

Tema 1. Definición de metas



Introducción

Definir las metas es una de las etapas más importantes dentro de un proyecto, ya que es la parte en la que se establece qué es lo que se quiere lograr y se analiza cómo es que se planea alcanzar el éxito. Las metas deben definirse, estructurarse y establecerse de manera clara de acuerdo con las habilidades y elementos que tiene el equipo, por lo que es necesario conocer a profundidad las capacidades de los colaboradores que lo conforman, así como también identificar qué acciones son las que se tienen que llevar a cabo para lograrlas.

Las metas son importantes en todos los aspectos; en el caso del trabajo en equipo, se ha comprobado que quienes trabajan en conjunto obtienen mejores resultados y de forma más rápida que las personas que trabajan en solitario. Por esa razón, en este tema aprenderás sobre (i) las diferencias entre los objetivos y las metas, (ii) los pasos para establecer una meta y (iii) qué es el modelo de objetivos SMART.

Explicación del tema



Generalmente, se piensa que el significado de meta y objetivo es el mismo, al grado de que muchas veces se utilizan como sinónimos. Si bien ambas hacen referencia a alcanzar o lograr algo propuesto, su diferencia recae en el plazo en el que se cumple y la manera en la que se aplica. Se podría decir, de forma sencilla, que los objetivos son pequeñas tareas específicas que te llevarán a un resultado, mientras que las metas son ese resultado o logro final que deseas.

De acuerdo con el portal de Indeed (2021), las características de estos dos conceptos son las siguientes:

Metas

Una meta tiene la característica de que se establece para cumplirse a mediano o largo plazo, y es el resultado final de algo. Las metas son amplias y reflejan una intención o deseo general, pero no establecen de qué manera se lograrán. Algunos ejemplos de metas son:

- Que tu marca esté entre las cinco mejores del mercado dentro de cinco años.
- Que tu compañía sea totalmente sustentable para el 2030.
- Obtener un puesto gerencial en tres años.
- Jubilarse a los 55 años.

Objetivos

Los objetivos son cada uno de los pasos que debes hacer para acercarte o cumplir tus metas. Como verás más adelante, un objetivo es medible, específico y abarca un periodo corto de tiempo. Algunos ejemplos son:

- Colocar 100 mil anuncios impresos en X cadena de supermercados para el 30 de noviembre del 2022.
- Crear una campaña de correo electrónico que convierta al 10% de los prospectos en 6 meses.
- Crear 10 contenidos nuevos para redes sociales los siguientes tres meses.
- Generar 200 mil nuevos seguidores para septiembre 2022.

Los objetivos son la ruta que te guía para alcanzar las metas.

Otras diferencias que hay entre estos dos conceptos son las siguientes:

- **Especificidad:** las metas son más amplias al ser ideas generales de lo que se busca alcanzar, mientras que los objetivos consisten en tareas específicas.
- **Tiempo:** las metas tienen un marco de tiempo largo (generalmente de años), mientras que los objetivos tienen lapsos de semanas, meses y raramente un año o más.
- **Relevancia:** la disparidad recae en que como las metas son más generales, amplias y de lapsos de tiempo largos, su relevancia es mayor, pues representan un impacto considerable en la empresa, grupo o persona, además de que suelen ser más ambiciosas. Por otro lado, los objetivos se pudieran considerar como pequeños retos a vencer, que, si bien son importantes al ser esenciales para alcanzar una meta, su impacto es mucho menor, ya que constan de pequeñas tareas a realizar.

Dentro de la planificación de cualquier proyecto o aspecto, se requiere fijar una meta y muchos objetivos. Planificar significa determinar cuál es el camino o los pasos que se deben seguir para conseguir una meta, y ese camino es establecido por los objetivos que se dividen para cada etapa o proceso del plan (Gerencie, 2021).

¿Cómo establecer una meta?



Establecer metas es más difícil de lo que parece. No es solo desear algo y decirlo o anotar, es necesario reflexionar qué es lo que quieres lograr y establecer una meta que sea posible y que realmente te lleve más lejos. Las metas se caracterizan por ser ambiciosas, pero eso no significa que puedas proponerte hacer cualquier cosa, por lo menos no en el ámbito laboral, sino que deberán estar orientadas al área en el que te desarrollas y tener un valor agregado para la empresa o grupo para el que trabajas.

Las metas te ayudarán a lograr resultados increíbles, por lo tanto, debes saber cómo definir las para saber qué acciones debes tomar para lograr lo que anhelas.

La importancia de establecer metas recae en que son fundamentales para estructurar un camino hacia el éxito, ya sean metas personales o profesionales. No son cosas que se logran de la noche a la mañana, toman tiempo, pero el tenerlas bien definidas te ayudará a estimular el desarrollo de manera paulatina, lo que te mantendrá a ti y a tu equipo motivados y encaminados al cumplimiento de esa meta.

