

“Todo lo que puedes hacer o sueñas con hacer, empíezalo. La audacia encierra ingenio, poder y magia. ¡Empieza ahora!”

Goethe

METAS

Alfred Adler (1870-1937) creía que los objetivos en la vida eran la fuente de la motivación humana. Cada cual se marca sus propios objetivos, y su conducta se unifica en el contexto de los mismos.

El establecimiento de objetivos es una poderosa técnica que nos permite elegir quién queremos ser y adónde deseamos ir. En coaching, muchos de los principios del establecimiento estratégico de objetivos se derivan de la psicología deportiva. Establecer y alcanzar objetivos potencia las capacidades humanas y genera confianza y motivación para marcar metas más y más difíciles.

Para que las empresas se mantengan estables o para que sigan creciendo, necesitan alcanzar objetivos cada vez más desafiantes y con más variables a considerar.

Una de las situaciones más observables en los equipos de cualquier trabajo, cuando no llegan al objetivo, es que siempre tienen una "explicación" de porqué no llegaron. Esa "explicación" justifica no haberlo alcanzado, y además esa es la "verdad".

Ahora miremos esto como un fenómeno constitutivo de "ser humano".

Veamos un caso:

“Cuando trabajo con los equipos acostumbro mostrarles un dibujo: hago una línea curva sobre un rotafolio, me pongo

al costado y les pregunto **¿cómo es esto, cóncavo o convexo?** Algunos dicen "es cóncavo" otros es "convexo" y así a cada respuesta voy diciéndoles lo contrario, mientras cambio de lado. Hasta que, en muy poquito tiempo, todos acuerdan en que no es ni cóncavo ni convexo, sino que, según el lado desde donde lo miren, cambia lo que es, lo que se ve y siente de acuerdo a la percepción. Ahora bien, en la teoría todos están de acuerdo en que según del lado en que miremos las situaciones, las podremos ver de una forma o de otra. (Nuevamente de acuerdo a mi percepción del mundo)

También coinciden en que no hay una "verdad", sino varias interpretaciones y tantas como la cantidad de observadores que haya. Entonces les pregunto, cuando no llegan al objetivo ¿explican porqué no llegaron y toman eso que dicen como una verdad?"

Si lo que quieren es llegar al objetivo y toman esa explicación como verdad, no les sirve para alcanzar lo que quieren, sólo los justifica. Conozco una gran variedad de explicaciones, y en verdad muy creativas, por las cuales las personas no llegan a lo que dicen querer.

Entonces vemos que si nos enfocamos en preguntarnos **¿Qué nos impidió llegar a los objetivos?**, la misma pregunta nos puede llevar a encontrar explicaciones hasta en nuestra niñez. Cambio el foco de la pregunta a **¿qué ven que les faltó?** Después de cierta resistencia hasta para poder pensar en esto, ya que estamos muy entrenados en explicar, logramos conversar sobre lo que faltó. Aparecen entonces

un montón de acciones que se podrían haber hecho y no se hicieron.

Ahora bien, ¿esto lo hacemos a propósito? No, es la cultura tradicional desde la que venimos. Lo que vimos, sentimos y escuchamos. Y convierto esto en una máxima, **"cuando no conseguimos los resultados que queremos, armamos una historia que justifique el no haber producido esos resultados que necesitábamos"**

¿Y qué queremos...? ¿"razones o resultados"?

Muchas veces colapsamos "lo que ocurrió", con la "historia que nos contamos de lo que ocurrió". Si la historia de lo que ocurrió no nos permite ver posibilidades o tomar nuevas acciones que nos ayuden conseguir lo que queremos, entonces nos sirve sólo para justificarnos.

Esto no está ni mal, ni bien. Ahora, si lo que queremos son los resultados, la historia que nos contamos, no nos sirve. La trampa de tomar esa explicación como "verdad" y no como una interpretación dada por el observador que somos, nos impide ver de otra manera y tomar nuevas acciones y, por lo tanto, lograr nuevos resultados.

La pregunta ¿A qué se debe qué ocurrió esto? nos lleva a encontrar una explicación. Si nos preguntamos ¿para qué hacemos lo que hacemos?, ¿qué vemos que está faltando?, nos conectamos con lo que queremos, con la visión.

