

# Comunicación constante de las metas con precisión y claridad

Las metas son parte intrínseca del trabajo. No es posible concebir una organización saludable, madura y competitiva sin un conjunto de metas específicas para toda la organización, para cada uno de los equipos de trabajo y para cada uno de los colaboradores.

Las metas definen el punto destino en un periodo específico de tiempo, clarifican el rumbo de los grupos, dan dirección a los involucrados, proveen de un contexto a los esfuerzos cotidianos, le dan propósito y sentido a la rutina, permiten evaluar el desempeño, nos ayudan a corregir el rumbo y ayudan a liberar el potencial individual y colectivo.

Por lo tanto, el desafío que enfrenta la gerencia, no es solo establecer metas específicas, claras, desafiantes y alcanzables, sino también comunicarlas constantemente con precisión y claridad. Por absurdo que parezca, el error más grande que se comete en el asunto de las metas individuales y, sobre todo, con las metas colectivas es que no se comunican claramente, específicamente y constantemente a todos los involucrados.

Un ejercicio interesante para un grupo de gerentes o colaboradores de un mismo equipo es pedirles que escriban las 3 metas más importantes que tiene su equipo y/o su organización para el presente año. Es sorprendente mirar las diferencias que existen en lo que todos escriben. Cada uno hace mención a cosas importantes por alcanzar, pero difícilmente coinciden en los 3 aspectos más

relevantes o crucialmente importantes por conseguir. Este ejercicio sencillo, aplicado en sesiones de consultoría, ha servido para descubrir que dentro de muchas organizaciones los colaboradores consideran diferentes puntos de destino como los más importantes para la organización.

Esta falta de claridad provoca esfuerzos desalineados, falta de enfoque y que no se logren los mayores y mejores resultados. El llamado CEO del siglo XX, Jack Welch, decía al respecto: “Las metas no pueden sonar nobles si son vagas. Las metas no pueden ser tan confusas que no se puedan lograr. Sus instrucciones tienen que ser tan claras que si usted despertara a cualquiera de sus empleados en medio de la noche y le preguntara. “¿Hacia dónde nos dirigimos?” el podría contestarle aunque estuviera medio dormido”. Es de suma importancia para todo gerente comunicar constantemente las metas con precisión y claridad. Una cosa es desear algo, otra cosa es establecer metas específicas para conseguir lo que se desea y otra muy diferente es comunicar las metas con precisión y claridad.

Algunos datos obtenidos de la encuesta xQ de Franklin Covey revelan cosas interesantes:

- El 33% de los colaboradores tienen sus metas de trabajo por escrito.
- El 36% de los gerentes toman tiempo diario a identificar y establecer actividades

---

## Contacto

Ciudad de México, CDMX  
Citaltepetl 24, Piso 1  
Hipódromo Condesa  
06100, México, D.F.  
Teléfono 5584 0266

[www.promanagement.com.mx](http://www.promanagement.com.mx)

alrededor de las metas más importantes de sus equipos.

- El 57% de los colaboradores consideran que tanto sus gerentes y ellos tienen un claro entendimiento acerca de sus roles y responsabilidades.

Primero se debe tener definida una visión específica. De esa visión se establecen metas medibles, en lenguaje sencillo y con fecha límite. Posteriormente se escriben, se ponen en las paredes, se habla de ellas, ocupan siempre un espacio en las presentaciones y en las reuniones informales, se les da seguimiento, se pide retroalimentación sobre ellas, se celebran los avances, se establecen estrategias para alcanzarlas y se festeja su logro. En pocas palabras, se enfoca al equipo en lo verdaderamente importante. Para enfocar a los demás hay que comunicar las metas con precisión y claridad. En la medida en la que un gerente enfoca a su grupo, podrá liberar mucho más fácil el talento individual y colectivo.

Algunos consejos prácticos para los gerentes de los equipos son los siguientes:

- Asegúrese que todos sus colaboradores tienen sus metas mensuales, trimestrales y/o anuales por escrito.
- Comunique su visión para el equipo todo el tiempo. Nunca asuma que hablarlo una vez provoca el entendimiento de esa visión. Compártala siempre que pueda.
- Clarifique su visión y sus metas. Estructure sus ideas y aprenda a expresar de forma sencilla lo que espera de sus colaboradores.
- En cada junta de trabajo hable de las metas más importantes y mencione el avance que se

ha logrado. Celebre los logros y establezca estrategias para alcanzarlas completamente.

- Diseñe un medidor fácil de leer para que todo el equipo conozca el estatus de las metas colectivas en cualquier momento y que esté al alcance de todos.
- Conecte las metas individuales con las metas colectivas y con la visión organizacional.
- Espontáneamente pregúntele a sus colaboradores. ¿Tú sabes cuáles son las 3 metas más importantes que tenemos como equipo para este año?
- Planifique alrededor de sus metas más importantes diariamente y semanalmente.