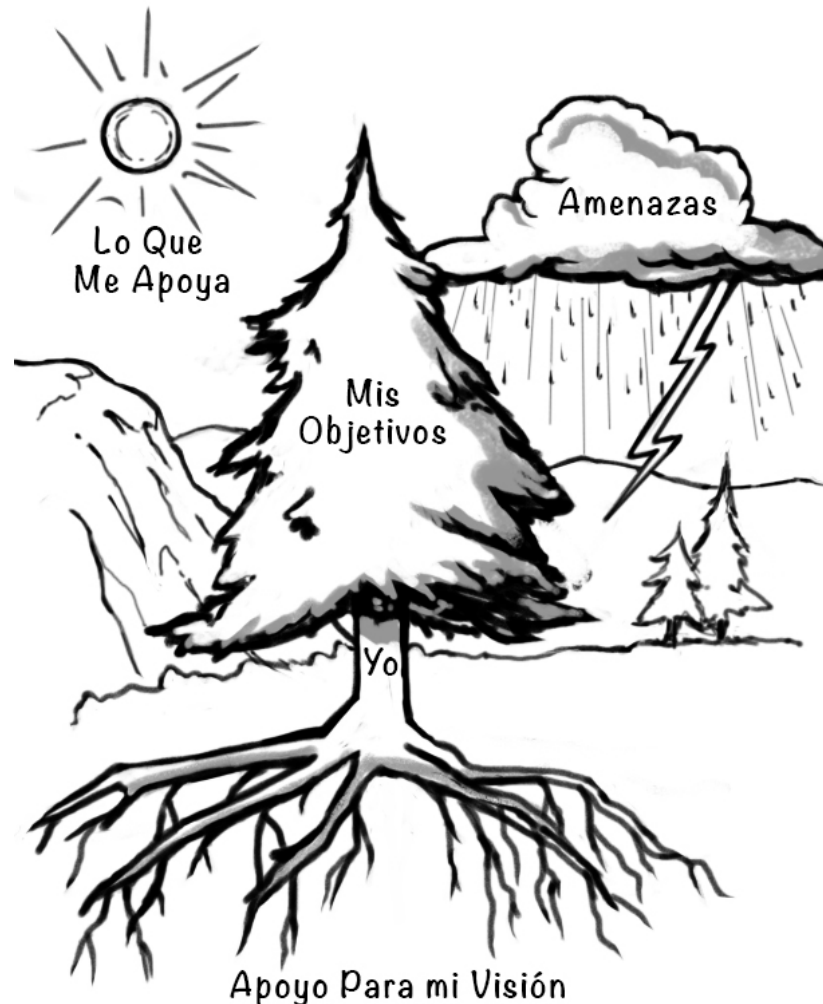
---

---

---

---

**Actividad del árbol de mi pasado, presente, y futuro** | La actividad del árbol de visión es para desarrollar su visión para su vida personal, familiar, y profesional. Es una actividad que usted puede replicar con su familia, equipo de trabajo, comunidades, etc.



Definiciones para los términos del árbol:

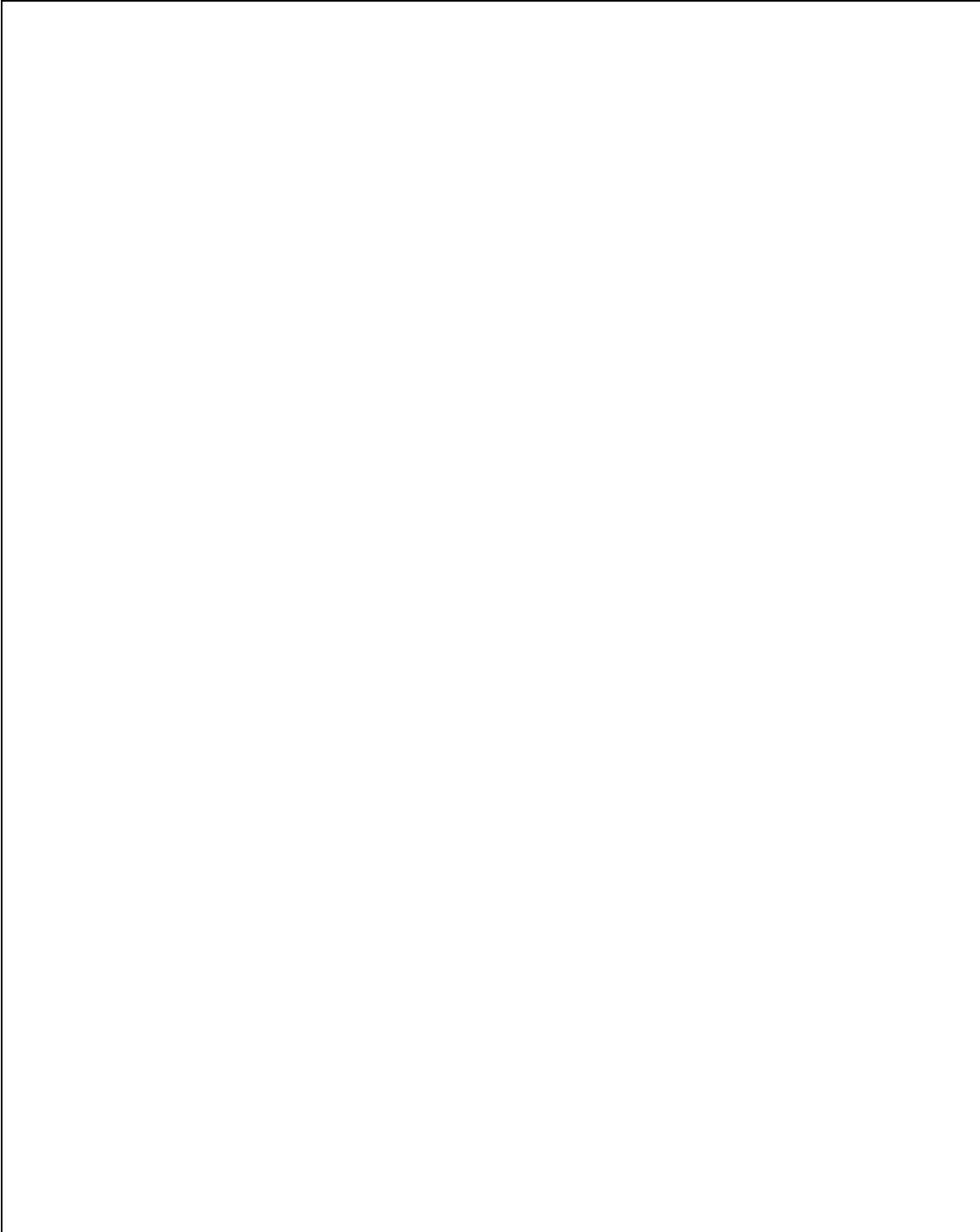
**Apoyo para mi visión:** Los valores personales que le apoya en alcanzar su visión.

**Mis objetivos:** Son sus objetivos personales tanto como sus objetivos profesionales que quiere realizar. Favor de incluir los pasos preliminares (p.e. objetivos de corto-plazo) que tendrá que realizar antes de lograr sus objetivos grandes (p.e. objetivos de largo-plazo).

**Lo que me apoya:** Son las personas, cualidades personales, o recursos que le pueden apoyar en alcanzar sus objetivos.

**Amenazas:** Piensa en las personas, situaciones, o debilidades de sí mismo, que le pueden amenazar o bloquear la realización de sus objetivos.

Desarrolle su aboral de visión aquí:

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to develop their vision board. The box is currently blank.

*“El secreto del liderazgo es simple: haz lo que crees. Dibuja una imagen del futuro. Ve allí.”*

*—Seth Godin*

*Preguntas para reflexión:*

¿Ahora qué he imaginado mi visión para el futuro, como voy a prepararme para lograr esta visión? Para superar los obstáculos y alcanzar mis metas voy a requerir ciertas fortalezas y habilidades.

Mis fortalezas y habilidades son:

Mis brechas de habilidades y áreas para mejoramiento son:





---

---

---

---

## SESIÓN 3: METAS SMART Y CUIDADO PERSONAL

*En esta sesión, empezarán a detallar sus objetivos generales identificados en su árbol de visión en metas más específicas. Requieren que un objetivo es más general y a veces un poco difícil saber si lo lograste. En cambio, podemos desarrollar metas basadas en nuestros objetivos que son más específicas y así mucho más fáciles de monitorear para su cumplimiento o no. El establecimiento de metas SMART trae estructura y medición a sus metas. En lugar de usar solamente objetivos muy generales, el establecimiento de metas SMART crea trayectorias verificables hacia un objetivo determinado, con hitos claros y una estimación de su capacidad de alcanzar la meta. Cada meta se puede hacer S.M.A.R.T. y como tal, acercarse a la realidad. Lograr metas, hacer cambios, o iniciar algo nuevo y diferente toma mucho esfuerzo. También, vamos a considerar el papel del cuidado personal en el liderazgo. Para ser un buen líder, es importante también cuidar a sí mismo y conocer técnicas y herramientas que también puede servir para el cuidado personal de su equipo y familia.*

**La actividad de establecer metas |** Complete las metas SMART hoja de trabajo:

*Origen:* [www.officearrow.com](http://www.officearrow.com)

**Su meta:**

---

---

---

**Verifique que su meta es SMART:**

**Específico (*Specific*):** ¿Qué logrará exactamente?

---

---

---

**Medible (Masurable):** ¿Cómo sabrá cuando ha alcanzado esta meta?

---

---

---

**Realizable (Achievable):** ¿Es realista lograr esta meta con esfuerzo y compromiso?  
¿Tiene los recursos para lograr esta meta? Si no, ¿cómo los conseguirá?

