

Visión, metas, objetivos
y acción, establece tu
dirección con sentido



¿Qué tenemos para esta sesión?

1

Conectando con Tu Propósito

2

Nuestra relación con los objetivos

3

Diseñar Objetivos Efectivos

Conectando con Tu Propósito

Conectando con Tu Propósito

¿Qué son...

... Visión?

... Meta?

... Objetivo?

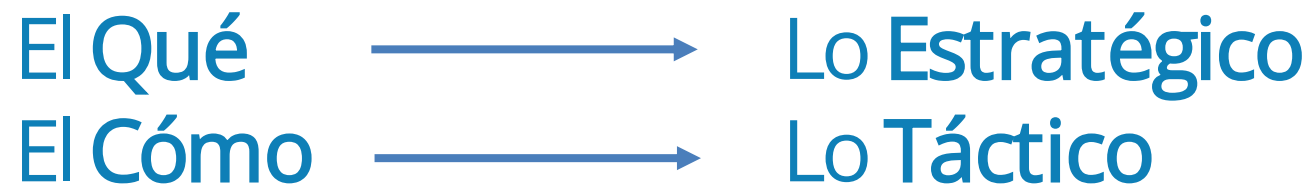
Conectando con Tu Propósito

Para entenderlo bien:

Lo primero Lo primero

Conectando con Tu Propósito

En la "jerga ejecutiva" en el mundo de la empresa y de los organismos se tienen muy presentes **2 ámbitos** que marcan el rumbo de las iniciativas.



Conectando con Tu Propósito

Al tener delante un **objetivo**, lo primero es pensar en **QUÉ hacer** y después **CÓMO** hacerlo.

Conectando con Tu Propósito

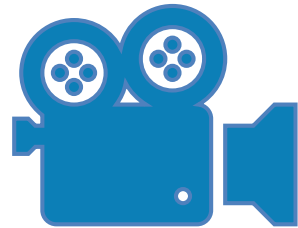
Simon Sinek*, incluyó un nuevo ámbito (por qué / para qué) y aportó una nueva perspectiva al mundo de la gestión y la productividad.

Experto en marketing y liderazgo

Escritor del libro "Empieza por el por qué"

Speaker autor de una de las charlas TEDx con más visualizaciones: "Cómo los grandes líderes inspiran la acción" (2010)"

Conectando con Tu Propósito



Vídeo el círculo de oro*

*https://youtu.be/qp0HlF3Sf4?si=K1O_QAXboPmOXi2h

Conectando con Tu Propósito

El Círculo Dorado



Módulo creado por Simon Sinek

El ¿Por qué? (El propósito)

Son los motivos por los cuales hacemos lo que hacemos. Es un propósito con la intención de inspirar y conectar emocionalmente.

El ¿Cómo? (El proceso)

Es el proceso que va a satisfacer la necesidad principal a nuestro consumidor. Son acciones específicas con las que realizaremos el ¿Por qué?

El ¿Qué? (Resultado)

Es el resultado de todo el proceso anterior en un producto o servicio. Básicamente es lo que vendemos, a lo que nos dedicamos o el servicio que ofrecemos.

Conectando con Tu Propósito

El **círculo dorado** permite que las personas definan sus creencias, que encuentren desafíos, y aborden **objetivos alineándolos con su propósito.**

Puede utilizarse tanto en el ámbito **profesional** como **personal.**

Conectando con Tu Propósito

Entonces, ¿qué son...

... Propósito?

... Visión?

... Meta?

... Objetivo?

