

Módulo 1: El Plan Estratégico y el Plan de Acción

1.3.1. La definición de objetivos

¿Qué te gustaría conseguir?

Tampoco esta pregunta es fácil, pero al haber reflexionado sobre nosotros mismos seguro que hemos sido capaces de detectar qué queremos conseguir y algún aspecto que podemos y queremos mejorar y nos ayude a conseguirlo. Al igual que la visión, los **objetivos deben ser motivadores si queremos que nos activen**. Cuando deseamos conseguir un objetivo solemos rendir más que cuando su logro parte de una obligación. El deseo lo vivimos como propio, mientras que el debe lo interpretamos como una especie de imposición externa.

Sea como fuere, todos nos planteamos objetivos o, al menos, somos conscientes en determinados momentos de que tenemos áreas de mejora que trabajar e ilusiones por materializar. La posición activa o pasiva ante estas situaciones depende de cada persona, del momento (la urgencia, la motivación, etc...). Una vez que tenemos delante de nosotros esa fotografía compuesta por nuestra [visión y valores](#), nos es más sencillo fijar objetivos generales.

A través de la [rueda de la vida](#), otra técnica para ayudarnos en la fijación de objetivos, identificamos aspectos relevantes de nuestra vida, los describimos, valoramos nuestro nivel de satisfacción sobre los mismos (apelando a lo positivo y a

lo negativo) y decidimos sobre qué aspectos nos gustaría actuar de una forma más prioritaria. Para realizar una rueda de la vida sigue los siguientes pasos:

Fase 1

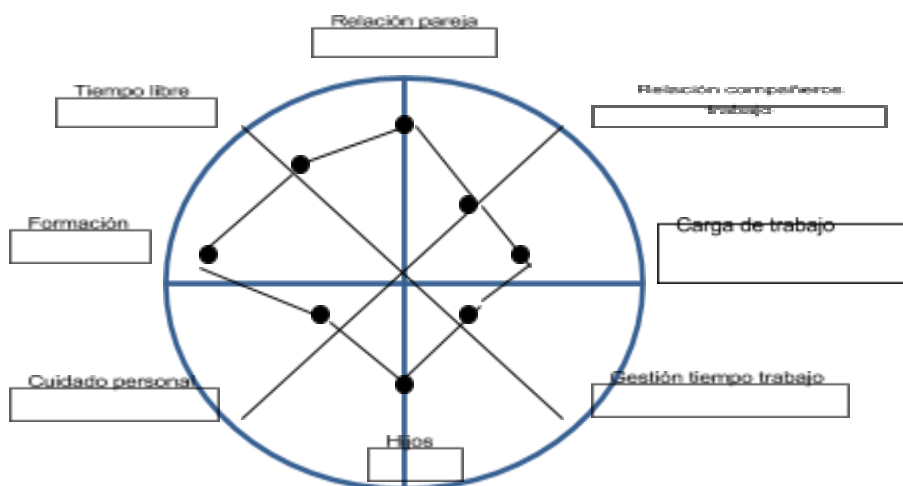
Dibuja una circunferencia y divídela en los 6, 7 u 8 aspectos más relevantes en tu vida ahora mismo. Puedes plantearlos en un sentido muy general: familia, trabajo, etc; o en un sentido más particular: la relación con mi pareja, la carga de trabajo, etc.

Fase 2:

Describe a qué se refiere cada aspecto, a qué realidades y circunstancias aluden, cómo se relacionan entre ellos, y valora del 1 al 10 tu satisfacción con cada uno, fijando un punto según la puntuación dada (0 el punto central de la circunferencia y 10 el punto del radio más alejado del origen).