---

---

---

**Pertinente (Relevant):** ¿Por qué esta meta es importante para su visión?

---

---

---

**Tiempo (Time-based):** ¿Cuándo se alcanzará esta meta?

---

---

---

**Reescribe su meta aquí, asegurándose de que tiene todos los elementos de una meta SMART:**

---

---

---

---

El beneficio de alcanzar esta meta será:

---

---

---

**Desarrollo adicional de sus metas** | Piense en sus metas en términos de tres niveles: metas personales (auto mejoramiento); metas familiares/comunitarias (ser una fuerza positiva en su familia o comunidad); metas profesionales (ser una influencia positiva en su profesión). Describa por lo menos una meta para cada uno de los tres niveles y priorizarlas, empezando con las metas más importantes primero.

Para cada meta en la lista: ¿Por qué es importante? ¿Qué beneficio recibirá usted u otras personas si logre esta meta?

1.

---

---

2.

---

---

3.

---

---

4.

---

---

5.

---

---

6.

---

---

**Pasos de acción hacia cada meta** | Antes de hacer sus pasos de acción hacia cada meta, describa el contexto de su meta, los factores positivos para su implementación, y

los beneficios esperados. Después, en la siguiente página describa acciones específicas que usted tomará para llegar a cada meta. Incluya fechas previstas, recursos y otro apoyo que usted necesitará para lograr cada meta.

**Meta #1 (Personal):**

---

---

---

**Contexto:**

---

---

---

---

---

---

---

**Factores positivos para su implementación (incluyendo beneficios esperados):**

---

---

---

---

---

---

---

**Posibles obstáculos o desafíos:**

---

---

Meta #1 (Personal):

<b>Pasos de Acción</b> ¿Qué pasos de acción tomará usted para lograr esta meta?	<b>Fecha Prevista</b> ¿Cuál es la fecha prevista para completar cada acción?	<b>Recursos</b> ¿Cuáles son los recursos (financieros, capacitaciones, equipo, etc.) que necesitará usted?	<b>Apoyo</b> ¿Qué apoyo de los de más necesitará usted?	<b>Indicadores</b> ¿Como va a saber si la meta fue alcanzada?

				<b>Barreras y Soluciones</b> para la implementación
--	--	--	--	--

**Meta #2 (Familiar/comunitaria):**

---



---



---

**Contexto:**

---



---



---



---



---



---

**Factores positivos para su implementación (incluyendo beneficios esperados):**

---



---



---



---



---



---

**Posibles obstáculos o desafíos:**

---

**Meta #2 (Familiar/comunitaria):**

<b>Pasos de Acción</b> ¿Qué pasos de acción tomará usted para lograr esta meta?	<b>Fecha Prevista</b> ¿Cuál es la fecha prevista para completar cada acción?	<b>Recursos</b> ¿Cuáles son los recursos (financieros, capacitaciones, equipo, etc.) que necesitará usted?	<b>Apoyo</b> ¿Qué apoyo de los de más necesitará usted?

				<b>Indicadores</b> ¿Como va a saber si la meta fue alcanzada?
				<b>Barreras y Soluciones</b> para la implementación

**Meta #3 (Profesional):**

---



---



---

**Contexto:**

---



---



---



---



---



---

**Factores positivos para su implementación (incluyendo beneficios esperados):**

---



---



---



---



---

Posibles obstáculos o desafíos:

---



---



---



---



---

Meta #3 (Profesional):

<b>Pasos de Acción</b> ¿Qué pasos de acción tomará usted para lograr esta meta?	<b>Fecha Prevista</b> ¿Cuál es la fecha prevista para completar cada acción?	<b>Recursos</b> ¿Cuáles son los recursos (financieros, capacitaciones, equipo, etc.) que necesitará usted?

<b>Apoyo</b> ¿Qué apoyo de los de más necesitará usted?	<b>Indicadores</b> ¿Como va a saber si la meta fue alcanzada?	<b>Barreras y Soluciones</b> para la implementación

<b>Pasos de Acción</b> ¿Qué pasos de acción tomará usted para lograr esta meta?	<b>Fecha Prevista</b> ¿Cuál es la fecha prevista para completar cada acción?	<b>Recursos</b> ¿Cuáles son los recursos (financieros, capacitaciones, equipo, etc.) que necesitará usted?

