



La importancia de medir a dónde vas

Introducción

¿Sabías que solamente el 8% de las personas logran cumplir sus metas? En un estudio realizado por la Universidad de Scranton, en Pensilvania, encontraron que tres de cada cuatro personas terminarán el año sin tener ningún avance en sus metas personales (*Statistic Brain Research Institute*, en Pazos, 2021).

Cuando nos proponemos metas significativas, es decir, aquellas que cultivan los valores, creencias y cualidades que son importantes para nosotros, es porque queremos implementar cambios que nos hagan mejorar, sin embargo, son pocas las personas que las logran. ¿A qué se debe que no lleguemos a cumplir con nuestras metas? Probablemente a que no definimos una estrategia con pasos breves, detallados y realistas, para tener claro el camino a seguir hasta lograrlas.

¿Qué son las metas?

Las metas representan la visualización de algo que queremos lograr en el futuro, a través del establecimiento de acciones que nos llevarán a alcanzarlas (Latham y Locke, 1991). Las metas pueden tener diferentes características, por ejemplo, una meta puede ser definida de una forma muy general o específica. También puede tener distintos niveles de dificultad, puede ser fácil, moderada, difícil o imposible. El nivel de dificultad siempre va a depender de los recursos que tengamos, por ejemplo, para una persona que ya tiene años de experiencia jugando fútbol, le puede resultar fácil proponerse meter un gol en su próximo partido, pero si la persona nunca ha jugado fútbol, meter un gol en su próximo partido podría resultarle difícil. Otra característica es que las metas se establecen para ser alcanzadas en determinado tiempo, y deben tener un tiempo de inicio y un tiempo de finalización. Un dato importante sobre las metas es que son de diferentes tipos, y esto depende del propósito con el que están siendo planteadas.

¿Qué son las metas intrínsecas?

En algunas ocasiones, nuestras metas nos definen porque forman parte del concepto que tenemos de nosotros mismos, es decir, de nuestro auto-concepto. Por ejemplo, si tú tienes la meta de "mantenerte sano", se podría deducir que eres una persona actualmente sana y que te interesa mantenerte en ese mismo estado en el futuro. Cuando la meta se fusiona con nuestro auto-concepto, sentiremos una fuerte motivación intrínseca para alcanzarla, es decir, no tendremos necesidad de que nos motive algo o alguien más (Burkley, Curtis, Burkley y Hatvany, 2015 en Hatvany, 2018).



Así como la motivación puede ser intrínseca, las metas también pueden serlo. Las metas intrínsecas son aquellas que son de naturaleza efectiva porque son importantes para uno mismo y deben surgir desde la expresión de tus valores y propósito (Miller en Britton, 2013).

Para que una meta intrínseca te lleve al éxito, te debe inspirar y retar con el fin de que te motives a seguir avanzando hasta alcanzarla. Por ejemplo, hay personas que se proponen metas difíciles de lograr, pero al ser metas intrínsecas, son muy importantes para ellas, por lo que les permite enfocarse, las incentiva y emociona, y les resulta emocionante trabajar hasta alcanzarlas.

Para Caroline Miller, especialista en el área de metas y *grit* (determinación), hay una ciencia detrás de la teoría sobre el establecimiento de metas que ha comprobado que algunas son mejores que otras. Las metas pueden ser intrínsecas, es decir, estar basadas en nuestra propia inspiración y ser llevadas a cabo con pasión y perseverancia, o bien, podemos inspirarnos en lo que otras personas han podido lograr. El camino hacia este tipo de metas va dejando emociones positivas por la satisfacción que produce el lograrlas, es decir, generan un estado de felicidad que contribuye a nuestro bienestar. Además, al desarrollarlas, nos llena de entusiasmo por lograr otras metas igual de significativas para nuestra vida. Se distinguen porque están relacionadas con el interés por los demás, por la familia, los amigos y por la comunidad en que vivimos.



¿Qué son las metas extrínsecas?

En cambio, las metas extrínsecas, están más enfocadas en lo externo, por ejemplo, en lograr tener una mansión o un auto espectacular, por lo que pueden llegar incluso a ser egocéntricas, caprichosas, egoístas o frívolas. Por lo regular, opina Miller, este tipo de metas suelen plantearse en nuestra etapa de juventud, por falta de madurez, y no producen una satisfacción duradera si se cumplen, e incluso, pueden no llegar a cumplirse al no ser realistas (*A list of to-dos before you die*, 2007).

¿Cuáles son las mejores metas?

