
Establecimiento de objetivos

PID_00252610

Beatriz Galilea Ballarini
Jaume Martí Mora

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 2 horas



Índice

Introducción.....	5
1. Definición y pautas para el establecimiento de objetivos.....	7
2. Procedimiento de la técnica de planteamiento de objetivos..	9
3. Aspectos a evitar en el desarrollo de la técnica.....	12
Bibliografía.....	15

Introducción

Para que un deportista progrese dentro de su disciplina, podríamos decir que requiere que entrene competencias psicológicas como: la autoconfianza, la concentración, la tolerancia al esfuerzo, el compromiso y la motivación. En este caso, un método interesante y que ha sido muy analizado desde la psicología del deporte es la introducción de técnicas eficaces para orientar correctamente la dirección e intensidad, sobre todo, de la motivación; hablamos de la técnica de establecimiento de objetivos.

Esta estrategia no es una idea nueva, pues, en otros ámbitos como la empresa o las organizaciones, se emplea desde hace tiempo. Un ejemplo claro sería la consecución de incentivos o premios a medida que un trabajador consigue ciertos objetivos para la empresa.

Numerosas investigaciones respaldan la eficacia de la fijación de objetivos como técnica motivadora y estrategia que mejora el rendimiento de forma óptima. Y si prestamos atención a la motivación, un aspecto importante es saber lo que necesitamos y queremos conseguir, es decir, hay que tener una dirección clara del motivo de nuestras acciones.

Una técnica, muy común e importante a la vez, es la técnica del establecimiento de objetivos, es decir, tener la capacidad de establecer metas alcanzables, articulando correctamente los recursos de los que disponemos y estableciendo adecuadamente los procesos y las secuencias para conseguirlos.

1. Definición y pautas para el establecimiento de objetivos

En este material haremos incidencia en la importancia y los efectos positivos de esta estrategia de motivación y cómo aplicarla de forma efectiva y eficaz.

La técnica de establecimiento de objetivos permite:

- 1) Centrarnos en la tarea y tener el pensamiento centrado en el "aquí y ahora", olvidándonos del resultado final, mientras realizamos las acciones.
- 2) Si hemos desglosado los objetivos a largo plazo en objetivos a corto plazo, nos ayuda mantener nuestra atención en estos últimos.
- 3) Nos proporciona la capacidad de presentar una secuencia de objetivos, a medida que se van cumpliendo los anteriores, aspecto que favorece la tolerancia a periodos que conllevan tareas excesivamente rutinarias.
- 4) Nos enseña a desarrollar y emprender nuevas estrategias de establecimiento de objetivos. El hecho de utilizarlas te crea una "adicción" que permite a cada objetivo estipular por sí mismo nuevos subobjetivos.

Para que esta técnica sea realmente efectiva, hay que tener muy en cuenta que:

- Los objetivos exclusivamente de **resultado** son negativos, ya que no siempre se pueden garantizar y asegurar al 100 % (por ejemplo, ganar peso para ser seleccionado entre otros atletas para entrar en una categoría deportiva superior) y esta incertidumbre produce ansiedad y problemas de autoconfianza. El resultado final depende, en muchas ocasiones, de variables que no siempre podremos controlar; en el ejemplo anterior, no podemos controlar la dieta y preparación física de los otros atletas que también quieren ser seleccionados.
- Los objetivos de **tarea** o **ejecución** son positivos, pues están bajo nuestro control; por lo tanto, disminuyen la ansiedad y aumentan la confianza al tener más percepción de influencia sobre los mismos, como por ejemplo, mejorar mi dieta y escoger adecuadamente los alimentos recomendados por el o la nutricionista.

