

# Elaboración de Objetivos, Estrategias y Metas

Como lo establece la Dirección de Coordinación Interinstitucional e Intergubernamental el consejo Nacional de Población (CONAPO) en su documento “Planeación Demográfica” que: ... “La misión de la empresa debe convertirse en objetivos y metas detalladas de apoyo para cada nivel gerencial, pues cada gerente debe tener objetivos y la obligación de alcanzarlos.

- ✓ ¿Para qué sirve un objetivo?
- ✓ Para formular con concreción y objetividad los resultados deseados.
- ✓ Para planificar las acciones.
- ✓ Para orientar los procesos.
- ✓ Para medir o valorar los resultados.

¿Cómo se formula un objetivo?

Los objetivos se redactan empezando con un verbo en infinitivo

Tipos de objetivos	Ejemplos.
De conocimientos	Analizar, conocer, describir, enumerar, explicar, recordar, relacionar, resumir, etc.
De habilidades	Aplicar, construir, demostrar, elaborar, experimentar, hacer funcionar, manejar, usar, utilizar, plan etc.
De actitudes	Aceptar, apreciar, comportarse, preferir, respetar, sentir, tolerar, valorar, etc.

Si queremos ir a una población, tendremos que saber su nombre. Si vamos a comprar un vestido, antes de pagarlo tendremos que escogerlo. Si queremos escuchar música, tendremos que decidir qué disco o emisora de radio en concreto vamos a escuchar. Y si tenemos un objetivo, tendremos que definir exactamente qué es lo que queremos conseguir.

Esto parece una obviedad, pero no siempre lo tenemos en cuenta. Hay una serie de cosas a tener en cuenta para estar seguros de que nuestro objetivo es alcanzable. Hay una serie de características para definir con precisión los objetivos, y esto es básico para saber qué buscamos, qué perseguimos, hasta dónde hemos de llegar y cómo sabemos que estamos allí.

# Elaboración de Objetivos, Estrategias y Metas

A los objetivos que cumplen con un conjunto de características se les llama 'objetivos EMARC', que es un acrónimo sencillo de recordar: Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Correctos en el tiempo.

## **Específico**

Esto es primordial y se acostumbra que sea la primera característica de nuestros objetivos. Un objetivo vago lleva a un resultado vago. ¿Qué se quiere hacer, qué se quiere conseguir? Un objetivo es específico cuando cualquier elemento de la organización pueda entenderlo cuando se le explique.

La definición del objetivo ha de ser positiva, no negativa, es decir, un objetivo no debe ser 'no quiero ahogarme al hacer ejercicio', sino su contrapartida positiva 'quiero poder subir las escaleras de casa en un minuto sin ahogarme'.

## **Medible**

El objetivo ha de ser algo concreto, bien definido, que se pueda comprobar. Por ejemplo, 'ser rico' no es nada medible, sí lo es 'ganar 10 mil pesos mensuales' o 'comprar un coche deportivo'. De la misma forma, el objetivo no puede ser 'ser más feliz' porque no se puede medir; se tiene que establecer algo que haga feliz a las personas, como por ejemplo, "pasar más tiempo con la familia" o "delegar más tareas en el trabajo para liberarse del estrés".

## **Alcanzable**

Un objetivo puede ser alcanzable o no por varias razones. Se puede conseguir todo lo que uno se desee, siempre y cuando uno sea creativo, se dedique esfuerzo y dependa de uno. Pero hay que estar seguro de que todo esto se cumpla.

A veces deseamos cosas que realmente no sólo dependen de nosotros. Hacer una barbacoa mañana puede ser cosa nuestra, pero hacer una barbacoa bajo el sol no lo es: ¿en qué porcentaje dependemos del tiempo atmosférico para conseguirlo? Podemos pedir a una persona una cita, pero que acabemos saliendo con ella depende de nosotros solo en un 50%.

# Elaboración de Objetivos, Estrategias y Metas

De la misma forma, podemos perseguir un objetivo enorme (ser la persona con más dinero del mundo), pero hemos de ser conscientes del esfuerzo que eso representará. Tanto para un caso como para el otro, esto no ha de ser un impedimento, sino que ha de servir para hacernos valorar si queremos o no asumir el riesgo, si vale la pena jugárnoslo por algo que sólo depende en un 20% de nosotros o es mejor revisar si nuestros deseos se pueden conseguir de alguna otra forma.

## **Relevante**

¿Es este objetivo para nosotros? Hay que preguntarse si esto es algo que nosotros queremos, o nos han convencido de que es lo que queremos. Hay que valorar si lo que vamos a conseguir nos compensa lo que vamos a perder porque, es importante saber que cuando haces un cambio, ganas algo pero también pierdes algo.

Si tu deseo es ganar más dinero del que ganas actualmente has de poner en una balanza lo que vas a ganar (la casa que desees, un coche caro, etc.) con lo que vas a perder (tranquilidad, tiempo para ti y para los tuyos).

El objetivo ha de ser de tal forma que uno se sienta bien cuando se piense en él. Si lo menciona uno mismo en voz alta y se siente algo dentro de uno que no marcha bien, entonces es necesario revisarlo nuevamente. Lo que se gane y lo que se pierda ha de ser bueno y aceptable para uno, igual que para la gente de nuestro entorno. El objetivo además ha de ir con uno mismo: va uno a dedicarle esfuerzo, así que más vale que sea compatible con nuestra filosofía de vida, a nuestros objetivos vitales, a nuestros deseos trascendentales o como cada uno quiera llamar a esos pilares sobre los que se sustenta lo que se hace cada día.

## **Correcto en el tiempo**

Por último, hay que asegurarse de que sea correcto en el tiempo. Claro que se puede aprender un idioma nuevo, pero si se quiere hacerlo en 2 días quizá, es obvio que es poco tiempo para lograrlo, quizá sea más factible un tiempo de 2 años. Es necesario plantear nuestros objetivos, pero también es necesario establecer siempre una fecha: un objetivo sin fecha no te motiva a realizarlo.

# Elaboración de Objetivos, Estrategias y Metas

Si se ve que el tiempo que se ha marcado es poco, puede que sea porque es necesario definir algunos objetivos más pequeños. Por ejemplo, conseguir un trabajo de chofer en seis meses puede parecer una odisea si no se tiene permiso de circulación; por lo que es un buen momento para marcar el sub-objetivo de conseguir en tres meses ese permiso.