Fase 3:

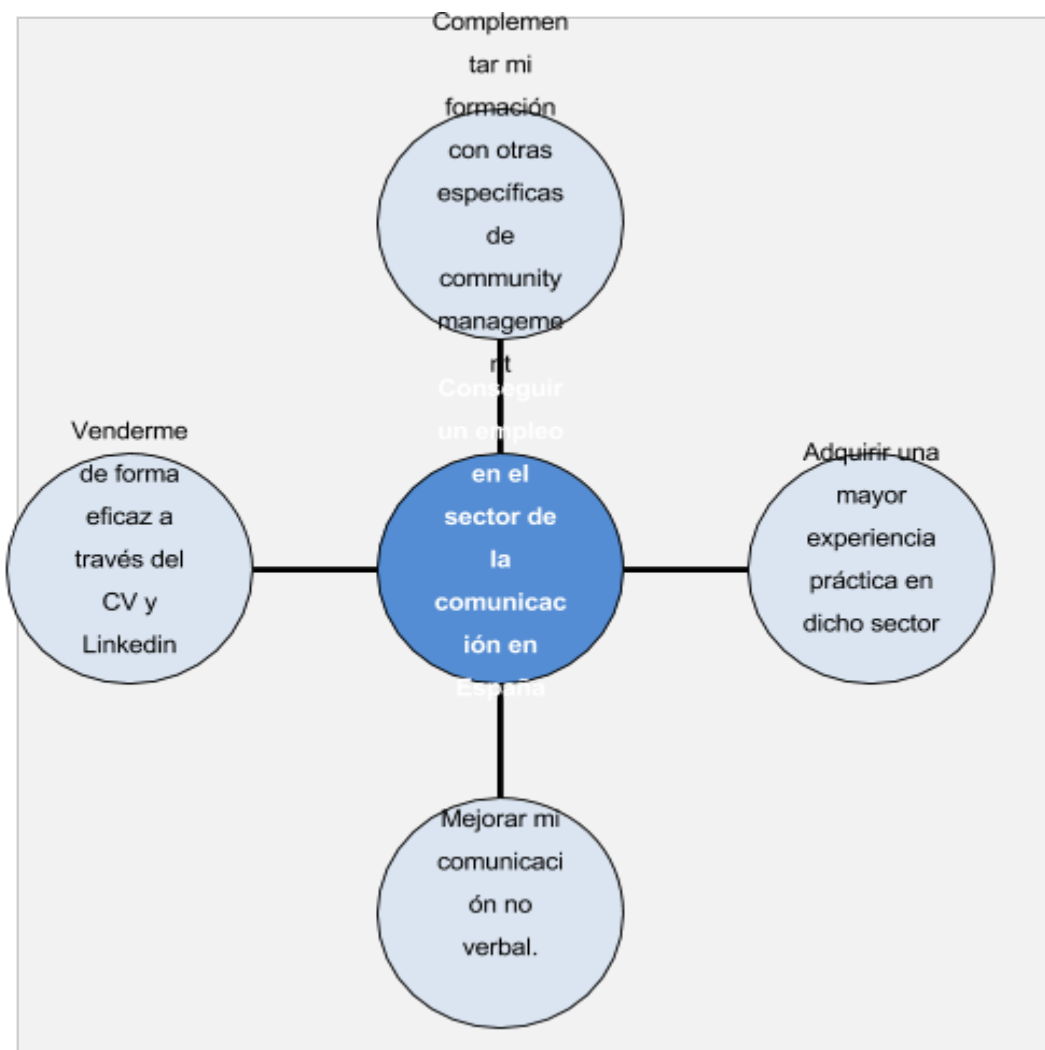
Teniendo delante de ti esta visión general de tu vida, reflexiona sobre en qué aspecto te gustaría enfocarte, bien por tener la puntuación más baja o por resultarte más interesante o prioritario en el momento actual.



¿Qué pequeños objetivos te puedes ir marcando para ver satisfechos tus deseos?

Podemos distinguir entre los objetivos asociados al fin y los objetivos asociados al rendimiento. ¿Qué diferencia existe entre ellos?. Los objetivos asociados al fin tienen que ver con la meta final. Normalmente tienen una proyección a medio o largo plazo y no dependen al 100% de nosotros mismos.