La visión, el objetivo o lo que queremos es la fuente desde donde surgen las nuevas posibilidades de acción.

Dicen que había una vez un hombre en un pueblo que siempre tenía una explicación para todo y que casi nunca

conseguía lo que se había propuesto. Un día cayó enfermo de muerte y en el último momento de su vida su amigo más íntimo le preguntó "¿y ahora qué...?" A lo que el moribundo respondió: "sabes qué...no conseguí lo que me hubiese gustado y a veces me hubiera encantado vivir de otra manera "porque""y otra vez empezó a darle las razones por las cuales no había logrado lo que decía que quería. Y en ese momento murió.

El amigo, muy triste, lo sepultó y puso en su lápida....
"Gracias querido amigo por lo que me has enseñado,...
nunca lograste aquellas cosas que decías que querías,
pero moriste teniendo razón"

Beneficio del establecimiento de objetivos:

- Sufren menos estrés y ansiedad;
- Gozan de mayor concentración;
- Muestran una mayor confianza en sí mismos;
- Rinden más en su trabajo:
- Son más felices en el desempeño de sus actividades profesionales.
- Proporciona claridad y orientación
- Genera autoestima cuando se alcanzan las metas.
- Aumenta el significado de la existencia.

Clasificación de objetivos

1.- Objetivos personales (salud, seguridad, auto-desarrollo independencia y autodeterminación)

2.- Objetivos profesionales (plan de carrera, ingresos, educación y formación, nuevos conocimientos y técnicas, y alternativas de jubilación).

3.- Objetivos de relación (intimidad, relaciones de pareja y amistad)

4.- Objetivos económicos (seguridad económica, presupuestos, educación de los hijos, tener una casa propia, crear una empresa y establecer un plan de jubilación)

Otros objetivos en la vida privada se pueden centrar en el desarrollo espiritual y el éxito personal, además de afrontar transiciones tales como el divorcio, la paternidad o el dolor por la pérdida de un ser querido.

Aunque El coaching esta relacionado con los objetivos, los planes de acción y la consecución, un coach empático y de éxito siempre opera a partir de los principios siguientes:

- Independientemente de si se alcanza el objetivo, la valía personal y la auto-aceptación del individuo son primordiales.
- Algunos objetivos no se consiguen.
- El individuo no intenta fracasar intencionalmente.
- Lo que elige el individuo constituye una autentica medida de valía personal,
- Esforzarse por recuperar la auto-aceptación después de una perdida o fracaso de la oportunidad de aprender a crecer.

Historial de los objetivos que se han alcanzado y no se han alcanzado.

Un buen coach investigara, mediante la formulación estratégica de preguntas o a través de una evaluación mas formal, hasta que punto la persona cree controlar su propio destino. Algunos individuos tienden a atribuir el éxito o el

fracaso a sucesos que exceden de su control, como, por ejemplo, la suerte o al azar, mientras que otros consideran los resultados como un contingente de sus propias acciones.

Listado de objetivos posibles que, aunque existan, sean poco asequibles.

El coach y el coachee trabajan juntos para priorizar los objetivos en términos de urgencia e importancia, estableciendo, si es necesario, una jerarquía de objetivos.

Análisis de los objetivos.

1.- Los objetivos tienen que ser claros y específicos. Si son vagos, globales, no sistemáticos o demasiado numerosos, será improbable que se puedan alcanzar. También se debería establecer el sistema de operatividad, por ejemplo, un profesional de la empresa puede tener un objetivo de mejorar el equilibrio de su trabajo y su vida familiar. Una forma de conseguir una vida más equilibrada podría consistir en dedicar más tiempo a la familia. El coachee debería especificar detalladamente como hay que alcanzar este objetivo. Por ejemplo, el objetivo real podría ser cenar con los suyos tres noches semanales, durante los días laborales, y llevar al cine a los niños el segundo domingo de cada mes. Otro ejemplo de concreción de objetivos será plantearse la necesidad de hacer ejercicio físico tres veces por semana durante media hora, en lugar de ponerse en “forma.”.

Tras de haber establecido el objetivo u objetivos específicos, habrá que redactarlos con espíritu positivo. Por ejemplo, un coachee que se esta esforzando para controlar su mal humor podrá definir el objetivo con las siguientes palabras: “conservar la calma y el control de las reuniones de personal”, en lugar de: “no enfadarse durante

las reuniones de personal". El establecimiento de objetivos debería ser divertido, interesante y emocionante.

