



Metodología SMART para el logro de metas

Introducción

Existen metodologías que ayudan a definir claramente objetivos y metas, y una de las más utilizadas es la metodología SMART (Bailey, 2017). Esta metodología es una guía que te ayudará a definir exactamente lo que quieres lograr, cómo lo quieres alcanzar y qué necesitarás para cumplir con lo que te plantees, para que el reto de cumplir, tanto con los objetivos como con las metas, quede claramente establecido (Bailey, 2017).

Conociendo los objetivos y las metas SMART

En un entorno predecible, nuestro cerebro divide en pequeñas acciones lo que imaginamos realizar hasta concluir con un producto final. Los objetivos SMART sirven a hacer esas pequeñas divisiones, es decir, a especificar los detalles, a identificar las acciones más adecuadas y a darles el mejor orden para que sean eficientes y poder visualizar lo que implicará alcanzarlos. Los elementos que comprenden la metodología SMART, sirven para definir objetivos claros y, con ello, tener mayor probabilidad de cumplirlos para alcanzar las metas (Blois, 2019). Pero, ¿cómo lograr definir un objetivo SMART? Esta metodología establece una serie de pasos y, de acuerdo con Stibich (2020), la palabra SMART corresponde a los siguientes elementos (por sus siglas en inglés).

Specific (Específico)

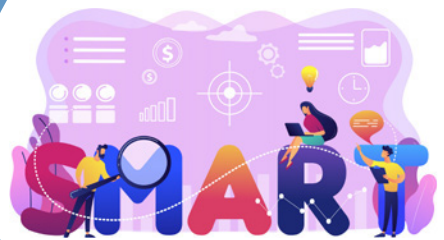
Measurable (Medible)

Achievable (Alcanzable)

Realistic (Realista)

Timed (Temporal)

Esta metodología fue propuesta por George Doran en 1981, quien indicó que la principal problemática que existe al definir objetivos es no contar con una manera de establecerlos de una forma efectiva para, con ello, posibilitar el logro de los objetivos o metas (Doran, 1981).



¿Cómo definir objetivos SMART?

Para iniciar el proceso de definir un objetivo, debes diferenciar primero si este es intrínseco o extrínseco. Los objetivos intrínsecos son aquellos de naturaleza efectiva porque son importantes para uno mismo o para la empresa, y están relacionados con los valores, el propósito de vida o la misión (Miller en Britton, 2013). Y como viste en el tema anterior, los objetivos extrínsecos están más enfocados en exigencias externas.

Al definir por escrito tus objetivos, estarás estableciendo tus compromisos y propiciando tu enfoque porque tendrás muy claro lo que quieres alcanzar (Doran, 1981).
¿Qué requieres para definir un objetivo SMART?
Asegurarte de incluir todos sus elementos.



Los cinco elementos del objetivo SMART

De acuerdo con las recomendaciones de Doran (1981), cuando definas un objetivo SMART, debes asegurarte de que sea así:

(S) Específico

Un objetivo específico te ayudará a incorporar una estrategia que te permitirá enfocarte en lo que tienes que hacer para lograrlo. Una forma sencilla de definir un objetivo específico es plantearlo como una instrucción (Stibich, 2020).

Por ejemplo, si quisieras ponerte en forma, tu objetivo sería: “hacer ejercicio 30 minutos al día, siete veces por semana, durante tres meses”. Si tu objetivo es lo suficientemente específico, podrás formular mejor la estrategia o serie de pasos que seguirás para llevarlo a cabo. Es recomendable que, cualquiera que sea tu objetivo, respondas a una serie de preguntas que te ayudarán a mantener tu enfoque en lo específico. Siguiendo con el ejemplo, te compartimos aquí las preguntas y sus correspondientes respuestas para este caso hipotético.

¿Qué?

Ponerme en forma

¿Quién?

Yo

¿Dónde?

Gimnasio cercano a mi casa

¿Cuál?	Nombre del gimnasio
¿Por qué?	Salud
¿Qué se necesita lograr?	Constancia
¿Quién es responsable de ello?	Yo
¿Qué pasos se requieren para lograrlo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener lista la ropa y los tenis desde el día anterior. 2. Colocar un calendario donde estén visibles todos los días de los próximos tres meses. 3. Poner la alarma del despertador hora y media antes de lo acostumbrado. 4. Vestirme e hidratarme. 5. Dirigirme al gimnasio. 6. Hacer ejercicio durante 30 minutos. 7. Al regresar a casa, marcar en un calendario el día de ejercicio. 8. No saltarme ningún día de ejercicio durante los próximos tres meses.

(M) Medible

Un objetivo con criterios medibles permite que puedas observar el progreso. Por ejemplo, puedes ir registrando tu progreso cada determinado tiempo, así podrás ver qué tan exitosa está resultando tu estrategia. Continuemos con el caso hipotético para ejemplificarlo: una forma de medir cómo vas, es ir marcando también en el calendario el tiempo que hiciste de ejercicio. De esta manera, podrá observar tu progreso (Stibich, 2020). Por ejemplo, si quisieras hacer más de 30 minutos de ejercicio, podrías identificar a partir de qué día lo lograste, y cómo has ido gradualmente aumentando el tiempo.