En la siguiente imagen podemos diferenciar entre un posible objetivo de finalidad: conseguir un empleo en un sector determinado y en el área geográfica en el que tengo disposición de moverme, y objetivos de rendimiento: adquirir formación y habilidades importantes para facilitar la consecución de dicho empleo, mejorar competencias transversales y optimizar su proceso de búsqueda de empleo con un currículum o manejo de LinkedIn más efectivo.



Observamos que el **objetivo de finalidad se establece a más largo plazo, no está bajo nuestro control absoluto** y que, sin embargo, los **objetivos de rendimiento se establecen a un plazo más corto y están bajo nuestro control**. Estos últimos identifican el nivel de rendimiento que alguien considera necesario para lograr el objetivo asociado al fin.

Además, **los objetivos asociados al fin son más conscientes**, los tenemos más identificados, y **los objetivos de rendimiento no siempre**; tenemos que

realizar un proceso de reflexión para detectarlos. En la medida de lo posible, los objetivos finales deben ir respaldados por objetivos de rendimiento, ya que los primeros son inspiradores, pero los segundos definen lo que nos conviene hacer para llegar a la meta.

Si volvemos a mirar nuestra fotografía y nos fijamos en nuestras competencias y preferencias, nuevamente se hace más sencillo fijar objetivos, de rendimiento en este caso.

Para establecer objetivos de rendimiento, una herramienta adecuada es el **DAFO**. Nos ayuda a determinar puntos fuertes y, lo que más nos interesa en este caso, áreas de mejora, conjuntando estas cuestiones externas con elementos externos (potencialidades y amenazas). Recurriendo al ejemplo anterior. Una persona joven con determinada visión, valores, preferencias y competencias, que quiere conseguir un empleo relacionado con el mundo de la comunicación. Este puede ser un ejemplo de su DAFO.

<p>Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escasa formación en gestión de comunicación a través de redes sociales. -Escasa experiencia laboral. -Timidez. -Comunicación no verbal inadecuada. 	<p>Fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dos titulaciones universitarias vinculadas a la comunicación (Periodismo y Publicidad). -Polivalencia. -Capacidad de trabajo. -Autocrítica y deseo de mejora.
<p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Escasas ofertas de empleo. -Muchos profesionales del sector en desempleo y con mayor experiencia. -Incremento del coste de la formación. 	<p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> -No demasiadas responsabilidades personales, posibilidad de movilidad. -Nuevos nichos de empleo en materia de comunicación. -Red de contactos y posibilidad de participar en grupos de trabajo.

Valorando las dificultades, las fortalezas, las amenazas y las oportunidades, los objetivos de rendimiento podrían ser los siguientes (más detallados que en el ejemplo anterior):

1. Identificar recursos formativos gratuitos o de buen precio sobre community management.
2. Cursar dicha formación.
3. Dedicar un tiempo semanal al autoaprendizaje en la red sobre la materia.
4. Participar activamente en grupos de trabajo de linkedin sobre comunicación.
5. Identificar distintas alternativas para realizar unas prácticas profesionales.
6. Realizar una prospección de fuentes de información sobre ofertas de empleo en el sector en el contexto nacional.
7. Realizar una prospección sobre necesidades sociales no satisfechas vinculadas a la comunicación.
8. Participar en talleres de teatro.
9. Realizar un pequeño curso de oratoria.

En todo caso, los objetivos (especialmente los de rendimiento) han de ser específicos, medibles, acordados, realistas y temporalizados (objetivos SMART), para que no caigan en saco roto.

- Específicos (Specific): qué, dónde, cuándo y cómo.
- Medibles (Measurable): que sea posible cuantificar los fines y beneficios.
- Realizables (Achievable) / Realistas (Realistic) que sea posible lograrlos en relación a nuestros recursos y capacidad.
- Limitado en tiempo (Time bound): estableciendo el periodo de tiempo en el que se deben alcanzar.



Módulo 1: El Plan Estratégico y el Plan de Acción



Rocío Pérez Guardo.

Fundación Santa María la Real