



Gestión Consciente por Objetivos

Reglas básicas para una Gestión Consciente por Objetivos

- **Definir** el **Propósito, Visión y Misión** de la Organización. (DAFO y oportuna **reflexión inicial de la Alta Dirección**, con implicación y convencimiento de la misma).
- **Analizar** los **Valores** que definen a la Organización y consensuarlos con las personas que la conforman.
- **Comunicar** los **Valores** y los **Comportamientos** que definen a la Organización, que la hacen diferente, en los que se basará el éxito.
- **Definir** los **Objetivos** en base al Propósito, a los Valores, a la Visión, a la Misión. Definir hacia dónde va la Organización, consensuado con los miembros de la organización.
- **Desplegar los Objetivos en Metas**; Definir qué logrará la Organización, y desplegar estas Metas por todos los niveles de la misma; comunicar este despliegue a todos los miembros de la organización.

Reglas básicas para una Gestión Consciente por Objetivos

- **Alinear los objetivos con el negocio** y plasmarlos en los diferentes niveles hasta llegar a los individuales.
- **Definir tiempos, acciones, responsables**, etc., para la consecución de los objetivos, estableciendo un sistema de seguimiento y ejemplificando cómo se hace, resulta clave.
- **Definir un Cuadro de Mando**, escogiendo los **Indicadores Clave** que midan el avance del progreso de las Metas y comunicar el grado de consecución de cada miembro de la organización en los Indicadores.
- **Desarrollar las Acciones**; definir cómo lograr los logros pretendidos, actividades, responsabilidades, medios, todo ello consensuado a todos los niveles de la organización. Ser honesto y definir los recursos necesarios, optimizar los procesos, agilizar los métodos de trabajo, lo que sea preciso para adecuar los recursos a las acciones.

Reglas básicas para una Gestión Consciente por Objetivos

- **Definir reuniones semanales** de los equipos para que evalúen el **avance** de sus acciones y la repercusión de este avance sobre las Metas. Debe implicar una revisión de comportamientos.
- **Reportar trimestralmente** sobre los **avances** conseguidos, a toda la organización, haciendo conscientes tanto de la buena marcha como de los retrasos en el cumplimiento y la afección sobre el resto de las áreas de la organización.
- **Seguir la información**, de forma que todos los implicados puedan conocer su **propia repercusión del trabajo** bien o mal hecho en sus respectivos objetivos personales.
- Asumir **cada persona** sus procesos y los objetivos vinculados a los mismos; que cada persona sea **protagonista** de su **desempeño**.

No olvidar que:

- La **interiorización** de los objetivos implica el **liderazgo de la alta dirección**, la comunicación, su priorización clarificando las reglas de ejecución de los mismos y el compromiso de los equipos fomentando el sentido de permanencia a la empresa y la razón de ser de esa ejecución.
- La ejecución de objetivos debe **conectarse con los avances de mejoras** relacionadas con la gestión de las empresas.
- La **comunicación bidireccional interna** es fundamental. Los objetivos deben estar entendidos en los diferentes niveles.
- La **seriedad en la llevanza** de objetivos (dejar claro lo que se exige a los colaboradores y dar ejemplo de una actitud responsable e implicada en la llevanza).

Reglas básicas para una Gestión Consciente por Objetivos

- La participación positiva de las personas en la definición y la ejecución de objetivos. **Comunicación adecuada** para conseguir la **involucración** y el sentido de **permanencia de las personas**. Objetivo 360°, tus superiores, tus pares y tus subordinados.
- El **compromiso de los trabajadores** para operar con arreglo a un modelo de liderazgo a todos los niveles de la organización.
- El **desarrollo profesional** en las empresas debe evitar la promoción de los puestos técnicos a puestos superiores, sin dotes o conocimientos de gestión.