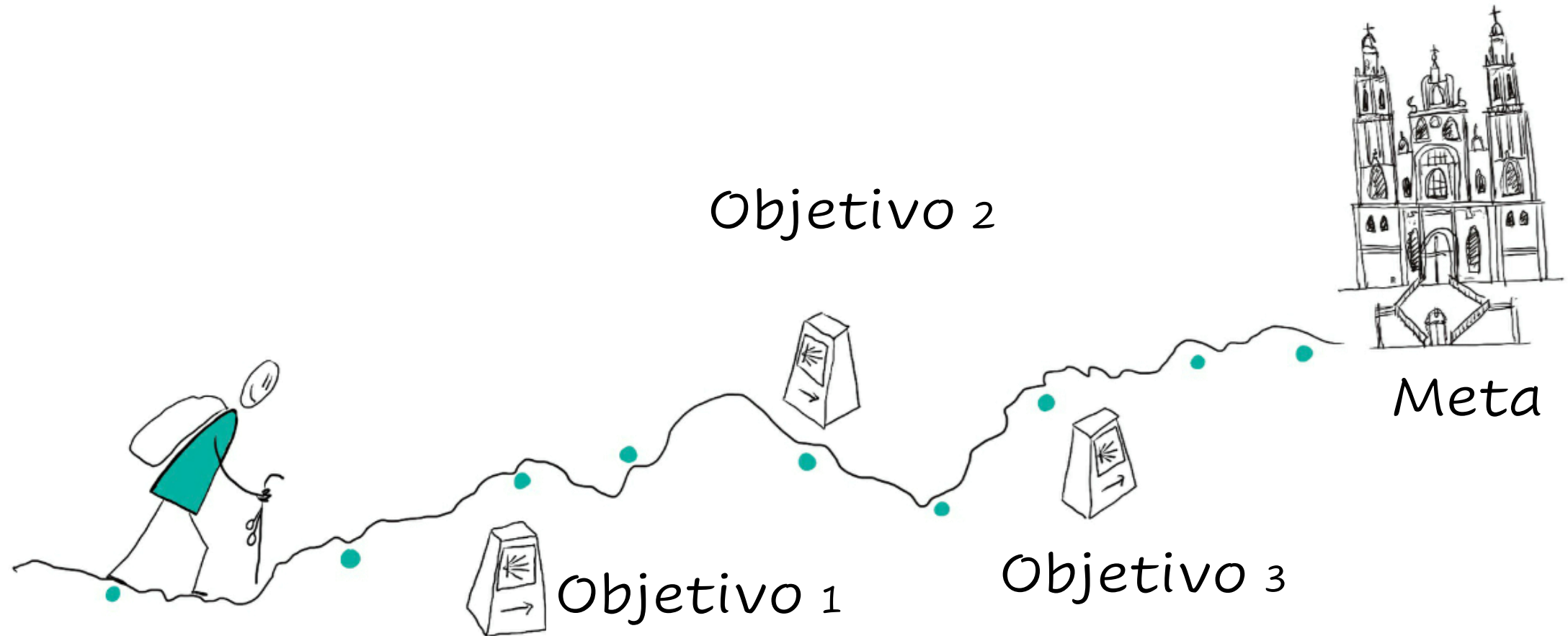
Conectando con Tu Propósito

1. **Propósito (Para qué):** El propósito es la razón fundamental de la existencia de una organización o individuo. Responde a la pregunta "¿para qué hacemos lo que hacemos?", "¿para qué conseguir este objetivo?" y proporciona una base sólida para la visión y la misión. Es la brújula que guía y motiva todas las acciones y decisiones.
2. **Visión (Qué queremos lograr):** La visión se basa en el propósito y describe el estado futuro deseado. Es una imagen inspiradora de lo que se aspira a lograr y está alineada con el propósito.

Conectando con Tu Propósito

3. **Metas** (Qué logros deseamos alcanzar a medio o largo plazo): Las metas se derivan de la **visión** y representan los **logros amplios** que se desean alcanzar. Las metas están alineadas con el propósito y dan dirección estratégica.
4. **Objetivos** (Pasos concretos que vamos a dar para alcanzar nuestras metas): Los **objetivos** son declaraciones específicas y medibles que se utilizan para desglosar las **metas** en **acciones concretas**. Los objetivos representan el "cómo" se lograrán las metas y están **alineados** con el **propósito**.

Conectando con Tu Propósito



Entender nuestra relación con los objetivos

Entender nuestra relación con los objetivos

¿Te suena?

Hacer más deporte, dejar de fumar, llamar más a la familia, viajar más, ahorrar más, buscar pareja, tener hijos, conseguir un trabajo o ser mejor persona,...

Entender nuestra relación con los objetivos

Propósito < > Objetivo

Entender nuestra relación con los objetivos

El 75% de las personas no empiezan sus propósitos.

Del 25 % restante, solo el 8% los logran cumplir.

Entender nuestra relación con los objetivos

Es importante dejar a un lado los **buenos propósitos** o **declaración de intenciones** y aprender a **formular bien** nuestros **objetivos**.

Entender nuestra relación con los objetivos

Los objetivos están presentes en el día a día corporativo, empresarial, gubernamental, ...

Están muy relacionados con obtener resultados.