Las metas que sí producen una satisfacción más duradera son las intrínsecas. De acuerdo con la teoría del establecimiento de metas, las mejores metas intrínsecas son las más específicas y que, además, nos invitan a desafiarnos a nosotros mismos. Miller propone separar las metas en las áreas que ella identifica como las más importantes, como son las del juego, la creatividad, las finanzas o el hogar, entre otras (*A list of to-dos before you die*, 2007). Además, dice que las metas deben ser personales, porque no podemos controlar las acciones que realicen los demás, ya que el camino a seguir, y el progreso, es puramente personal. Los estudios de Miller han demostrado que las personas positivas y proactivas se fijan metas personales, específicas y desafiantes, y hacen progresos diarios, mensuales y anuales.

Por otro lado, se encuentran las personas que tienden a ser reactivas más que proactivas, porque reaccionan generalmente ante lo que la vida les va presentando cada día, y no se fijan metas personales, específicas y desafiantes, tampoco perseveran en ellas ni dan seguimiento a sus progresos, por lo que tienden a no alcanzar su máximo potencial. Miller cita a la investigadora Laura King al comentar que, en los estudios que llevó a cabo, encontró que las personas más felices y resilientes, son las que dejan atrás las metas inviables y marcan un nuevo conjunto de metas realistas y específicas, que van acorde a su situación personal, por lo que se caracterizan por ser metas prácticas que desglosan en los pasos a llevar a cabo, definen los tiempos o los momentos en que los van a realizar, y realmente los dan.



Procesos adaptativos

Para proponernos metas que sean efectivas, debemos explorar e identificar nuestro propio contexto personal, nuestras fortalezas, nuestras pasiones y nuestros sueños. Por ejemplo, a veces tenemos un sentido claro de que algo falta en nuestras vidas y por eso nos proponemos metas para alcanzarlas, sin embargo, en algunas ocasiones, las metas que queremos alcanzar están planteadas de manera muy general, por lo que hace que sea difícil determinar las estrategias a seguir para cumplir con ellas (Miller en Britton, 2013). Por eso, es muy importante tener metas precisas, porque indican de manera más clara cuáles deberán ser los caminos por seguir.

Cuando elegimos el camino a seguir para cumplir nuestras metas llevamos a cabo dos procesos que se conocen como adaptativos. El primer proceso se llama asimilación, es cuando tratamos de encontrar congruencia de nuestra situación actual, y el momento por el que pasamos en nuestra vida, a través de nuestras metas personales (Brandtstädter, 2006). El segundo proceso adaptativo es el de acomodamiento, el cual surge cuando ajustamos nuestras metas según los recursos que tengamos en ese momento, para identificar las estrategias más acordes a ellos.

Lo interesante de ambos procesos es que son antagonistas, mientras estamos en el proceso de asimilación mantendremos nuestras metas durante el tiempo en que consideremos que las podemos alcanzar y se lograrán sin mayor esfuerzo o costo de lo planeado. Y el proceso de acomodamiento se hará presente cuando necesitemos ajustar nuestras aspiraciones, cuando nuestra creencia de alcanzar la meta sea débil, o los intentos por alcanzarla se hayan vuelto difíciles. Esto quiere decir que la elección de los procesos de metas depende de nuestro grado de percepción del control que tengamos sobre ellas, y el grado de valor personal o la importancia que les demos para alcanzarlas (Brandtstädter, 2006).

¿Por qué es importante medir las metas?

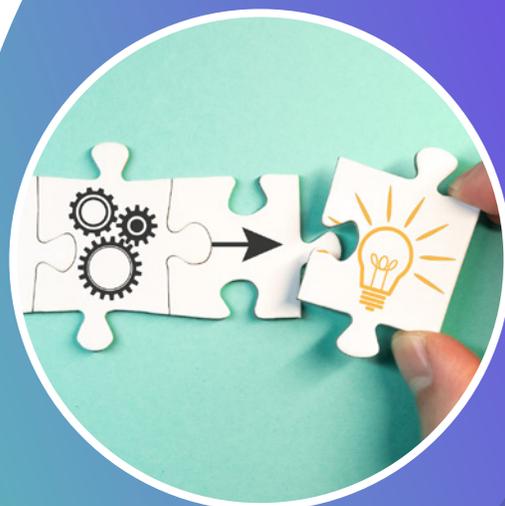
Al medir nuestras metas tendremos una visión de lo efectivo, o no, que están resultando las estrategias que estamos siguiendo. De esta forma podremos observar con detenimiento si aún es posible alcanzar la meta, si debemos mantener el esfuerzo que estamos aplicando para alcanzarla o tendremos que incrementarlo. Incluso, cuando vayamos por buen camino, podremos monitorear el logro, analizar lo que estemos haciendo bien para seguir haciéndolo, o, caso contrario, identificar que podríamos hacer diferente para tomar mejores decisiones durante el proceso de alcanzar la meta y, de esta manera, orientar mejor nuestras acciones para alcanzarla. De esta forma, podremos mejorar nuestro vínculo con lo que queremos lograr, es decir, reafirmar o mejorar el nivel de compromiso que tenemos con la meta y las acciones que llevaremos a cabo para lograrla (Jiménez, 2010).

