

PROGRAMA LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN S.XXI

FORMULAR CORRECTAMENTE LOS OBJETIVOS

A continuación, vamos a plantearnos algunas sugerencias para que puedas concretar y formular tus objetivos y los de tu equipo de manera correcta. Ese es el primer paso para conseguirlos, si los formulas mal conseguirás otra cosa, así que vamos a tener en cuenta cómo los expresamos para que nada falle, para que el camino a nuestros objetivos empiece de la mejor forma posible.

Vamos a empezar con algunas preguntas...

¿Te has planteado lo que como profesional quieres conseguir?

¿Qué clase de profesional quieres ser en el futuro?

¿Cómo quieres vivir tu trabajo de aquí a un año vista?

¿Cómo quieres que vivan los miembros de tu equipo (compañeros, empleados, clientes, familia, amigos, ...) de aquí a un año?

¿Qué quieres haber conseguido?

¿Qué huella quieres dejar en los que forman tu equipo?

¿Cómo quieres que te vean los que van a trabajar contigo?

¿Y los que conviven contigo?

Los objetivos empiezan justamente por esto que hemos hecho: por hacerse preguntas. Eso te ayudará a definir lo que desees, a expresar tus sueños profesionales y también los personales. Dale vueltas a las respuestas. Este es el primer paso: **empezar**.

Todas las preguntas anteriores parecen muy trascendentales, pero no lo son. Lo que son es imprescindibles para no hacer lo que demasiadas veces hacemos de "ir tirando". Eso lo hacen los caballos, los burros o los bueyes cuando tiran de un carro, y pueden hacerlo porque hay alguien que lleva las riendas. Si tú eres de los que va arriba del carro eres el que llevará las riendas y por tanto has de saber a dónde vas, cuál es el camino y por donde girar cuando llegue la primera bifurcación. Muchas veces delegamos nuestra vida en las circunstancias que son las que acaban decidiendo aquello que vamos a hacer. Es lo mismo que dejar las riendas en manos de otro, si hacemos eso, nos adjudicamos automáticamente el papel del caballo, el del buey o incluso el del burro. ¿Quieres eso para ti? ¿Quieres eso para los que forman tu equipo?

Decidir cuáles son los objetivos de tu equipo es una parte de tu trabajo como líder y es importante que te atrevas a hacerlo, que estés dispuesto a capitanearlo hasta conseguirlo, o como mínimo que te comprometas a no dejar de intentarlo. Lo mismo se aplica a tus objetivos personales, debes ser capaz de liderar tu vida, porque sino alguien lo hará y es probable que no te guste cómo lo haga. Enseña eso a tus los que forman tu equipo y verás cómo el futuro que les espera es mucho mejor si son líderes de su vida.

Entre los objetivos personales y profesionales no es conveniente hacer diferencias. Unos han de encajar en los otros sin problemas. Si no encajan, si no se complementan deberás elegir entre tu profesión y tu vida personal y eso generará conflictos y renunciaciones que harán que tu nivel de satisfacción sea peor de lo que puede ser.

En los objetivos del equipo, como líder, deberás buscar que estén alineados con los de cada individuo. Los objetivos de cada individuo de un equipo han de tener puntos de coincidencia con los del equipo, si no lo tienes en cuenta puede ocurrir que nunca se llegue a los objetivos del equipo porque estos estén en contra de los individuales. A la hora de elegir, todos somos egoístas, aunque sea a nivel inconsciente, y si hemos de elegir entre los nuestros y los del equipo elegiremos los primeros. No buscar esa coincidencia de objetivos supondrá un precio muy alto en la satisfacción personal, con consecuencias directas en la salud de las personas, en forma de estrés, ansiedad e incluso depresión. Como líder lo has de tener en cuenta y aprender la forma de alinear los objetivos del equipo con los de los individuos.

Hablar con tu equipo para detectar cuáles son los objetivos te pueden ayudar a ubicar a cada persona en su papel en el equipo para que aporte el máximo de rendimiento sin sacrificar su satisfacción personal. A eso lo llamamos “**gestión de competencias**”. **Pregunta y escucha** y ya verás cómo los miembros de tu equipo serán los que te dirán lo que necesitas saber para hacer muy bien tu papel de líder del equipo.