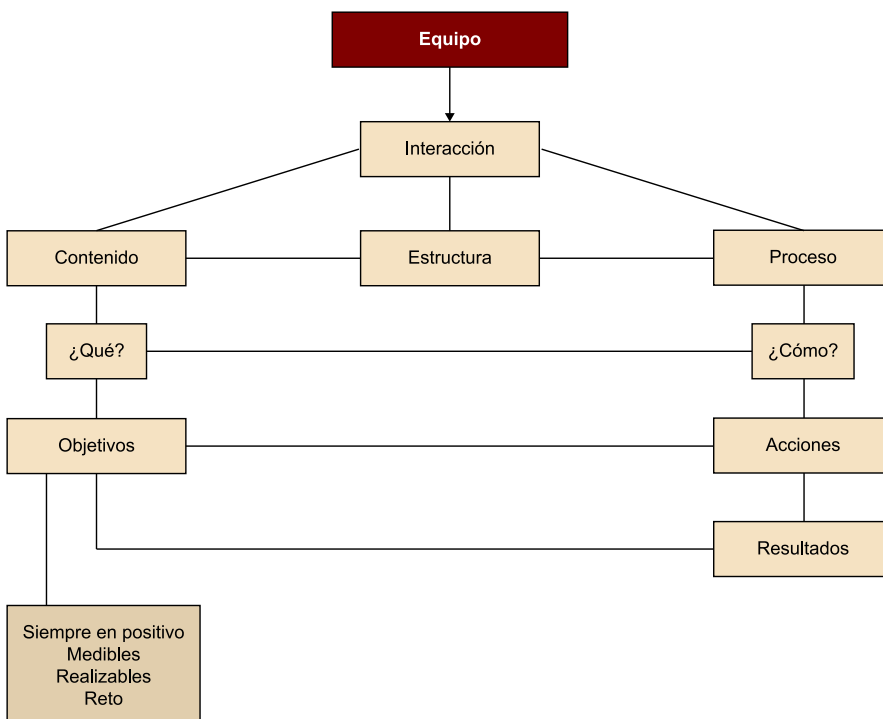
Para aclarar mejor este último punto, la idea sería diferenciar muy bien el **qué** del **cómo**. El "**qué**" estaría centrado en el resultado final (quiero ganar, quiero quedar ser seleccionado, quiero rebajar 10 kilos, etc.), pero para alcanzar esta meta de resultado, tu mente debe estar centrada en **cómo** conseguirlo (estrategias a seguir, cambios de hábitos alimentarios, ingerir las cantidades adecuadas, etc.).

El siguiente esquema se refleja una visión genérica de cómo se pueden trabajar los objetivos en un equipo de trabajo o deportivo por parte del entrenador o responsable de equipo.

Resultados

Si realmente quieres lograr tus objetivos, no te centres solo en **qué** quieres conseguir, sino céntrate más en **cómo** quieres alcanzarlo, y de esta manera, aumentarás la probabilidad de que se cumplan tus metas.

Figura 1. Estructura del equipo de trabajo



Fuente propia. Jaume Martí

2. Procedimiento de la técnica de planteamiento de objetivos

Veamos ahora los principales requisitos de la técnica del establecimiento de objetivos en la realización de nuestros propósitos; pueden ser aplicables a cualquier ámbito de la vida.

- 1) **Formulados en positivo.** Ayudan a centrar la acción en el éxito y no en el fracaso. Se trata de centrar la definición del objetivo en lo que se quiere hacer, en lugar de hacerlo en lo que no se quiere hacer. Esto ayuda también a mantener un pensamiento y una predisposición positivos ante los retos. Un objetivo formulado en negativo posiciona como protagonista aquello que precisamente queremos evitar y prescinde de lo que realmente queremos conseguir; por ejemplo, si te marcas como objetivo no pensar en un elefante, lo más seguro es que el elefante aparezca en un tu mente y, por lo tanto, provocas el efecto contrario a tu intención. Otros ejemplos más comunes de formulaciones negativas serían; dejar de fumar, no engordar, no comer tanto, etc. Estos mismos ejemplos los podríamos cambiar por hacer más ejercicio físico (sería incompatible con fumar), adelgazar 5 kilos o mantener mi peso actual (sería incompatible con engordar), o reducir en un 1/3 la ingesta de alimentos; se trataría de objetivos formulados en positivo.
- 2) **Medibles desde el punto de vista comportamental.** Es la evidencia tangible de que se ha conseguido el objetivo; pueden ser porcentajes, tiempo, frecuencias, etc. Una meta medible nos da información objetiva de lo que realmente queremos alcanzar o conseguir.
- 3) **Difíciles pero realistas.** Hay una relación directa entre la dificultad del objetivo y la ejecución de la tarea. A más dificultad, con mayor esfuerzo se realiza la tarea. La dificultad del objetivo no puede superar la capacidad de ejecución de la persona; de lo contrario, desmotiva y causa frustración.
- 4) **A corto, medio y largo plazo.** Para mantener la motivación, hay que procurar conseguir pequeños éxitos a lo largo del proceso; por lo tanto, debemos establecer objetivos a corto y medio plazo para alcanzar un objetivo importante o que se encuentra a largo plazo en el tiempo. El desglose en pequeños objetivos nos permite coger conciencia y percibir las pequeñas mejoras inmediatas en la ejecución, y nos da pequeñas dosis de motivación.
- 5) **De ejecución por encima de los resultados.** Ganar no depende solo de nosotros, pues hay otras personas que también lo quieren hacer y otras variables que a veces cuesta controlar. En cambio, hacerlo bien sí que de-

pende de cada uno de nosotros. Si nos centramos en el resultado competitivo y no se gana, nos podemos desmoralizar; en cambio, si no lo hacemos bien, puedes seguir trabajando para mejorar. Es una buena estrategia para los que siempre ganan o siempre pierden.