<b>Apoyo</b> ¿Qué apoyo de los de más necesitará usted?	<b>Indicadores</b> ¿Como va a saber si la meta fue alcanzada?	<b>Barreras y Soluciones</b> para la implementación									

**Cuidado personal** | ¿Que es el cuidado personal?

Definición de cuidado personal:

---



---



---



---



---

Definición de atención plena:

---



---



---



LOS BENEFICIOS DE CUIDADO PERSONAL	
<i>Beneficios generales:</i>	<i>En el trabajo:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejorar la salud física y mental</li> <li>• Manejo del estrés</li> <li>• Mantener el profesionalismo</li> <li>• Lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida</li> <li>• Desarrollar relaciones más gratificantes con colegas, supervisores y redes</li> <li>• Mantener el alcance de su propósito</li> <li>• Aumentar la satisfacción con el trabajo y la vida personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resiliencia</li> <li>• Capacidad de colaboración</li> <li>• Capacidad de liderar en condiciones complejas</li> <li>• Ayudar a los empleados a trabajar de manera consistente a nivel profesional               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Más feliz, más satisfecho con la vida</li> <li>○ Conectado, desarrollado y apreciado.</li> </ul> </li> <li>• Los gerentes tienen más probabilidades de liderar bien, canalizar el autocuidado personal a los empleados</li> <li>• Mayor apoyo y estímulo, aumento de las habilidades interpersonales</li> <li>• Aumento de la autenticidad, respeto</li> </ul>

	mutuo e integridad • Aumento de la autodisciplina • Aumento de la eficiencia laboral y la productividad laboral • Bajos niveles de estrés y ansiedad
--	---

@au.professionals.reachout.org

Los beneficios espero tener con la práctica de cuidado personal son:

---

---

---

---

---

---

---

---

*“El hombre no se da cuenta de cuánto puede hacer, más que cuando realiza intentos, medita y desea.” –Ugo Foscolo*

**Actividad de caja de herramientas para el cuidado personal** | Hay diferentes herramientas que podemos utilizar para practicar el cuidado personal.



***Preguntas para reflexión:***

Después de investigar las herramientas en la caja de herramientas para el cuidado personal, mis herramientas preferidas son:

**Mis herramientas para cuidado personal *fiscal*:**

**Mis herramientas para cuidado personal *emocional y mental*:**

**Mis herramientas para cuidado personal *spiritual*:**

**Mis herramientas para cuidado personal *laboral*:**

**Mis herramientas para cuidado personal *social*:**

## **SESIÓN 4: LIDERAZGO Y EL CAMBIO**

*El cambio es difícil. Es cambio es incómodo. Pero también, el cambio es bueno, necesario, y motivante. Aunque tener metas y un plan de acción nos ayuda para cercar al logro de nuestra visión, la ruta a hacer cambios exitosos puede tener barreras y obstáculos que nos impiden lograr el cambio que deseamos. ¿Cuándo nos embarcamos en esta ruta, cuales son las mejores prácticas para crear cambio a nivel personal, familiar, o laboral? En esta sesión, abordarán el tema de mejores prácticas para crear cambio en*

*nuestros diferentes metas. También, investigarán el papel de atención plena en enfrentar desafíos asociados con el proceso de crear cambio en su vida y las vidas de otros.*

**Barreras anticipadas** | ¿Cuales son algunos tipos de barreras que anticipa en hacer cambio a nivel personal, familiar, y laboral? ¿Cuáles son las diferencias entre barreras esperadas para cada nivel? Nota sus observaciones abajo y marca las barreras que usted cree que puede superar:

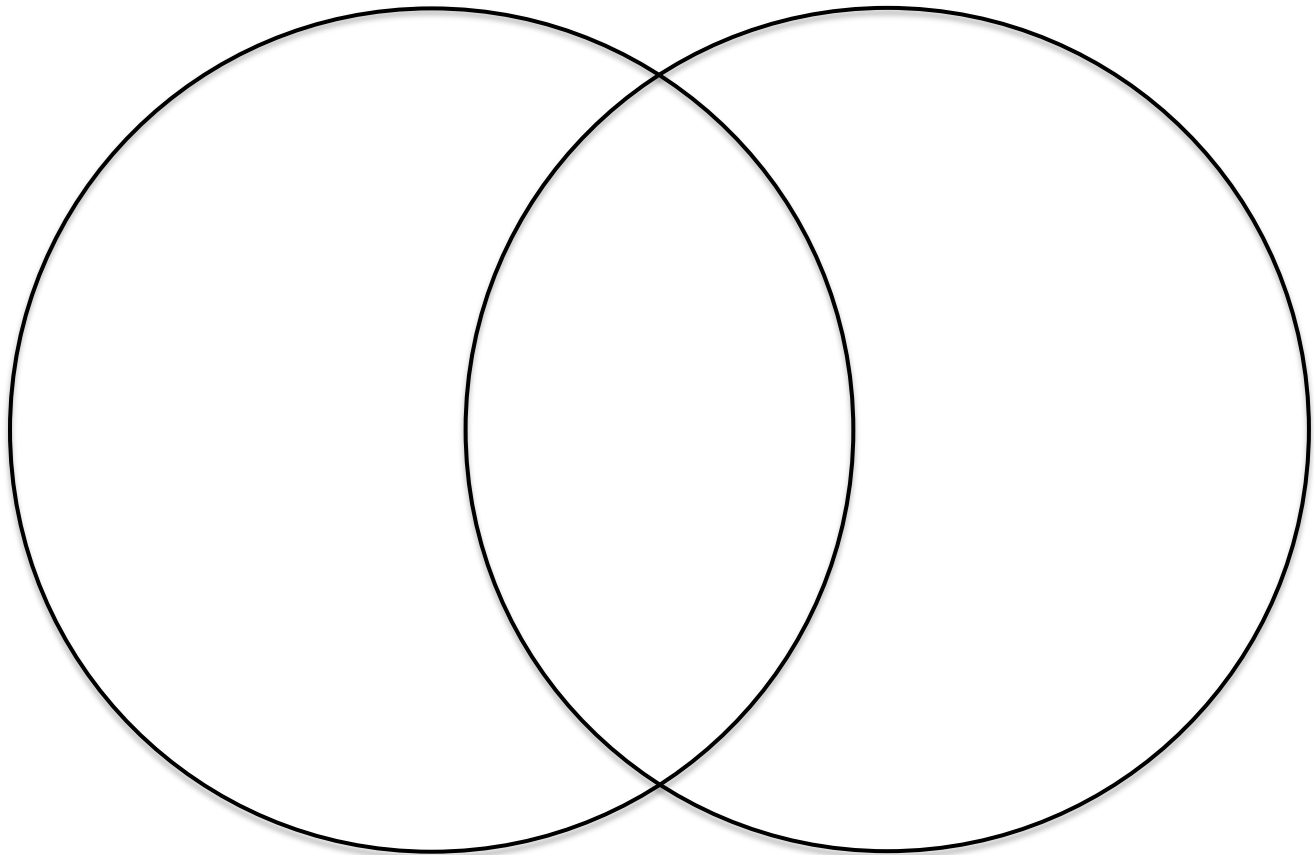
Cambio a Nivel Personal	Cambio a Nivel Familiar/Comunitaria	Cambio a Nivel Laboral

**Atención plena y el cambio** | Una barrera que podemos enfrentar durante nuestro esfuerzo de afectar cambio a cualquier nivel es nuestro estado de mente. Nuestra mente es poderosa. Juega un papel importante en lo que creemos que podemos y no podemos cambiar. Depende en qué estado de mente estamos funcionando, puede afectar nuestra percepción de nuestra situación. Hay tres distintos estados de mentes: la mente racional, la mente emocional, y la mente sabia. Ser consiente de en qué estado de mente estamos y como llegar a estar en el estado de mente sabia (el estado óptimo) es cómo podemos implementar atención plena en nuestra practica de enfrentar a la barrera mental de



afectar cambio. Con atención plena, podemos prestar atención, sin juzgar, al momento presente observando nuestros pensamientos, sentimientos, y sentidos para percibir nuestro estado de mente. La atención plena nos ayuda para cultivar nuestra mente sabia a través de la postura de aceptación, la curiosidad, la compasión, la honestidad y la apertura hacia cada momento de nuestra experiencia. Llene el siguiente diagrama con las definiciones de los tres estados de la mente:

### Los Tres Estados de la Mente



**La Mente Racional**

(frío)

**La Mente Sabia**

(optimo)

**La Mente Emocional**

(caliente)

**Buenas prácticas para crear el cambio** | El cambio es difícil. Para asegurar la mayor oportunidad de tener éxito en sus esfuerzos de iniciar cambio, hay varias ‘mejores prácticas’ que puede seguir en su práctica de liderazgo cuando esté implementando cambio al nivel personal, familiar/comunitaria y laboral.

*[P=Personal | F=Familiar/Comunitaria | O=Organizacional]*

<b>P</b>	<b>F</b>	<b>O</b>	<b>‘Liderazgo y Crear Cambio’ Buenas Practicas</b>
----------	----------	----------	--