Entender nuestra relación con los objetivos

Los objetivos son fundamentales para nuestra vida.

Entender nuestra relación con los objetivos

11 Beneficios de los objetivos bien formulados:

1. **Claridad y Enfoque** sobre lo que queremos lograr.
2. **Motivación**, tener objetivos claros aumentan la determinación y el compromiso.
3. **Seguridad**, los objetivos bien formulados son **medibles** se pueden evaluar y rastrear su progreso, permitiendo saber cuando hemos alcanzado el objetivo y de qué manera.

Entender nuestra relación con los objetivos

11 Beneficios de los objetivos bien formulados:

5. **Dirección**, permiten saber hacia donde vamos y a establecer prioridades.
6. **Toma de decisiones**: ayudan a evaluar si una acción va a estar alineada con las metas o con el propósito del logro del objetivo.
Motivación, tener objetivos claros aumentan la determinación y el compromiso.

Entender nuestra relación con los objetivos

11 Beneficios de los objetivos bien formulados:

7. **Comunicación efectiva**, los objetivos claros facilitan la comunicación en equipos y organizaciones. Todos comparten una comprensión común de lo que se está tratando de lograr.
8. **Alineamiento de equipos** hacia un objetivo común, lo que mejora la colaboración y la coordinación.

Entender nuestra relación con los objetivos

11 Beneficios de los objetivos bien formulados:

9. **Sensación de logro**, Al alcanzar los objetivos, experimentas una sensación de logro y satisfacción personal. Esto refuerza la autoestima y la confianza en tus capacidades.
10. **Mejora continua**. Después de alcanzar un objetivo, es posible revisar el proceso y los resultados obtenidos para aprender y mejorar.

Entender nuestra relación con los objetivos

11 Beneficios de los objetivos bien formulados:

11. **Bienestar y salud:** Tener objetivos claros y planificados puede reducir el estrés al proporcionar una estructura y un sentido de control sobre las circunstancias.

Entender nuestra relación con los objetivos

¿Porqué fallamos al formular objetivos?

1. Frustración por que la recompensa al alcanzar el objetivo no es satisfactoría.
2. Dependencia de la fuerza de voluntad, de la autodisciplina y los factores externos, sin encontrar motivación.
3. Foco puesto en lo negativo, en lugar de lo positivo

Entender nuestra relación con los objetivos

¿Porqué fallamos al formular objetivos?

4. No hay objetivo sin un plan de acción.
5. Tiempo que pasa desde el momento que formulamos un objetivo y el momento en el que nos ponemos a la acción.



Entender nuestra relación con los objetivos

¿Porqué fallamos al formular objetivos?

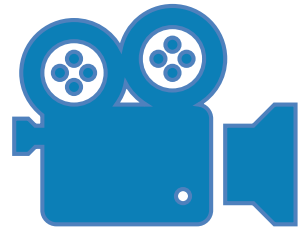
6. **Efecto espejismo del cerebro:** El mero hecho de definir un objetivo, no conlleva que ya esté hecho.
7. **Falta de motivación intrínseca:** conectar con el propósito. Los objetivos los tenemos que hacer nuestros. Por que alguien diga que hay que hacer un objetivo, si no conecta conmigo es difícil que lo haga.

Entender nuestra relación con los objetivos

¿Porqué fallamos al formular objetivos?

8. Tiempo que pasa hasta que se obtienen resultados. Solemos plantearnos metas muy grandes. El inconveniente es que nuestra mente busca la gratificación inmediata. Si ésta tarda en llegar se produce el abandono.

Entender nuestra relación con los objetivos



Experimento marshmallows*

*<https://youtu.be/JTEjsGUGXc?si=5NKouNgsuT0ZLU50>

Diseñar Objetivos Efectivos

Diseñar Objetivos Efectivos

3 modelos

- SMART
- OKR's
- WOOP

Diseñar Objetivos Efectivos

Objetivos SMART



Diseñar Objetivos Efectivos

Objetivos SMART

SMART es un acrónimo que representa las características clave de un objetivo bien definido, más claros, enfocados y alcanzables, permitiendo un mejor seguimiento y dirección hacia el éxito.

Este modelo fue enunciado por John Whitmore, uno de los mayores impulsores del coaching.

Diseñar Objetivos Efectivos

Objetivos SMART

Cada letra tiene un significado específico:

eSpecífico: El objetivo debe ser claro y detallado, evitando ambigüedades.

