

## OBJETIVOS PERFECTAMENTE DEFINIDOS

**Según el diccionario Webster, el objetivo es el fin al que se dirige el esfuerzo o la ambición. Entonces ¿qué ocurre cuando no tenemos un objetivo claramente definido? Pues simplemente que toda nuestra energía se dispersa en todas las direcciones. Los objetivos son nuestra fuente de motivación y sin ellos es muy fácil caer en un trabajo o una vida rutinaria y sin sentido que al final dará como resultado una crisis empresarial o de vida.**

Quizás sea la pregunta por excelencia en coaching, ¿Qué quieres tú? Normalmente solemos tener una predisposición más reactiva hacia la vida, en este caso solemos pensar más lo que no queremos que lo que realmente ansiamos. Poner nuestro foco en lo que no deseamos en la mejor estrategia para acercarlo a nosotros, y ¿sabes porqué? Porque nuestro cerebro neurológicamente no registra el NO.

Relájate por un momento y NO PIENSES EN UN ÁRBOL. Esto lo hacemos maravillosamente porque nos lo han enseñando desde que éramos niños. Un equipo de ventas que se centre en no vender menos de 50 seguros al mes, está marcando claramente una meta, y es el número 50. Como haya cualquier tipo de problema es posible que se queden por debajo de esta , habiendo conseguido lo que evitaban a toda costa.

Cuanto menos sepamos a donde vamos , más probabilidades tenemos de conformarnos de llegar a cualquier punto o lo que es peor, que alguien decida por nosotros.

Las metas no hay que simplemente definir las, sino que tienen que tener una serie de características sin las cuales pierden fuerza.

Deben de estar enunciados con un sujeto y me refiero con esto a evitar las típicas frases de: *Hay que ordenar la sala de reuniones* o no suficientemente especificado como *el equipo debe comprometerse a terminar el proyecto a tiempo.*

Cuando enunciemos objetivos, es muy importante tener claro el vocabulario que estamos usando. ¿Qué diferencias ves entre definir una meta con QUIERO o VOY A, en lugar de DEBERÍA o VAMOS A INTENTAR?

Nuestro cerebro registra el lenguaje como patrones de pensamiento y ese pensamiento es al que van dirigidos nuestros esfuerzos.

### **Recuerda que el lenguaje no es inocente.**

Al igual que es importante usar un lenguaje correcto y preciso, es de vital importancia que definamos bien nuestro círculo de control. Me refiero a que si poseemos una tienda de una cadena de ropa, no tendría sentido decir “Vamos a ser la tienda que más facture el mes de febrero”. ¿Sabes porqué? Sencillamente porque tu no tienes control sobre lo que hagan las demás tiendas (a no ser que hagas sabotaje). Un objetivo podría ser *Vamos a facturar 120.000 euros en febrero*. Y aunque es cierto que tu no tienes control sobre las acciones de los clientes ni sobre la economía mundial, si tienes sobre tus propias acciones. Con éstas técnicas aprenderás a crear un lenguaje y una forma de pensar de alta responsabilidad sobre todo tu entorno.

EL objetivo debe ser lo más específico que puedas. Recuerda que tu inconsciente es un superordenador muy poderoso que centra la atención en lo que te fijas. Mientras más específico sea tu objetivo, más energía concentrarás en ese punto. Al igual que un láser concentra toda la luz en un punto y una bombilla la dispersa.

Puede parecer trivial, pero en muchas ocasiones no se analiza las consecuencias que va a tener el llegar a un objetivo. Me refiero a cual es el precio que se va a pagar por alcanzar ese nivel de ventas, las repercusiones en el personal, el impacto en el departamento de logística etc.

Hace unos meses me sorprendió estar en una conversación donde un grupo de directivos hablaban de los objetivos que se marcaba su departamento. No solo es que éstos los definía el supervisor sin contar con su equipo, sino que además ponía listón por debajo de lo que en realidad el equipo pensaba que podía lograr.

Con esta estrategia su jefe quería *echarse flores* cuando hubieran superado los estándares, y no se estaba dando cuenta que a largo plazo su equipo bajaría el rendimiento hasta llegar exactamente a ese punto.

Este tipo de situaciones se suelen dar en organizaciones donde prevalece la cultura de la culpa y la disciplina del palo y la zanahoria. Recuerda que los objetivos deben ser desafiantes para lograr un estímulo que a largo plazo sea provechoso no solo a nivel automotivador, sino a nivel de desempeño.