Ahora, ¿cómo establecer una meta? El establecer una no garantiza que se vaya a lograr, pero sí te ayudará a identificar qué debes hacer para alcanzarla. Por ello, es importante que conozcas los pasos o consejos que debes seguir para definir una meta que sea realista y posible, y que no te desanimen si es que no logras cumplirla. Por ejemplo, puedes fijar como meta ir a un vuelo espacial dentro de cinco años, pero ¿cuáles son las posibilidades reales de que eso suceda?

Ferreira (2021) establece que para estipular metas que contribuyan al éxito, es necesario seguir los siguientes consejos:

1. **Elige metas que sean importantes:** la motivación es uno de los factores más importantes para alcanzar una meta, por lo que establecerlas de acuerdo con los intereses del equipo de trabajo, es fundamental para que todos se preocupen y trabajen de manera sinérgica, de lo contrario, se pierde el enfoque y es posible que las actividades o tareas que se realicen se hagan mal o con errores debido a la falta de interés. Por lo tanto, es importante dar a conocer los beneficios y recompensas (de haber alguna) que traerá alcanzar la meta, como un bono por ser la sucursal con más ventas en el año o un reconocimiento en el que se valoren los esfuerzos realizados.
2. **Utilizar el modelo de objetivos SMART:** este modelo o método es muy útil para establecer los objetivos que te llevarán a lograr esa meta que buscas alcanzar. Más adelante se especificará en qué consiste y la manera en la que lo puedes aplicar en el ámbito profesional.
3. **Establecer prioridades:** una vez que establezcas tus objetivos, deberás organizarlos de acuerdo con su importancia. Pudiera parecer que todos son importantes, pero el intentar hacerlos al mismo tiempo te hará perder el tiempo y aumentará la probabilidad de que se cometan errores. Esto no significa que debas obsesionarte con un solo objetivo a la vez, es posible trabajar con múltiples objetivos al mismo tiempo, pero para esto deberás tomar en cuenta tu nivel de organización (o el de tu equipo), definir qué es más importante y qué merece tu atención en ese momento.
4. **Divide los objetivos en tareas más pequeñas:** la organización es de los elementos más importantes a la hora de trabajar en un objetivo para alcanzar una meta, por lo que lo recomendable es que dividas los objetivos en tareas más pequeñas que puedas medir y monitorear para comprobar los resultados que se están obteniendo.
5. **Establecer un plan de acción:** puedes tener objetivos y metas prometedoras que aseguren un gran beneficio para la empresa o equipo, pero si no tienes un plan de acción que te diga cómo lograrlo, tu camino al éxito puede llegar a convertirse en un imposible. Por ende, es necesario establecer una estrategia en la que se especifique la meta que se quiere lograr, los objetivos y las tareas o acciones que van dentro de esos objetivos.
6. **Evaluar las metas alcanzadas:** aprende de los objetivos y metas ya alcanzados y analiza qué táctica o estrategia fue la que se implementó y contribuyó al éxito de ese logro, esto te dará más confianza, ideas y fuerza para seguir buscando cumplir con tus planes.
7. **Céntrate en objetivos realistas:** tus metas deben estar en sintonía con la situación o realidad actual. Como se mencionó anteriormente, las metas imposibles o ajenas al ámbito en el que se trabaja pueden ocasionar desinterés o falta de motivación al no ser alcanzables y generar un ciclo en el que no haya avances y se termine por abandonar el proyecto. Debido a lo anterior, es importante estudiar y reflexionar antes de establecer una meta, además de revisar si se tienen los recursos necesarios para lograrla.
8. **Cronograma de acciones:** saber establecer metas implica también fijar cómo deben alcanzarse. Un cronograma de acciones puede ayudarte a identificar cuáles son las actividades que se deben realizar de acuerdo con el avance del tiempo, al mismo tiempo que te ayuda a distribuir tus esfuerzos de forma equilibrada, haciendo más fácil visualizar qué tareas se están cumpliendo y medir el proceso durante la marcha.
9. **Realiza un seguimiento del progreso:** es necesario resaltar que las metas deben revisarse, solo entonces podrás saber qué tan cerca estás de alcanzarlas o si necesitas realizar ajustes y reevaluar tus planes. Para hacer seguimientos de manera efectiva, puedes apoyarte en la implementación de métricas.

Modelo de objetivos SMART



El éxito de un equipo no solo recae en las habilidades de sus integrantes, sino también en su organización y establecimiento de metas y objetivos, pues solo así se pueden lograr grandes resultados.