Características de las metas

Para plantearnos una meta más precisa, ésta debe tener características que hagan más probable que cumplamos con ella (Locke, 2005 en Tarragona, 2011). Por ejemplo, nos podemos plantear metas de acercamiento, que son las que nos acercan a algo que deseamos, esto las hace más atractivas por lo que nos llegan a entusiasmar. Las metas de evitación, por el contrario, son las que nos proponemos para evitar algo desagradable (Locke, 2005 en Tarragona, 2011).

Estas son las características que nos ayudarán a tener mayor probabilidad de alcanzar nuestras metas (Locke, 2005 en Tarragona, 2011):

1. *La meta representa un reto:* Cuando nos proponemos una meta que, para alcanzarla, ya contamos con las habilidades o conocimientos previos necesarios, es mejor plantearnos una meta que sea difícil, de esta forma, representará un reto y será más motivante y, por lo tanto, más probable que la cumplamos.
2. *La meta es específica:* Debemos tener una meta con objetivos que estén planteados de forma clara, concreta, medible y observable. Por ejemplo, en lugar de plantearnos “voy a ponerme en forma”, es mejor plantearse, “haré ejercicio tres veces a la semana”.



3. *Obtener retroalimentación:* Es importante conocer nuestro progreso en cada objetivo que vayamos realizando, en otras palabras, debemos saber cuáles son nuestros resultados después de tomar las acciones que nos acerquen a alcanzar la meta. Por ejemplo, si queremos “leer más libros” debemos revisar constantemente cuántas páginas hemos leído durante la semana.
4. *Compromiso para lograrlo:* Es muy importante el compromiso que tengamos para lograr la meta que queremos alcanzar, porque cuando la meta que nos planteemos sea algo que realmente queramos lograr, tendremos más probabilidad de alcanzarla.

Cierre

Aunque parece que son muchos los detalles que debemos tomar en cuenta para establecer una meta existen modelos que nos facilita el plantearla con las características necesarias para tener mayor probabilidad alcanzarla. Por ejemplo, el modelo de establecimiento de metas y objetivos SMART, el cual se explicará en el próximo tema.

Referencias

- *A list of to-dos before you die* (2007). Washington, D.C.: NPR.
Recuperado de:
<https://0-search-proquest-com.biblioteca-ils.tec.mx/other-sources/list-dos-before-you-die/docview/190810557/se-2?accountid=11643>
- Brandtstädter, J. (2006). Adaptive Resources in Later Life: Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment. Recuperado de:
<https://static1.squarespace.com/static/57df71061b631b2a7870cb9e/t/5bd76722f9619a1f2e649d50/1540843305372/EmotionalIntelligencePaper.pdf>
- Britton, K. (2013, 4 de octubre). Setting Goals: An Interview with Caroline Miller, Part 1. Recuperado de
<https://positivepsychologynews.com/news/kathryn-britton/2013100427328>
- Hatvany, T. C. (2018). *Implicit goal fusion: The predictive power of implicit motivational measures* (Order No. 10807945). Available from ProQuest One Academic. (2196801906). Recuperado de
<https://0-search-proquest-com.biblioteca-ils.tec.mx/dissertations-theses/implicit-goal-fusion-predictive-power/docview/2196801906/se-2?accountid=11643>
- Jiménez, H. O. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista ciencias estratégicas*, 18(23), 79-97. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151313724006.pdf>
- Latham, G. P. y Locke, E. A. (1991). Self-regulation through goal setting. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 212-247. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Gary-Latham-3/publication/232501090_A_Theory_of_Goal_Setting_Task_Performance/links/57d0e85108ae5f03b489170d/A-Theory-of-Goal-Setting-Task-Performance.pdf
- Méndez-Giménez, A., Cechini-Estrada, J., Fernández-Río, J., Méndez-Alonso, D., y Prieto-Saborit, J. (2016). Metas de logro 3X2, motivación autodeterminada y satisfacción con la vida en Educación Secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 21(2). Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Mendez-Gimenez/publication/297898527_Metas_de_logro_3x2_motivacion_autodeterminada_y_satisfaccion_con_la_vida_en_Educacion_Secundaria/links/56e4115708ae68afa1105b98/Metas-de-logro-3x2-motivacion-autodeterminada-y-satisfaccion-con-la-vida-en-Educacion-Secundaria.pdf
- Pazos, A. (2021, 21 enero). ¿Por qué solo 8% de las personas cumplen sus propósitos? *Red Forbes*. Recuperado de
<https://www.forbes.com.mx/red-forbes-por-que-solo-8-de-las-personas-cumplen-sus-propositos/>
- Tarragona, M. (2011, agosto 19). Alcanzar nuestras metas. *PositivaMente*. Recuperado de <http://positivamente.com.mx/alcanzar-nuestras-metas/>