			<p><b>Haga un cambio a la vez<sup>1</sup>:</b> Haga un cambio por un mes antes de considerar iniciar un segundo cambio. Sólo agregue otro cambio si tuvo éxito en el primero.</p>
			<p><b>Empiece pequeño y haga un plan pequeño que pueda implementar<sup>1</sup>:</b> Prepárese para tener éxito. Su plan es un mapa que le guiará en esta jornada de cambio. Después de haber identificado objetivos realistas a corto y largo plazo, divida sus metas entre pasos pequeños y manejables que estén definidos específicamente y puedan ser medidos.</p>
			<p><b>Haga su cambio a la misma hora cada día<sup>1</sup>:</b> La implementación del cambio tiende a ser más exitosa cuando usted tiene establecida una rutina. Sea constante en su rutina diaria para que su cambio en comportamiento sea un hábito.</p>
			<p><b>Haga un compromiso con alguien o involucre a un/a amigo/a<sup>1</sup>:</b> Haga un compromiso con un amigo, un compañero de trabajo o un miembro de la familia. Esto le mantendrá motivado y responsable. Asegúrese de comprometerse con alguien cuya opinión usted respeta. Además, usted puede involucrar a un amigo que también está tratando de alcanzar el mismo objetivo. Hable acerca de lo que está haciendo. Tener a alguien con quien usted puede compartir sus luchas y éxitos hace que el trabajo sea más fácil y la misión menos intimidante.</p>
			<p><b>Pida ayuda<sup>1</sup>:</b> El hecho de aceptar la ayuda de aquellas personas que se preocupan por usted fortalece su capacidad de resistencia y compromiso. Si usted se siente abrumado o incapaz de cumplir sus metas por su propia cuenta, considere la posibilidad de buscar ayuda de un psicólogo. Los psicólogos están especialmente capacitados para entender la conexión entre la mente y el cuerpo, así como los factores que promueven el cambio de comportamiento.</p>
			<p><b>Sea responsable<sup>1</sup>:</b> Hágase responsable. La herramienta que usted usa para hacerlo no importa. Puede publicar en Facebook o Twitter, enviar a alguien su meta por correo electrónico, marcarlo en el calendario, en forma personal, mantener una hoja de cálculo, etc. Sólo asegúrese de que usted sea responsable cada día. Y asegúrese de que la persona con quien usted ha hecho su compromiso está revisando su progreso. Si no lo está revisando, debe buscar un nuevo socio o grupo de responsabilidad. De acuerdo con la investigación científica, se tarda en promedio 66 días para convertir un comportamiento en un nuevo hábito.</p>
			<p><b>Ponga consecuencias de sus acciones<sup>1</sup>:</b> La consecuencia más importante para hacer o no hacer el hábito diario es que si usted no lo hace, la gente le respetará menos, y si lo hace, le respetarán más. Si su sistema de responsabilidad no está configurado de esta manera, busque otra manera de hacerlo. Puede agregar consecuencias divertidas si usted falla: comer algo que nunca comería o cantar una canción delante de extraños si usted falla. Sus consecuencias también deben ser positivas cuando usted cumple con sus compromisos y metas durante la semana sin fallar un día. Asegúrese que su recompensa no sea mayor que su logro.</p>
			<p><b>Disfrute el reto<sup>1</sup>:</b> Si no está disfrutando el reto, debería de encontrar otro cambio por hacer. Si la acción diaria se siente tediosa y como una tarea, entonces lo está haciendo mal. Encuentre una manera de disfrutarlo, o usted no va a poder mantener el esfuerzo por mucho tiempo. O encuentre algún otro cambio que disfrutará más.</p>
			<p><b>Gane a otros para su causa y utilice las habilidades de persuasión (influir) <sup>2</sup>:</b> El cambio con los grupos presenta muchos obstáculos. La razón por la cual su familia o grupo puede no estar entusiasmada es porque usted ha pasado por todo un proceso de pensamiento para llegar a la decisión, y se les toma en cuenta sólo al final después de que la decisión ha sido</p>