El establecimiento de objetivos SMART, por sus siglas en inglés de *Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound* (en español: específico, medible, alcanzable, realista y de duración limitada), es un modelo que sirve como guía para establecer metas alcanzables. Este modelo es aplicable para cualquier tipo de área, independientemente de si se quiere fijar una meta a nivel corporativo o si lo que se busca es establecer una meta dentro de un pequeño equipo laboral.

Los objetivos SMART fueron mencionados por primera vez en 1981 en el artículo académico "Hay una manera S.M.A.R.T. de escribir las metas y objetivos administrativos", escrito por el investigador y empresario George T. Doran. Con base en lo escrito por Doran en su artículo, Paul J. Meyer profundizó y describió con más detalle lo que se conoce actualmente sobre este modelo en su libro *La actitud lo es todo: Si quiere triunfar más allá*, publicado en el 2003 (Santander Universidades, 2021).

Estos autores definen cada letra del acrónimo SMART de la siguiente manera (Martins, 2021):

Específico (Specific): hace referencia a que el objetivo debe ser claro y detallado, ya que mientras más específico sea, más fácil será lograrlo. Por ejemplo, un objetivo que no especifica realmente lo que se quiere lograr es "tener más clientes", mientras que un objetivo específico sería "tener X cantidad de clientes adicionales, que realmente lo que es producto de X de X producto en X meses".

Medible (Measurable): es establecer la manera en la que medirás si el objetivo se ha logrado o no. Esto se puede hacer por medio de una fecha límite, porcentaje, cantidad o algún otro elemento medible. La mejor manera de hacerlo, ya sea para objetivos de corto o largo plazo, es por medio de los indicadores clave de rendimiento (KPI), de los cuales sabrás más en el tema titulado "Definición de KPI".

Alcanzable (Achievable): el objetivo que establezcas debe ser alcanzable, esto quiere decir que debes tomar en cuenta si se tienen las capacidades y elementos necesarios para lograrlo, de lo contrario, perderás tiempo y esfuerzos que terminarán impactando en el ánimo del equipo y en que su rendimiento disminuya. Existen los objetivos ambiciosos, que no deben confundirse con los inalcanzables. Por ejemplo, una tienda que vende 30,000 desodorantes a la semana puede establecer como objetivo aumentar las ventas y lograr vender 50,000 desodorantes a la semana, este es un objetivo ambicioso, pero no imposible si se toman las acciones adecuadas. Por otro lado, un objetivo inalcanzable sería querer aumentar las ventas de los desodorantes de 20,000 a 100,000 a la semana, puede que sea la cantidad de ventas que la empresa quiere tener, pero es imposible lograrlo en un corto periodo de tiempo y de manera tan drástica.

Realista (Realistic): los elementos alcanzable y realista deben estar estrechamente relacionados a la hora de definir un objetivo. Por ejemplo, trabajar los siete días de la semana por más de ocho horas durante seis meses, lo cual no es realista al ser imposible que los colaboradores trabajen toda la semana. Aunque podría ser un objetivo alcanzable, no es posible realizarlo.

De duración limitada (Time-bound): tus objetivos deben tener una fecha de finalización o límite para cumplirse, en su defecto, podrían prolongarse y no obtener los resultados deseados. Para establecer la fecha, puedes utilizar un cronograma (diagrama de Gantt) de mayor en el que establezcas las actividades y tiempos límites para realizarlas.

Puede que establecer un objetivo SMART te tome más tiempo que uno regular, pero el valor de estos es mucho mayor y aumenta exponencialmente las probabilidades de que el objetivo se logre. Asimismo, toma en consideración que no solo necesitas definir el objetivo y olvidarlo esperando a que se cumpla, es necesario que se encuentre presente en todos los procesos y que todas las personas involucradas lo conozcan y entiendan, ya que es parte clave de la planificación de un proyecto.

El estructurar un objetivo bajo el modelo SMART causará un aumento en la motivación y proactividad del equipo, pues estará claro lo que se busca lograr y la manera en la que se llegará a la meta. Lo anterior crea comunicación dentro del grupo y hace que sus intenciones y esfuerzos estén alineados para cumplir con dicho objetivo. Además, este tipo de objetivos te dan las herramientas necesarias para medir el éxito una vez que estos se hayan cumplido, lo que te ayudará a identificar qué acciones se pueden mejorar o cambiar para obtener mejores resultados.