Es extraordinariamente importante que la **formulación de los objetivos** sea la correcta, así que has de tener muy en cuenta lo siguiente:

1. Exprésalo en positivo.

Es decir, no formules lo que NO quieres conseguir ni lo que quieres dejar o abandonar. Si tienes un problema de carácter y quieres evitar las discusiones porque acabas enfadándote no formules tu objetivo como:

Quiero dejar de enfadarme por tonterías

Nadie quiere dejar nada. Seguro que tú no quieres dejarte la cartera en un bar, o las llaves en casa, o el teléfono en una visita... entonces no querrás tampoco dejar tu mal humor. No estás programado para querer dejar algo.

Puedes formularlo en cambio así:

Quiero ser capaz de razonar cuando veo algo de distinta manera que los demás.

2. Que tu objetivo sea tan específico como sea posible.

Si por ejemplo te planteas tu objetivo formulándolo así:

Quiero tener mucho trabajo.

Podría ocurrir que tu hermano te llame para que el fin de semana lo ayudes a pintar su casa. Tendrás mucho trabajo, pero eso no era lo que tú querías. Es más correcto que digas algo así como...

Quiero conseguir un trabajo que me dé el dinero que quiero para vivir muy bien.

3. Concreta cómo y cuándo sabrás que lo has conseguido

¿Qué prueba vas a tener de que lo has conseguido? ¿Qué deberá ocurrir para que sepas que ya has llegado? ¿Cómo lo sabrás?

Si por ejemplo te planteas *Quiero ir de viaje a París*, sabrás que has conseguido tu objetivo cuando bajes del avión y veas el nombre *París* en los rótulos del aeropuerto. Así de fácil. En el caso de querer algo menos preciso como lo de saber razonar, fija un tiempo que te indique que ya has llegado a tu objetivo. Por ejemplo, *cuando lleve tres meses sin discutir con nadie por nada ya lo habré conseguido.*

4. Organiza tus recursos

Eso significa que te hagas una lista de todo lo que te puede ayudar a conseguir tu objetivo. Personas, libros, películas, páginas web, consejos, ... lo que sea. Debes contar con todos los que te pueden ayudar para que así sea más fácil que lo consigas.

5. Actúa de manera proactiva

Es decir, sé tú el protagonista de lo que tenga que pasar. Que tu objetivo dependa de lo que tú hagas, no de que pasen cosas sin ninguna intervención por tu parte. No esperes que tus objetivos se cumplan por arte de magia o por casualidad. Si ocurre eso no habrás aprendido nada y recuerda que plantearte un objetivo tiene el valor añadido de que tú te conviertes en quien merece conseguir eso que te has propuesto.

6. Presta atención a las consecuencias de que tú consigas tu objetivo en tu entorno.

A eso lo llamamos **la ecología de tu objetivo**. Que sea ecológico significa que no perjudica a nadie de tu entorno. Si eso ocurre será un freno a tu objetivo porque sabes que eso causará un problema añadido y, aunque sea de manera inconsciente, tendemos a no querer el mal a los demás.

Si te planteas como objetivo *trabajar en Estados Unidos* y sabes que eso supondrá una gran tristeza a tus hijos y lo pasarán mal, tu objetivo parte a su camino con el freno de mano puesto. Todo será mucho más difícil y eso no te interesa porque podría hacer que desistieses de conseguirlo y eso te debilitará.

7. Prepara un plan de acción

Es evidente que sin mapa no llegarás a tu destino. El Plan de Acción es ese mapa. El conjunto de acciones que te llevarán a conseguir lo que te propones son el Plan de Acción, programa cada día algo que te acerque y al final llegarás. Empieza por el primer paso, que es el más importante del proyecto.

Un último consejo, para que un objetivo te lleve a crecer como persona o a tu equipo a crecer como tal es importante que sea suficientemente motivador para hacerte salir de tu zona de comodidad. Si es excesivamente fácil y lo consigues sin el menor esfuerzo y sin ampliar tu zona de confort no te habrá servido de prácticamente nada.

Utiliza las preguntas que has practicado contigo mismo con los miembros de tu equipo. Las preguntas son la clave de nuestro trabajo. Nadie sabe más de los objetivos de otra persona que esa misma persona, aunque es probable que aún no lo sepa. Tú deberás descubrirselo y **ayudarle a que sepa lo que aún no sabe que ya sabe**. Y no es un trabalenguas.