		<p>tomada. Un método más eficaz es conseguir que todas las personas sean involucradas en el proceso de pensamiento lo más pronto posible. No hable con ellos cuando usted está al punto de tomar decisiones. Más bien, hable con ellos cuando usted escucha o lee la idea por primera vez. Hable acerca de por qué la idea es atractiva para usted. Pida sus opiniones. Pregunte si ellos considerarán ese tipo de cambio. Hable acerca de su motivación. Incluirlos en cada paso del camino, hasta que se tome la decisión, e incluso después.</p>
		<p><b>Ser el ejemplo<sup>3</sup>:</b> Si bien no todo el mundo estará al instante en acuerdo con sus ideas para el cambio, otra estrategia para la persuasión es ser un buen modelo para el cambio. Por ejemplo, si desea que su familia haga ejercicios, usted puede ser un ejemplo para motivarles a hacer ejercicios. Cuando le ven manteniendo una rutina, les inspirará a seguirlo y adoptar un nuevo compartimiento al ver los cambios físicos y beneficios que produce. Eso es lo que usted puede hacer: inspirar a la gente a considerar algo que normalmente no considerarían, sólo por establecer un buen ejemplo.</p>
		<p><b>Haga los cambios por su cuenta<sup>3</sup>:</b> Si otros no se incorporan con los cambios deseados por usted, pida una cantidad mínima de apoyo: pida que le den a usted el espacio para hacer el cambio por su cuenta, sin su ayuda. Hacer algo por su cuenta puede ser un gran cambio para ellos. Para ellos, siga las mejores prácticas para el cambio individual.</p>
		<p><b>Establezca retos<sup>3</sup>:</b> Cree desafíos para sí mismo, su familia, u organización. No están obligados a hacer los desafíos, por supuesto, pero a veces a la gente le gusta la oportunidad de enfrentarse a un desafío. Y les gusta hacer cambios con los demás.</p>
		<p><b>Apoye los cambios de otros<sup>3</sup>:</b> Si usted desea que otros apoyen sus cambios, también debe apoyar los suyos. Cuando un miembro de su familia o grupo expresa el deseo de hacer algún cambio, haga todo lo posible para ayudarles a lograrlo. Usted puede compartir sus experiencias sobre lo que funcionó para usted y cómo superó algunos obstáculos; compartir sitios web y libros que le ayudaron con ese cambio; hacer un proyecto con ellos, o crear un desafío que pueden hacer juntos; ayudarles a crear un registro o una hoja de cálculo para monitorear su progreso; y expresar interés en lo que están haciendo. Hay más posibilidades, pero estos son algunos ejemplos. Cuando le vean a usted apoyándolos, tendrán un modelo de cómo actuar en el futuro. Este tipo de cambio familiar/grupal es lento, gradual y de largo plazo.</p>
<p><b>Cambio organizacional de abajo hacia arriba:</b>          ¡El hecho de que usted no esté en una posición de tomar decisiones en su organización, no significa que no puede inspirar y afectar al cambio (liderazgo) dentro de su organización! Aquí hay algunas estrategias para iniciar cambios de base en su organización. Están basados en estrategias probadas de grandes movimientos sociales:</p>		
		<p><b>Busque oportunidades potenciales<sup>3</sup>:</b> Para tener una iniciativa exitosa, debe ser alineada con la estrategia y los objetivos existentes de su organización. Para comenzar su búsqueda, lea la documentación existente sobre las metas y prioridades de su organización y busque oportunidades donde se necesiten innovar, involucrar a socios o iniciar cambios. Además, trata de reunirse para tomar una taza de café con miembros de la gerencia, diversidad, recursos humanos, reclutamiento y otros equipos departamentales para hacer preguntas sobre sus grandes proyectos y donde necesitan mayor ayuda. Además de buscar dentro de su organización, observe los socios y algunas de sus iniciativas clave. Identifique oportunidades potenciales donde se justifique el cambio que apoye la estrategia y las metas de su organización.</p>

		<p><b>Conecte los puntos<sup>3</sup>:</b> Busque maneras en que su organización puede beneficiarse de su idea de cambio. ¿Su idea reduce los costos, crea oportunidades para la responsabilidad social, ayuda a reclutar nuevos talentos, crea oportunidades de fomentar capacidad para los empleados de su organización, abre el acceso a una nueva fuente de financiamiento, etc.? Conecte los puntos identificando cómo su idea mejorará su organización de acuerdo con su estrategia y objetivos existentes.</p>
		<p><b>Encuentre socios y construya un caso<sup>3</sup>:</b> Utilice su red interna y externa para construir un caso para su idea. Crear una propuesta de alta calidad que puede presentar a la administración de su organización que demuestre cómo su idea o programa merece presupuesto y recursos. Muestre los resultados de su investigación. Muestre cómo beneficiará a la gente, al planeta y a la línea de fondo de su organización.</p>
<p><b>Cambio organizacional de arriba hacia abajo:</b> A veces, las grandes innovaciones ocurren porque están impulsadas por líderes o gerentes excepcionales. Otras veces la innovación se produce porque los grandes líderes sabían cuándo hacerse a un lado y dejar que las innovaciones sucedan orgánicamente.</p>		
		<p><b>De libertad a sus empleados o miembros de grupo<sup>4</sup>:</b> Liberar las riendas un poco no significa que usted tiene que dejar que sus empleados funcionen sin tener guía. Proporcióneles una visión que les ayude a conducir hacia un objetivo común.</p>
		<p><b>Desarrolle buenas raíces<sup>4</sup>:</b> Si un empleado le solicita apoyo para su propia iniciativa, usted no tiene nada que perder apoyándolo. Apoye las iniciativas dirigidas por los empleados atreves de proporcionar barandas ayudándoles para lograr que sus metas encajen dentro de los objetivos de la organización.</p>
		<p><b>Ayude a sus empleados o miembros de grupo a formar un marco<sup>4</sup>:</b> Ayude a construir una estructura para canalizar los esfuerzos y maximizar la pasión de los empleados. Mantenga el esfuerzo de sus empleados dentro de los límites de la visión de su organización sin obstaculizar las responsabilidades y los resultados del trabajo cotidiano.</p>
		<p><b>Establezca un sentido de urgencia<sup>5</sup>:</b> Ayude a los demás a ver la necesidad de hacer un cambio atreves de una audaz declaración de oportunidad aspiracional que comunica la importancia de actuar inmediatamente.</p>
		<p><b>Construya una coalición de guía<sup>5</sup>:</b> Crear una coalición de personas efectivas para guiar, coordinar y comunicar las actividades relacionadas con su esfuerzo de cambio.</p>
		<p><b>Desarrolle una visión y una estrategia<sup>5</sup>:</b> Aclarar cómo el futuro será diferente del pasado y cómo los demás pueden hacer realidad ese futuro a través de iniciativas vinculadas directamente a la visión. Una visión establecida ayudará a todos a moverse en la misma dirección.</p>
		<p><b>Enliste a un grupo de voluntarios<sup>5</sup>:</b> El cambio a gran escala sólo puede ocurrir cuando un número masivo de personas se reúnen alrededor de una oportunidad común.</p>
		<p><b>Habilite acciones por eliminación de barreras<sup>5</sup>:</b> Elimine barreras tales como procesos ineficientes y jerarquías proporcione la libertad necesaria para trabajar efectivamente y generar un impacto real.</p>
		<p><b>Genere ganancias a corto plazo<sup>5</sup>:</b> Las victorias son los frutos de los resultados. Deben ser reconocidos, recolectados, comunicados y celebrados – a tiempo y a menudo – para rastrear el</p>