2.- Los objetivos deben ser adecuadamente difíciles y desafiantes. Un objetivo tiene que ser asequible, ya que la consecución de un objetivo no compensa en lo más mínimo si nadie puede alcanzarlo. Un objetivo demasiado elevado puede provocar frustración y desmoralización, mientras que si es excesivamente simple, puede desmotivar y ocasionar un descenso en los niveles de rendimiento.

3.- Es fundamental especificar el periodo en el logro de los objetivos. Si el marco temporal para la consecución de los objetivos es abierto, no hay sensación de urgencia, y es probable que el coach deje las cosas para más tarde, dejando cocer los objetivos a fuego excesivamente lento. Aunque los objetivos a muy largo plazo puede proporcionar estándares que sirvan de referencia para evaluar las metas a un plazo más corto, no suelen afectar las tareas relativamente inmediatas. Los objetivos inmediatos dirigen y centran la atención y el comportamiento, y aumentan la motivación, ya que proporcionan más oportunidades para el dominio de las tareas.

4.- Debe quedar claro como se evaluará la consecución de los objetivos. Los objetivos deben estar orientados al rendimiento y no al resultado. Cuando los resultados son la medida del éxito, es difícil adivinar cual ha sido la contribución del individuo al éxito o fracaso del objetivo. El coach y el coachee trabajan juntos para determinar como se medirá el logro y con que frecuencia. Juntos desarrollan un plan de seguimiento y recompensa del éxito.

5.- La retroalimentación debe formar parte del proceso de establecimiento de objetivos. Una retroalimentación positiva ayuda al individuo a mejorar, a desarrollarse y a conseguir sus metas. Aumenta la autoestima, la confianza y la propiedad del puesto de trabajo.

La retroalimentación debe tener las siguientes características:

- Estar relacionado estrechamente con las consecuciones;
- Ser inmediato;
- Consistir en una mezcla de indicadores positivos de comportamientos realizados satisfactoriamente, además de indicaciones de lo que podría lograr.

Establecimiento de un plan de acción.

Una vez establecido uno o varios objetivos que reúnan los requisitos mencionados anteriormente, es imperativo que el coach y el coachee desarrollen juntos un plan de acción, que lo firmen y que guarden una copia del mismo. Los planes de acción abordan el como y el cuando hay que aplicar las estrategias de consecución de objetivos.

Ejemplo de un plan de acción para coaching personal

- Declare su finalidad: Desarrollarme como un individuo creativo.
- Declare sus valores: Creatividad, belleza, individualismo.
- Declare sus objetivos: Acudir a tiempo parcial en una escuela de arte; cambiar la jornada completa por la jornada parcial como bibliotecaria.
- ¿Qué obstáculos potenciales se interponen en su camino? Desaprobación de amigos y familia, inseguridad económica, temor al fracaso.
- ¿Cómo superara estos obstáculos? Obtener ayuda de otras personas, trabajar los fines de semana, examinar las creencias auto-limitadoras con el coach.
- ¿Qué desea conseguir:
- ¿en semanas?: persuadir a los amigos y familiares de la conveniencia del nuevo plan, matricularme en una escuela de arte;

- ¿en meses?: trabajar a jornada parcial y asistir a la escuela;
- ¿en años?: diplomarme en arte, exponer mi propia obra.
- ¿Cuál es la primera acción a emprender? Hablar con mi pareja sobre la viabilidad económica del plan y la posibilidad de obtener un préstamo bancario.
- ¿Cómo lo hará? Hablando con mi pareja durante la cena.
- ¿Cuando lo hará? Esta noche.
- ¿Qué otras personas o recursos necesita que le presten su apoyo? Compañero de trabajo para compartir el empleo en la biblioteca.
- ¿Cómo lo conseguirá? Hablando con el compañero de trabajo y el supervisor.
- ¿Cuál es la medida de su éxito? Acuerdo con mi pareja para el préstamo bancario y encontrar un compañero de trabajo para compartir el empleo.
- ¿Cuál es la fecha límite para obtener estos resultados? Dos semanas.
- ¿Cuál es el siguiente paso (etc.)? Matricularme en una escuela de arte.