

Capítulo 16



La Definición de Objetivos

El éxito puede ser definido como el sentir que se tiene cuando se logran los objetivos. Es por eso que, para muchos líderes, esa pequeña palabra, *objetivos*, implica el éxito. Pero es también la razón por la cual, para otros, la sola mención del término *objetivo* los hace pensar en el fracaso.

En una ocasión distribuí hojas de papel en un seminario para líderes y les pedí a los asistentes que respondieran sí o no a la siguiente pregunta: “¿El término *objetivo* es igual a *fracaso* en su sistema emocional?” Treinta por ciento de esos líderes respondieron sí.

Otra razón importante para determinar objetivos es que esa labor le ayuda a moverse de los detalles diarios a prioridades de más largo plazo. Usted pasa de utilizar municiones a almacenarlas; de simplemente responder a los asuntos urgentes para enfocarse en administrar las cosas importantes. A continuación aparecen algunos de los interrogantes más profundos que conozco para ayudarle a determinar objetivos de manera exitosa.

¿Cuáles son las necesidades que más procuro suplir?

Defina sus objetivos en áreas que sean significativas para usted en términos emocionales.

¿Cuál es el enfoque de mi vida?

A continuación aparecen unas tablas para completar. En ellas hay cuatro categorías y cada una de las categorías contiene diez casillas. Pregúntese lo siguiente:

Las diez cosas que quiero TENER	Las diez personas o grupos que quiero AYUDAR

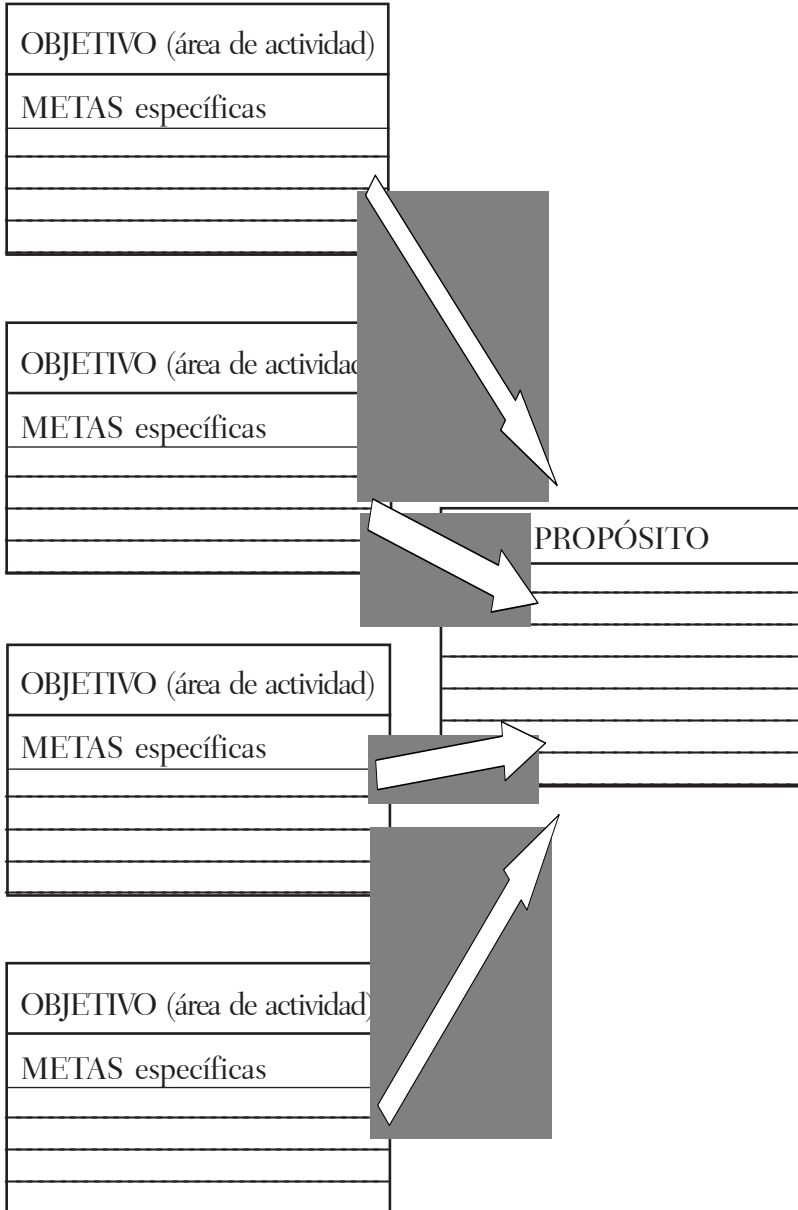
En el diagrama que aparece en la página siguiente puede ver las palabras *objetivo*, *metas* y *propósito*. Estos términos poseen una variedad de definiciones en su uso actual. Por eso es importante que cada uno de los miembros de su equipo de trabajo las utilice de la misma forma cuando estén realizando planes y definiendo metas. Las siguientes preguntas y explicaciones le indicarán la forma en que estos tres términos son utilizados en este capítulo.

¿Por qué estoy aquí? (¿Cuál es mi propósito?)

