

Hola, vamos a revisar hoy y ahondar en el conocimiento de los objetivos SMART.

Nosotros pensamos en una productividad dentro del entorno de teletrabajo, basada en el cumplimiento de metas, ¿sí?. Ya no está asociada a lo que es la cantidad de horas dedicadas a la labor o la presencialidad. Entonces, tenemos que pensar en un modelo de trabajo que nos permita justamente, poder garantizar alguna medición ¿no?, garantizarnos en una medición acerca de qué tan ajustadamente nuestro equipo de trabajo, o nosotros mismos, o una organización, está en el cumplimiento de metas. Entonces, qué tan ajustadamente se desempeña acorde a ese cumplimiento de metas.

Entonces, en esa línea, tenemos que pensar algún método, ¿no?. Algún método que nos permita poder medir, medir este desempeño vinculado al cumplimiento de metas.

Entonces, vamos a empezar con esta frase de Peter Drucker, que es que “No puedes mejorar lo que no puedes medir”, ya nos da algún indicio ¿no? Que nosotros no tengamos un modelo de productividad asociado a la cantidad de horas de trabajo o a la presencialidad, no quiere decir que no vayamos a realizar mediciones al respecto, ¿sí?. No quiere decir que nosotros no vamos a medir el desempeño de nuestro equipo de trabajo como líderes, o pensándolo en a nivel organizacional ¿no?.

Las organizaciones que implementan modelos de teletrabajo, continúan realizando mediciones acerca de la productividad y el desempeño de sus equipos. Esto es necesario, justamente, para el éxito tanto de nuestras posiciones, como para el cumplimiento de los resultados macro de una organización.

Entonces, vamos a pensar este método que traemos para trabajar o para supervisar justamente lo que es el cumplimiento de metas, que es el método SMART o cumplimiento de objetivos SMART.

Entonces, SMART es una metodología, como les decía, para el diseño de objetivos y también para, no sólo poder diseñar estos objetivos de trabajo, sino, para poder hacer algún seguimiento en cuanto al cumplimiento de estos objetivos.

Entonces, vamos a ir a revisar un poco lo que son sus siglas:

El método SMART, comienza con un S, que hace alusión a la especificidad de este método de trabajo. A que, al momento de pensar objetivos de trabajo, ¿no?, de diseñar objetivos de trabajo, esos objetivos tienen que ser específicos. ¿Qué quiere decir esto? Que el momento de terminar un objetivo de trabajo, nosotros tenemos que ser lo más específicos y detallistas posibles, tenemos que ser claros.

Entonces, al momento de nosotros como líderes, o nosotros mismos pensados como trabajadores independientes, trabajadores que queremos justamente obtener o potenciar nuestros resultados de trabajo. Al momento de determinar un objetivo de trabajo, tenemos que ser lo más específicos y detallistas posibles.

Ejemplo, si nosotros estamos en el área de venta, al momento de determinar un objetivo, por ejemplo, tenemos que pensar en doy un ejemplo, incrementar el 20 por ciento de la de las ventas respecto al periodo anterior, el período anterior detallaremos cuál es y por qué, acorde al

interlocutor que tengamos, ese interlocutor puede tener una noción completamente diferente de lo que es ese, digamos, ese momento anterior.

Entonces, lo que vamos a pensar, por ejemplo, sin detallar respecto al periodo Enero 2021 - Diciembre 2021, entonces, vamos a tratar de ser, a lo que voy con esto, lo más específicos posibles al momento de plantear objetivos de trabajo.

Es uno de los requisitos necesarios para poder pensar que estamos tratando con objetivos de trabajo, ¿sí?. Si nosotros no somos específicos, no podemos pensar que estamos planteando, diseñando, un real objetivo de trabajo.

Entonces, para que un objetivo de trabajo sea efectivamente un objetivo de trabajo, desde la óptica de SMART, tiene que ser específico. Es un requisito completamente necesario e importante para tener claridad en la comunicación de estos objetivos, para poder comunicarlo abiertamente a mi equipo de trabajo y poder garantizarme cierto entendimiento al respecto.

La segunda característica que hace alusión, en este caso a la M de SMART, es al hecho de que los objetivos tienen que estar medibles, medibles.

¿Qué quiere decir esto? Quiere decir que al momento de plantear un objetivo de trabajo, yo tengo que tener garantías de cómo voy a medir, si efectivamente se cumplió y en qué grado.

