

Mission Ready

Volume 7, Issue 2

February, 2005

Seminars/Keynotes

Albuquerque
Atlanta
Boise
Boston
Cancun
Charlotte
Chicago
Dallas
Denver
Fresno
Honolulu
Houston
Jacksonville
Las Vegas
Los Angeles
Louisville
Memphis
Miami
Minneapolis
Montreal
Nashville
New Orleans
New York
Oklahoma City
Orlando
Ottawa
Philadelphia
Phoenix
Portland
Rochester
Sacramento
Salt Lake City
San Antonio
San Diego
San Francisco
Santa Barbara
Seattle
Tampa
Vancouver
Washington DC
Winnipeg

In-house Seminars, Key-note Speeches and Consulting Services available.

Asignando Metas Realistas

Existe un dicho entre los oficiales de marina de los Estados Unidos, en la guerra o en la paz: “Tenga cuidado con lo que le pide a un Marino que haga, porque morirá tratando de hacerlo.” El oficial en vez de estar tentado a explotar los recursos en su comando, siente una grave responsabilidad hacia su uso. En un sentido real, el oficial se siente obligado en muchas ocasiones, a proteger al Marino de él mismo, porque el completar la misión significa todo para un “Cabeza Dura”.

Uno puede imaginar a un ejecutivo o gerente rozando sus manos la una con la otra frente al prospecto de tener empleados quienes estén dispuestos, sin importar el cansancio, a lograr las metas asignadas. El gerente puede que este también tentado a tomar ventaja de este tipo de pasión, y quizá expanda las metas—bajo la teoría que si un empleado es entrenado para llegar a las estrellas, muy bien puede “llegar a la luna” el gerente, da una cara decepción al público, para mantener credibilidad ante sus subordinados porque, después de todo, la meta expandida no fue alcanzada.

¿Existe algún peligro en asignar metas a un empleado que no puedan ser realmente alcanzadas? Un oficial de Marina contestará si equivocarse, “! Si!” El oficial sabe por completo que “Ganar” debe convertirse en un hábito y que los Marineros que fracasan constantemente en logran su misión, sin importar sus propios esfuerzos, están aprendiendo la lección equivocada. Ningún oficial miraría una misión como “Misión Imposible” con el propósito de obtener lo

mejor de sus Marineros, pero muchos gerentes corporativos y supervisores hacen esto sin parpadear.

Quizás si la vida de sus empleados estuviera en peligro, el gerente sería menos cauto cuando a trazar metas se refiere. En vez de establecer metas por medio de las matemáticas en el salón de juntas, el o ella debe tomar en consideración las consecuencias de poner a los empleados en riesgo de fracaso. No hay vidas en peligro pero si carreras en peligro. El empleado que constantemente recibe metas inalcanzables aprende el hábito del fracaso. El pronto empieza a tomar parte de su situación. El ve que esos alrededor de ellos quienes solo “llegan a la luna” no son despedidos, y que los gerentes cuando están entre ellos, están siempre con una sonrisa en los labios. El empieza a sospechar que las metas recibidas de la gerencia fueron arbitrarias. Cínismo empieza a reemplazar su entusiasmo inicial por lograr grandes proyectos; la amargura continua cuando el descubre que estas metas inalcanzables—unidas, como siempre, a bonos, comisiones, e incrementos de salario—han efectivamente mutilado sus ingresos. El gerente, al tratar de incrementar el funcionamiento exhortando a sus subordinados a alcanzar “las estrellas” ha creado, por el contrario, una mentalidad de libre agente.

Cuando asignamos metas a nuestro personal, debemos ser inteligentes y seguir los conocimientos del oficial del Cuerpo de Marina, quien crea ganadores, no perdedores, a través de metas realistas.