- 6) **Para entrenamientos y competiciones.** Debemos establecer objetivos de entrenamiento, pues estos están al servicio de la competición; si lo hacemos al revés, encontraremos frustración y estaremos en contradicción con el punto que hemos comentado antes.
- 7) **Quién, cuándo, dónde y durante cuánto tiempo.** Nos ayuda a aclarar responsabilidades y funciones en el establecimiento de los objetivos. Este apartado es imprescindible cuando los objetivos se tienen que conseguir en equipo o con la ayuda de otras personas.
- 8) **Con estrategias de consecución (cómo).** Se identificarán las diferentes maneras de conseguir los objetivos. Posiblemente el objetivo es único, pero las maneras de lograrlo son muchas; esto nos permite cambiar de estrategia si vemos que tenemos dificultades o imposibilidad de conseguir el objetivo previsto.
- 9) **Llevar un registro de cumplimiento.** Llevar un registro de metas de forma escrita y tenerlo siempre al alcance de la vista nos ayuda a seguir adelante y saber por dónde vamos. Se puede llevar un cuaderno de registro de metas a corto plazo o de la evolución del proceso, ya que hemos aludido anteriormente a la importancia de que los objetivos sean medibles. Esto nos permitirá llevar con más detalle y exactitud este registro de seguimiento.
- 10) **Con el entorno adecuado.** El entorno de la persona implicada debe estar de acuerdo con los objetivos que se establecen: apoyo de la familia, amigos, tiempo disponible, profesionales expertos, momento oportuno, etc.
- 11) **Anticipar las consecuencias.** Es bueno valorar y establecer los efectos positivos de conseguir los objetivos, pero también hay que tener en cuenta los aspectos negativos que al mismo tiempo implican, es decir, tener muy presente el esfuerzo que puede representar, sacrificios, etc. y saber y reconocer que, en ocasiones, para alcanzar unos objetivos se ha de renunciar a otros.
- 12) **El entrenador como agente activo.** Si tenemos entrenador o preparador, debemos compartir los objetivos con él o ella, pues su visión externa, profesional y global puede ayudar e influenciar positivamente en la consecución de los mismos.
- 13) **Con los recursos adecuados.** Ser consciente y disponer de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos previstos, es decir, materiales, insta-

laciones, técnicas de apoyo (físicas, psicológicas, nutricionales), etc.; por ejemplo, si queremos llevar una dieta concreta con un tipo de ingredientes alimenticios difíciles o imposibles de conseguir, esto puede provocar que abandonemos de inicio nuestro objetivo.

3. Aspectos a evitar en el desarrollo de la técnica

Hemos destacado las ventajas de trabajar con la técnica del establecimiento de objetivos y de utilizarla como una buena herramienta de motivación propia y para los demás; así y todo, y como todas las cosas, tenemos que tener en consideración los aspectos negativos de esta técnica que, generalmente, vienen dados por una mala aplicación y planificación.

Para evitar que la técnica de establecimiento de objetivos se vuelva en contra nuestra, debemos atender los siguientes aspectos negativos:

- **Demasiados objetivos al mismo tiempo.** Una de las características de esta técnica es que nos ayuda a concentrar nuestros esfuerzos en lo que realmente queremos conseguir; por lo tanto, si nos planteamos muchos objetivos en un mismo tiempo, nos podemos dispersar y generar un sentimiento de no llegar a todo; querer alcanzar muchas cosas a la vez nos agobia, angustia y desmotiva. Si a pesar de todo tenemos varios objetivos por alcanzar, debemos establecer la siguiente estrategia:
 - Priorizar los objetivos.
 - Focalizar el cumplimiento de uno o dos objetivos, los más importantes.
 - Seguir con el resto de objetivos con la escala de jerarquización, una vez vamos logrando los anteriores.
- **Poca implicación de la persona interesada.** Para alcanzar con éxito la ejecución de esta técnica, el principal implicado debe ser la persona que disfrutará de la meta y ejecutará el proceso, es decir, el propio interesado. Si somos nosotros mismos, lo tenemos más fácil, pero la cosa se complica cuando lo que queremos es ayudar a otras personas a alcanzarlos, como por ejemplo el caso de los entrenadores con sus deportistas, los médicos con sus pacientes, los nutricionistas con sus clientes, etc. En este caso, los objetivos se deben negociar con la persona implicada, y cuando estos objetivos sean de equipo, deben saber complementarlos con objetivos individuales.
- **Objetivos demasiado generales.** En el deporte es habitual centrarse solo en objetivos demasiado genéricos (ganar, hacerlo bien, divertirse, estar en forma, mantenerse bien, etc.). Estos objetivos son loables y positivos, pero no son operacionales. Lo ideal es transformar estos deseos en objetivos de proceso, es decir, convertir estos objetivos generales anteriores en específicos y medibles.
- **Poca flexibilidad ante un imprevisto.** No siempre las cosas pasan como las teníamos previstas, y seguramente nos encontraremos ante situaciones adversas y no esperadas; en este caso, tenemos que tener el margen de maniobra suficiente para reformular o incluso cambiar los objetivos iniciales. Por ejemplo, ante una lesión no nos debemos olvidar del objetivo de ren-

dimiento que nos habíamos marcado, pero circunstancialmente debemos anteponer los nuevos objetivos de recuperación de esta lesión a los anteriores.

- **No relacionar el objetivo con la ejecución.** Un error habitual es que el deportista no sabe para qué hace las cosas. El deportista debe tener claro que los ejercicios que ejecuta están relacionados con el objetivo final, sea a largo, corto o medio plazo. Si tiene que realizar una dieta específica, debe saber en qué le va a beneficiar. En caso contrario, no se sabe el motivo de las acciones que hace y tiene la sensación de perder energías y tiempo.

A partir de todo lo planteado hasta el momento podríamos enumerar los siguientes puntos en el momento de plantear objetivos en toda acción y programa que queramos establecer como indicaremos a continuación:

¿Cómo plantear un programa de objetivos?

- 1) **Fijar los objetivos**, en los términos fijados al inicio del texto (tabla 1).
- 2) **Crear un compromiso en el deportista.** En general, es más probable que alcancemos las metas que nos son importantes (intrínsecas), no sólo las que son importantes para otras personas, como nuestro entrenador.
- 3) Tomar **conciencia de los obstáculos a superar** así como las facilidades con las que contamos y el precio que estamos dispuestos a pagar para conseguirlo.
- 4) Desarrollar un plan de acción, señalar las tareas concretas a desempeñar
- 5) Tener un **feedback continuo con el deportista** y comunicándoles de manera continuada las etapas superadas y recordando los pasos a seguir orientados a la consecución del objetivo, aceptando el éxito y el fracaso en el resultado obtenido.
- 6) **Evaluar** tomando como referencia el punto de partida.
- 7) **Refuerzo.** Hay que estar continuamente reforzando las acciones y resultados óptimos y reprender de las acciones incorrectas cuando corresponda. Los dos tipos de refuerzo tienen la misma importancia.

Tabla 1. Síntesis de las estrategias para el diseño de establecimiento de objetivos

Fijar metas y objetivos (precisos)	
Operativizar obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> • internos (relacionados con la persona) • externos (relacionados con la situación, con la acción, con las circunstancias)
Desarrollo del plan de acción	
Plazos de tiempo (inicio, desarrollo y final)	
Elaboración de una comunicación intraper-sonal	<ul style="list-style-type: none"> • yo quiero... • yo puedo... • yo soy...
Visualizaciones del plan de acción	

Bibliografía

Martens, R. (2002). *El entrenador de éxito*. Cap. 7, "Planificación de la enseñanza" (habla del establecimiento de metas que en realidad es de objetivos). Cap. 13, "Nutrición para los atletas". Editorial Paidotribo.

Williams, J. M. (1991). *Psicología aplicada al deporte*. Cap. 10, "Establecimiento de metas para el máximo rendimiento". Madrid: Biblioteca Nueva. ISBN: 84-7030-331-7.

Weinberg, R. S.; Gould, D. (1996). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. Cap. 17, "Establecimiento de objetivos". Cap. 21, "Cuestiones relativas al género en el deporte y el ejercicio físico". Barcelona: Editorial Ariel. ISBN: 84-344-0872-4.