En el plano personal, la pregunta es: “¿Por qué existo?” Usted también puede hacer la misma pregunta en el ámbito grupal: “¿Por qué existe esta compañía (o esta organización o departamento)?” Su respuesta es la declaración de su propósito. No es una meta medible. Más bien, es como el Norte hacia el cual se dirige.

Por ejemplo, el propósito de mi compañía es “maximizar la capacidad de liderazgo de nuestros clientes”. Década tras

década, es eso lo que procuramos hacer. Jamás terminaremos esa labor. Pero esa declaración se convierte en el Norte que está siempre allí para darnos dirección.



¿En qué áreas (mínimo tres y máximo siete) continuaré concentrando mi energía en los próximos cinco a diez años? (¿Cuáles son mis *objetivos*?)

Una vez ya haya definido su propósito al responder la pregunta “¿por qué existo?”, debería decidir cuáles son las áreas de actividad en las que se va a involucrar a medida que se dirige hacia su propósito.

En mi compañía, esas áreas generales de actividad incluyen servicios de asesoría, seminarios y recursos de crecimiento personal como libros y audios.

En lo personal, usted podría hacer una lista de sus áreas objetivas tal como las siete categorías básicas de la vida que discutimos en el capítulo tres: La familia, el matrimonio, las finanzas, el crecimiento personal, la salud y el ejercicio, el área profesional, social y espiritual.

¿Cuáles son las tres áreas específicas y los tres elementos concretos que voy a realizar este año en cada una de las áreas de mis objetivos? (¿Cuáles son mis *metas*?)

Ahora nos adentramos en el tema de los asuntos que se pueden medir. Sus metas son cosas específicas y medibles que quiere realizar. Usted debería tener metas medibles para cada una de sus áreas objetivas. No determine demasiadas metas; puede hacer una lista de tan sólo unas cuantas en cada una de las siete categorías básicas de la vida.

Cuando logre esas metas, se sentirá exitoso. Si no las logra, no sentirá que tuvo éxito. No obstante, recuerde que no necesita cumplirlas todas para desempeñar una labor excelente. Es posible que logre cosas supremamente significativas aun si solamente logra la mitad de sus metas.

¿Por qué quiero cumplir cada una de estas metas y objetivos?

Cuando determine sus metas, pregúntese: “¿Por qué quiero alcanzar esta meta?” Si no puede obtener una respuesta

adecuada, el precio que tendrá que pagar para lograr esa meta (en términos de tiempo, energía y dinero) será demasiado alto.

¿Qué sucederá si *no* logro mis metas?

Considere de manera cuidadosa este interrogante para cada una de las metas que se fije. En ocasiones el resultado de no alcanzarlas puede ser desastroso, en tanto que otras metas son menos significativas.

¿Necesito fijar metas que sean más factibles de lograr?

Quizá necesite determinar metas más sencillas porque siempre se sentirá fracasado si no logra alcanzar metas que son demasiado altas.

Tenga especial cuidado con determinar metas irreales. Eso puede suceder cuando usted:

1. No cuenta con experiencia suficiente en un área.
2. Se encuentra en un estado emocional extremo (como cuando está tan conmovido que piensa que no hay nada imposible).
3. Está tratando de impresionar a su jefe (es mejor hacerlo con resultados que con metas, especialmente cuando podrían hacerlo ver como un fracasado tres meses después de haberlas determinado).
4. Depende de otros que podrían no cumplir con sus responsabilidades y afectar el resultado final.

¿Quién puede ayudarme a rendir cuentas de mis metas?

Alguien que conozca y apoye sus metas puede ser el mejor miembro de su equipo para ayudarlo a alcanzar las metas propuestas.

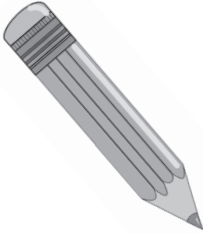
¿Cómo me recompensaré cuando logre las metas propuestas?

Agregue una recompensa por el cumplimiento: algo que sea deleitoso y bueno para usted.



GUIA DE ESTUDIO CAPITULO 16

Nombre: _____ Fecha: _____



Lea Filipenses 2:13

Recuerde

Formúlese estos interrogantes fundamentales que le ayudarán a definir metas claras, estimulantes y posibles de lograr.

◆ ¿Cuáles son las necesidades que más procuro suplir? _____

◆ ¿Cuál es el enfoque de mi vida? _____

◆ ¿Por qué estoy aquí? (¿Cuál es mi *propósito*?) _____

◆ ¿En qué áreas (mínimo tres y máximo siete) continuaré concentrando mi energía en los próximos cinco a diez años? (¿Cuáles son mis *objetivos*?) _____

◆ ¿Cuáles son las tres áreas específicas y los tres elementos concretos que voy a realizar este año en cada una de las áreas de mis objetivos? (¿Cuáles son mis *metas*?) _____

◆ ¿Por qué quiero cumplir cada una de estas metas y objetivos?

◆ ¿Qué sucederá si *no* logro mis metas? _____

◆ ¿Necesito fijar metas que sean más factibles de lograr?

◆ ¿Quién puede ayudarme a rendir cuentas de mis metas?

◆ ¿Cómo me recompensaré cuando logre las metas propuestas?

Cuando formula los interrogantes correctos, puede determinar metas realistas y disfrutar un sentir de éxito que incrementará su confianza como líder.