Ejemplos de objetivos SMART

1. El equipo de productos trabajará en cinco proyectos junto a otros departamentos y se centrarán en pruebas de facilidad de uso, encuestas a clientes, marketing para clientes o investigación y desarrollo durante el primer semestre del año fiscal 2022.
 - a. Este objetivo es específico: proyectos centrados en pruebas de facilidad de uso, encuestas a clientes, marketing para clientes o investigación y desarrollo.
 - b. Medible: cinco proyectos interdisciplinarios.
 - c. Alcanzable: cinco proyectos en seis meses.
 - d. Realista: el proyecto abarca a todo el equipo de productos.
 - e. Duración limitada: durante el primer semestre del año fiscal 2022.
2. Producir al menos tres tipos diferentes de activos de marketing a gran escala (por ejemplo, *ebook*, *webinar*, videos, folleto de ventas de una o dos páginas) por mes durante el primer trimestre.
 - a. Este objetivo es específico: activos de marketing a gran escala.
 - b. Medible: tres tipos diferentes.
 - c. Alcanzable y realista: esto depende de cuántos miembros tenga el equipo del proyecto, pero se puede suponer que hay suficientes para cubrir los tres activos por mes.
 - d. Duración limitada: por mes durante el primer trimestre.
3. El equipo de ventas registrará los correos electrónicos de 5,000 clientes cuando hagan una compra para poder enviarles promociones y descuentos electrónicos, esto cada mes durante el primer trimestre del 2022.
 - a. Este objetivo es específico: registrar correos electrónicos de clientes para mandarles promociones.
 - b. Medible: el correo electrónico de 5,000 clientes.
 - c. Alcanzable y realista: esto depende de la cantidad promedio de clientes que tenga el negocio, pero suponiendo que sí tiene más de 5,000 clientes mensuales, este objetivo es alcanzable.
 - d. Duración limitada: cada mes durante el primer trimestre del 2022.

Ya que tienes tu objetivo SMART, ¿cuál es el siguiente paso?, deberás establecer qué actividades se necesitan realizar para cumplir con el proyecto. Una vez que hayas definido eso, es importante que establezcas de qué manera le estarás dando seguimiento a dichas actividades, esto puede ser supervisando el progreso con regularidad, pidiendo pruebas, comprobantes o solicitando informes semanalmente.

Cierre

Como pudiste ver a lo largo de este tema, las metas forman parte fundamental en el desarrollo de cualquier equipo, ya que son el combustible de las grandes acciones para no buscar resultados extraordinarios que generen valor para la empresa y el cliente. El proceso de definición de metas de equipo es fundamental para no perder en los años del grupo y que se puedan definir las acciones que se necesitan seguir para cumplirlas.

Si bien el cumplimiento de metas es de las cuestiones más importantes para un equipo, estas no son posibles sin los objetivos, por lo que el establecer objetivos SMART no solo contribuye a que se definan metas más claras y concisas, sino que, además, repercute directamente en la productividad y calidad de los resultados del equipo.

Referencias bibliográficas

- Ferreira, K. (2021). *Cómo establecer metas: ¡aprende 14 pasos para lograr tus metas!* Recuperado de <https://rockcontent.com/es/blog/como-establecer-metas/>
- Gerencie. (2021). *Diferencia entre meta y objetivo*. Recuperado de <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-meta-y-objetivo.html>
- Indeed. (2021). *Diferencias entre meta y objetivo, con ejemplos*. Recuperado de <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/meta-objetivo-diferencias-ejemplos>
- Martins, J. (2021). *¿Qué son los objetivos SMART? Aprende a redactar los mejores objetivos con estos consejos y ejemplos*. Recuperado de https://asana.com/es/resources/smart-goals?gclid=Cj0KQjA9qOBhC-ARISAG-rdn7Wt1eK14rk2sPow6u4xtBzJ5Nd6ThFC9l9pkVYK4pKJ0zfZCTYaAoiAEALw_wcB&gclid=aw.ds
- Santander Universidades. (2021). *Cómo definir los objetivos SMART: 5 ejemplos*. Recuperado de <https://www.becas-santander.com/es/blog/objetivos-smart.html>

Para saber más

Los siguientes enlaces son externos a la Universidad Tecmilenio, al acceder a ellos considera que debes apegarte a sus términos y condiciones.

Videos

- TEDx Talks. (2017, 8 de noviembre). *Por los sueños se suspira, por las metas se trabaja.* | Humberto Ramos | TEDxCuauhtémoc [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=6NTM8gVauY0>

Lecturas

- Martins, J. (2020). *Cómo redactar objetivos de un proyecto que sean eficaces (incluye ejemplos)*. Recuperado de <https://asana.com/es/resources/how-project-objectives>
- Da Silva, D. (2021). *Metas de ventas: ¿qué son, cómo fijarlas y medirlas?* Recuperado de <https://www.zendesk.com.mx/blog/metad-de-ventas/>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Diferenciar las metas de los objetivos.
- Comprender cómo establecer una meta y los elementos que la componen.
- Identificar cuáles son las características de un objetivo SMART.