Medible: El objetivo debe poder cuantificarse o evaluarse de alguna manera para determinar su progreso y éxito.

Diseñar Objetivos Efectivos

Objetivos SMART

Alcanzable: El objetivo debe ser adaptado y factible, teniendo en cuenta los recursos y las limitaciones disponibles.

Relevante: El objetivo debe estar alineado con los resultados deseados y contribuir significativamente a la visión general. Conecta con la motivación, nos empuja modificar nuestros patrones de comportamiento.

Diseñar Objetivos Efectivos

Objetivos SMART

Temporal: Establecido en el tiempo. Tiene una fecha de inicio y una fecha de fin.

Diseñar Objetivos Efectivos

De SMART a SMARTAR

Accionable: Se debe definir un plan de acción para alcanzarlo.

Revisable: Revisable tanto en proceso como en resultado para implementar mejoras en el siguiente objetivo.

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo OKR's



Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo OKR's

El modelo OKR (Objetivos y Resultados Clave) es un marco de gestión de objetivos que se utiliza para establecer y medir metas y resultados en organizaciones.

Los OKRs se componen de dos elementos principales:

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo OKR's

1. **Objetivos:** Son declaraciones **cualitativas** que definen lo que una organización o equipo quiere lograr. Los objetivos deben ser inspiradores y desafiantes. Por lo general, se establecen en un período de tiempo específico, como un trimestre o un año.

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo OKR's

2. Resultados Clave: Son medidas **cuantitativas específicas** que se utilizan para evaluar el progreso hacia el logro de un objetivo definido.

Los resultados clave **son acciones concretas** que deben tomarse para alcanzar el **objetivo**. Por lo general, se definen siguiendo el modelo SMART y se acompañan de indicadores de éxito.

Diseñar Objetivos Efectivos

Ejemplos modelo OKR's

Objetivo: Aumentar la satisfacción del cliente en un 15% durante el próximo trimestre.

Diseñar Objetivos Efectivos

Ejemplos modelo OKR's

Resultados Clave:

Key 1: Aumentar la calificación de satisfacción del cliente en las encuestas postventa de 4.0 a 4.5 en una escala de 5 puntos.

Key 2: Reducir el tiempo de respuesta promedio a las consultas de los clientes de 24 horas a 12 horas.

Diseñar Objetivos Efectivos

Ejemplos modelo OKR's

Resultados Clave:

Key 3: Resolver el **95%** de las quejas de los clientes en un plazo de **48 horas** desde la recepción.

Key 4: Incrementar la tasa de retención de clientes en un **10%** durante el trimestre.

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo WOOP

Creado Gabriele zu Oettingen-Spielberg, profesora de psicología de la universidad de Nueva York , como resultado del estudio entre la neurociencia y la consecución de objetivos.

W – Deseo

O – Resultados

O – Obstáculos

P – Plan de acción

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

R – Resultado específicos: De manera específica, ¿qué quiero, queremos lograr?

Quiero comer más sano y pesar 10 kg menos

Enunciado para que cualquier persona lo entienda

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

E – Expectativa: ¿Para qué quieres conseguirlo?

Uso de la herramienta de los 5 para qué.

Visualizar el resultado.

Herramientas de visualización. PNL Metamodelo

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

T – Táctica: ¿Cómo quieres conseguirlo?

Generar lista de pequeñas opciones que ayuden a alcanzar el objetivo.

Metáfora. Carrera ciclista

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

T – Táctica: ¿Cómo quieres conseguirlo?

Generar lista de pequeñas opciones que ayuden a alcanzar el objetivo.

Comienza con pequeñas acciones que sea imposible no hacerlo.

El objetivo es generar impulso e inercia positiva.

Metáfora. Carrera ciclista

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

O – Obstáculos: ¿Qué dificultades te puedes encontrar?

Al iniciar un **objetivo**, es probable que aparezcan **obstáculos** que de no haberlos tenido en cuenta, pueden propiciar el abandono.

Herramienta DAFO

Contemplar los posibles obstáculos con los que nos podemos encontrar (internos, externos)

Diseñar Objetivos Efectivos

Modelo RETOS variante de WOOP

S – Solución: Para estos obstáculos, ¿qué puedo hacer?