			progreso y motivar a los voluntarios a persistir.
			<b>Sostenga la aceleración<sup>5</sup></b> : Presione más fuerte después de los primeros éxitos. Su creciente credibilidad puede mejorar los sistemas, las estructuras y las políticas. Sea persistente en los cambios hasta que la visión sea una realidad.
			<b>Mantenga la estabilidad y promover el cambio<sup>5</sup></b> : Mantenga constantes otros elementos organizacionales mientras que usted conduce la innovación hacia metas futuras deseadas. Añada nuevos enfoques en la cultura existente.
			<b>Conozca las fortalezas de otros y darles oportunidades de liderar con sus fortalezas<sup>5</sup></b> : Libere energía creativa e innovadora atreves de permitir que la gente trabaje con sus fuerzas.

1. The American Psychological Association <http://www.apa.org/helpcenter/lifestyle-changes.aspx>, Zen Habits <https://zenhabits.net/change/>
2. Zen Habits <https://zenhabits.net/family-changes/>
3. Moving Worlds <http://blog.movingworlds.org/the-complete-guide-to-social-intrapreneurship-updated-for-2016/>
4. Kotter International <https://www.forbes.com/sites/johnkotter/2012/11/19/3-leadership-tips-for-creating-organic-change/-59d421fa46bb>
5. Kotter International, Mack, and the Center for Creative Leadership <https://www.kotterinternational.com/8-steps-process-for-leading-change>

***“El liderazgo es influencia.” —John C. Maxwell***

**El arte de influir** | La influencia juega un papel importante en nuestra comunicación para convencer y persuadir a los demás para que adopten un nuevo cambio. Sin influir a

los demás, un líder no puede crear una visión compartida.

Definición de influir:

---




---

---

---

---

Tres tácticas para influenciar a otros:

<b>La Mente</b> 	<b>El Corazón</b> 	<b>Las Manos</b> 

Seis habilidades esenciales de influencia:

1.

---

---

2.

---

---

3.

---

---

4.

---

---

5.

---

---

6.

---

---

---

---

*“El liderazgo es una forma de pensar, una forma de actuar y, lo más importante, una forma de comunicar.” —Simon Sinek*

*Preguntas para reflexión:*

Las mejores prácticas que más utilizaré en mi esfuerzo de implementar cambio a los diferentes niveles son:

<b>Mejores prácticas a nivel personal:</b>

<b>Mejores prácticas a nivel familiar/comunitaria:</b>











**Grupo de apoyo posterior del curso** | Después de la terminación del curso, cada participante va a ser miembro/a de un grupo de apoyo. Los grupos existen para apoyar sus miembros/as en su formación e implementación de sus planes de liderazgo. En este espacio, note detalles sobre su plan de implementación del grupo.

**Nombres de los miembros del grupo y su información de contacto:**

**Fechas posibles de reunir:**

Plan de implementación:

## FRASES DE INSPIRACIÓN:

*“Para manejarte a ti mismo, usa la cabeza; para manejar a otros, usa el corazón.” –  
Eleanor Roosevelt*

*“Un buen líder no es un buscador de consensos, sino un moldeador de consensos.” –  
Martin Luther King, Jr.*

*“Un líder es alguien que conoce el camino, recorre el camino y muestra el camino.” –  
John C. Maxwell.*

*“Los líderes no crean seguidores, crean más líderes.” –Tom Peters*

*“Un líder lidera por ejemplo, no por fuerza.” –Sun Tzu*

*“El liderazgo está basado en una cualidad espiritual; el poder de inspirar a otros.” –  
Vince Lombardi*

*“La tarea del líder es llevar a la gente desde donde estar hasta donde no han estado.”  
—Henry A. Kissinger*

*“El liderazgo no se practica tanto en palabras como en actitud y acciones”.—Harold  
S. Geneen*







---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

A series of horizontal lines intended for writing, consisting of 22 parallel lines.

A page of horizontal lines for writing or drawing.