Por ejemplo, volvamos al ejemplo anterior del área comercial, si nosotros estamos pidiendo a nuestro equipo de trabajo que aumente un 20% en las ventas netas, respecto al periodo de Enero 2021 - Diciembre 2021, yo tengo que garantizarme alguna medida de cómo voy a evaluar si ese objetivo efectivamente se cumplió. Entonces, yo por ejemplo, puedo tener algún tipo de CRM, un tipo de herramienta que me permita hacer algún análisis y alguna medición. ¿Qué va a significar esto? Que yo voy a tener que tener el desarrollo de algún indicador, en este caso va a ser un indicador cuantitativo. ¿Por qué? Porque yo estoy pidiendo número, yo estoy pidiendo que nuestro equipo comercial llegue a ciertas ventas representadas por ciertos números. Entonces, yo voy a pensar en que al momento de pensar y trasladar a mi equipo un objetivo de trabajo, tengo que tener garantías de cómo voy a medir si efectivamente se cumplió este objetivo de trabajo.

Como tercera característica fundamental al momento de pensar en el planteamiento de un objetivo SMART, es el hecho de que sean alcanzables. ¿Qué quiere decir esto? Yo no puedo pensar en trasladar a mi equipo de trabajo un objetivo que sea imposible de alcanzar. ¿Por qué? Porque es desmotivante per se. Si yo estoy planteando a mi equipo de trabajo, un objetivo inalcanzable, esto va a ser traducido en una desmotivación del equipo. Si yo sé que no puedo arribar a ese cumplimiento, ¿Para qué voy a esforzarme?.

Entonces, no sólo tiene que estar alcanzable, sino que también tiene que ser ambicioso, tiene que garantizar un esfuerzo para su cumplimiento, pero tiene que ser posible de ser cumplido.

Entonces, en esa línea de ese esfuerzo a su cumplimiento, pero también el hecho de que sea una posibilidad del hecho de ser alcanzado, va a garantizarnos una cierta motivación y un cierto compromiso de nuestro equipo de trabajo.

Como cuarta característica, vamos a tener en cuenta el hecho de la relevancia. ¿A qué me refiero con esto? Un objetivo tiene que ser relevante. ¿Y qué garantiza su relevancia? Que esté alineado a

los objetivos macro de la organización. Por ejemplo, quizás para mí, individualmente, puede ser muy relevante cumplir determinado objetivo, pero eso no es así dentro de mi entorno organizacional.

Entonces, para que sea un objetivo relevante tiene que estar alineado a los objetivos macro de la empresa. Ejemplo, si mi empresa por ejemplo, quiere insertarse en el área de la energía renovable lo que voy a tener que pensar es que los objetivos comerciales, y este número que yo estoy pidiendo a mi equipo comercial, tiene que estar asociado al desarrollo justamente de esta área, ¿no?, de lo que es energías renovables.

Entonces, tengo que pensar la relevancia siempre, absolutamente siempre, atada a los objetivos macro de la empresa. Cada sector de la organización debería estar alineado a los objetivos macro de la empresa. Eso hace a la relevancia de los objetivos de trabajo de un sector, o de un equipo dentro de una organización.

Ahora pensamosnos como trabajadores independientes, también vamos a tener que pensar esto, tenemos que pensar que esos objetivos que nos estamos planteando, nos lleven en un mediano o largo plazo a esos objetivos más macro que tenemos a nivel individual.

Si nosotros, por ejemplo, queremos posicionar nuestra página web en cierto ámbito, voy a tener que pensar que esos micro-objetivos que me voy planteando, me lleven a mediano o largo plazo, a ese objetivo más macro. Entonces, ese hecho hace que un objetivo sea relevante.

Y por otra parte, para garantizarnos que los objetivos se encuadran dentro de este método, que es el método SMART, tenemos que pensar que van a tener que tener una temporalidad estos objetivos. ¿Qué quiere decir? Que yo voy a pedir su cumplimiento para determinada fecha. Yo para determinado momento, determinada fecha, voy a esperar que esos objetivos están cumplidos, ¿si?. Y eso lo voy a explicitar a mi equipo de trabajo, o si me encuentro trabajando de manera independiente, voy a explicitarmelo a mí misma, voy a formalizar ese cumplimiento, y esa formalización puede ser por medio, por ejemplo, de una agenda donde llegue a un período en que ese objetivo debería estar cumplido.