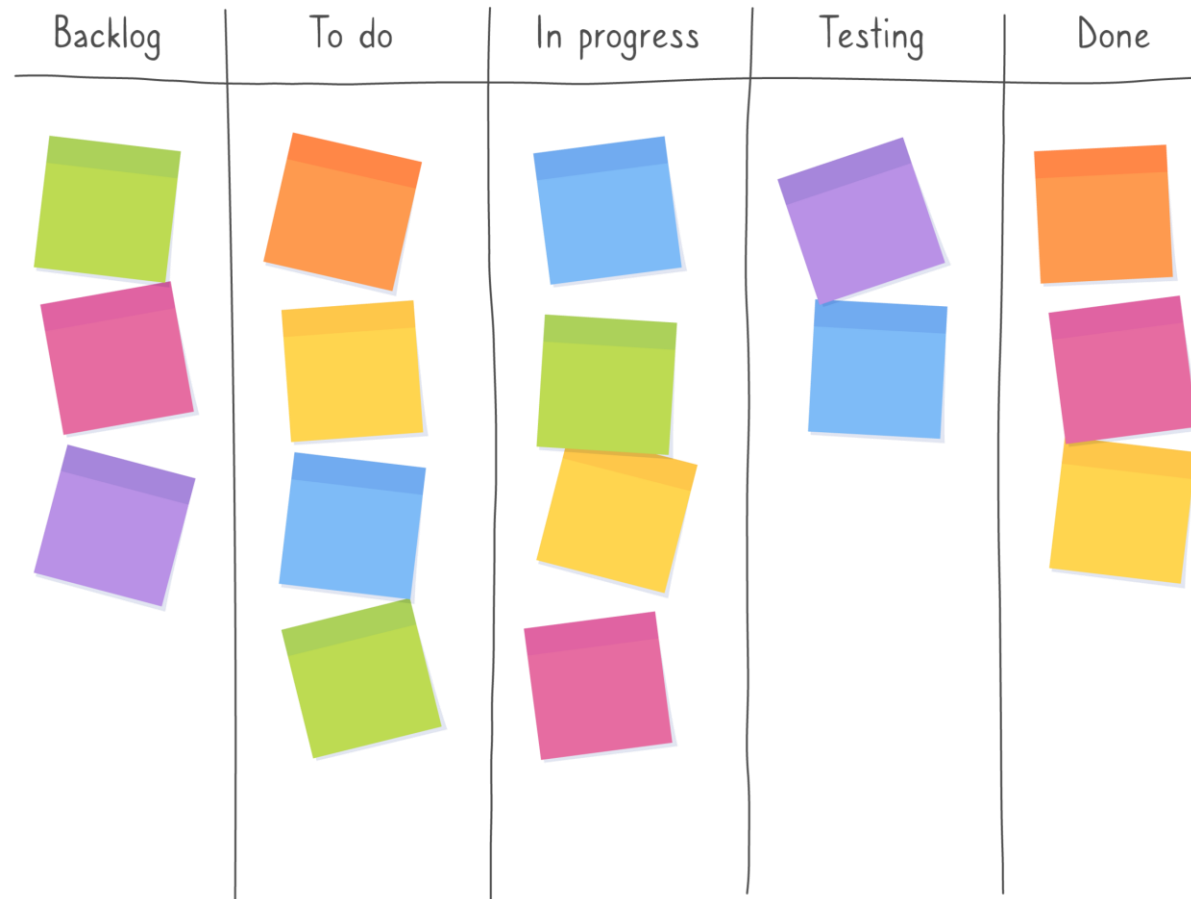
Enumerar una lista de opciones para poder superar los posibles obstáculos.

Si aparece el obstáculo x, ¿qué harías?, ¿cómo lo harías?, ¿qué más harías?, ¿quién te podría ayudar?.

KANBAN Herramienta de seguimiento para la consecución de objetivos

Antes de empezar ...

Modelo Kanban



Y para terminar...

Y para terminar...

Hemos visto la importancia de:

- Tener presente el propósito e invertir la manera en la que afrontamos los objetivos. Circulo dorado.
- Tener objetivos y sus beneficios.
- Formular bien un objetivo.
- Tener un plan de acción y revisarlo.
- Conocer modelos para la definición eficaz de objetivos
 - SMART / SMARTAR
 - OKRs
 - WOOP / RETOS
- Tener una herramienta de seguimiento de la consecución de objetivos. KANBAN

¡¡Muchas Gracias!!