(A) Alcanzable

Los objetivos y las metas deben ser retadoras, pero tampoco imposibles de lograr. Cuando estableces un objetivo, debes tener la seguridad de que cuentas con lo necesario para lograrlo, es decir, saber que no es fácil, pero tampoco excesivamente difícil para ti. Cuando un objetivo tiene el grado suficiente de dificultad, si vas avanzando de forma correcta en tu estrategia, aumentará también tu motivación.

Por el contrario, si estableces un objetivo que no se ajuste a tus capacidades o a tus recursos disponibles, será poco probable que logres alcanzarlo. Al especificar el objetivo hipotético del ejercicio, este se dividió en pequeñas partes para que quedaran claros los pasos a seguir. Uno de estos pasos fue el seis, “hacer ejercicio durante 30 minutos”. Supongamos que no has hecho nada de ejercicio en el último año, entonces esos 30 minutos te resultarán retadores, pero alcanzables. Pudiera ser también que 15 días después podrías empezar a notar que es sencillo para ti hacer 30 minutos de ejercicio, es entonces cuando pudieras incrementar el tiempo a 45 minutos, para que tu objetivo continúe siendo retador, pero alcanzable (Latham y Locke, 1991).

(R) Relevante

Establecer un objetivo debe ser algo por lo cual valga la pena dedicarle tiempo y esfuerzo, tal vez ya te hayas propuesto objetivos antes y no fueron lo suficientemente importantes o no eran adecuados a las circunstancias por las que estabas pasando en ese momento. Si el objetivo es relevante y realista para ti porque concuerda con tus valores o propósito, o con la misión o visión de tu empresa, aun y cuando se te interpongan varios obstáculos, tu motivación no disminuirá y seguirás adelante con tu estrategia, realizando los pasos necesarios para lograr cumplir con tu objetivo si las circunstancias en el entorno son realistas en términos de realización (Latham y Locke, 1991).

(T) Temporal

Deberás organizar los tiempos para llevar a cabo tus objetivos y alcanzar tu meta, de tal forma que identifiques la cantidad de horas, días, semanas o meses, que deberás dedicar para alcanzarlo. Esta planeación a través del tiempo te permitirá observar tu avance y ajustar los tiempos donde sea necesario, para cumplir con la fecha final que estableciste como de vencimiento y el tiempo que establezcas deberá concordar con el grado de dificultad de cada paso a seguir. Siguiendo con el ejemplo de ponerte en forma, considera que, si no has hecho ejercicio durante el último año, tu tiempo de ejercicio será menor al inicio y podrás ir aumentándolo gradualmente, siempre y cuando tu objetivo cumpla también con ser específico, medible, alcanzable y realista (Latham y Locke, 1991).

Cada vez que definas un objetivo, planea las acciones que deberás realizar para alcanzarlo y diseña una herramienta que te ayude a administrar los recursos que necesitarás para cumplir con él. Esto es, en el ejemplo hipotético que hemos estado considerando, las herramientas son la tabla y el calendario.

Siempre que tengas la oportunidad de definir un objetivo, piensa SMART.

Cierre

Ya que conoces los elementos SMART, estarás preparado/a para definir tus objetivos de manera específica, medible, alcanzable, relevante y temporal. Recuerda que podrás ir haciendo los ajustes en ellos que te permitan incrementar gradualmente tanto tu reto como tu motivación para alcanzarlos y, con ello, lograr cumplir también con tu meta (Doran en Stibich, 2020).



Referencias

- Bailey, R. R. (2017). Goal Setting and Action Planning for Health Behavior Change. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 13(6). Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6796229/>
- Blois, E. (2019, 9 de abril). You have the why, now find your how; what is a SMART goal and how do I create one? *Chronicle - Herald*. Retrieved from <https://0-search-proquest-com.biblioteca-ils.tec.mx/newspapers/you-have-why-now-find-your-how-what-is-smart-goal/docview/2206271540/se-2?accountid=11643>
- Britton, K. (2013, 4 de octubre). *Setting Goals: An Interview with Caroline Miller, Part 1*. Recuperado de <https://positivepsychologynews.com/news/kathryn-britton/2013100427328>
- Doran, G. T. (1981). "There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives", *Management Review*, Vol. 70(11). Recuperado de: <https://community.mis.temple.edu/mis0855002fall2015/files/2015/10/S.M.A.R.T-Way-Management-Review.pdf>
- Latham, G. P., y Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes*, 50 (2). Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Gary-Latham-3/publication/232501090_A_Theory_of_Goal_Setting_Task_Performance/links/57d0e85108ae5f03b489170d/A-Theory-of-Goal-Setting-Task-Performance.pdf
- Stibich, M. (2020). *SMART Goals for Lifestyle Change*. Recuperado de <https://www.verywellmind.com/smart-goals-for-lifestyle-change-2224097#citation-1>