



SALVAVIDAS
Información sobre su vida

EDICIÓN DE
PRIMAVERA

2025



Comuníquese con nosotros

NÚMERO TELEFÓNICO
GRATUITO: 800.624.2593

www.nationaleap.com

**ESTABLECER Y
LOGRAR METAS**



PG: 2

**MANEJO DEL
DESEMPEÑO**

PG: 4

**EL FLUJO Y EL YO:
¿HA PERDIDO SU
PROPIO ENCANTO?**

PG: 6

**¿QUÉ SIGNIFICA
REALMENTE LA
MOTIVACIÓN?**

PG: 8





ESTABLECER Y LOGRAR METAS

Como líder, entiendes lo importante que es tener una visión del futuro. La mejor manera de lograr esa visión es establecer metas. Necesitarás objetivos a corto y largo plazo, siendo las metas a corto plazo bloques sobre los que construir para llegar a los objetivos a largo plazo. Sigue los pasos a continuación para comenzar a definir y, lo que es más importante, alcanzar tus metas.

PRIMER PASO: DEFINE TUS METAS A LARGO

Trabajar hacia la consecución de metas y lograrlas en todos los aspectos de tu vida es una gran fuente de motivación y satisfacción. Las metas a largo plazo son las metas más grandes que te fijas para ti mismo, por ejemplo, hacerte doctor, recibir un título de posgrado o comenzar un negocio. Al crear metas, asegúrate de definir también cómo medir el éxito. Por ejemplo, si tu objetivo es iniciar un negocio, podrías decir que tiene éxito si el negocio sigue en funcionamiento un año desde el momento en que se establece.

Un objetivo sólido cumplirá estas condiciones:

- **Es específico**—Define tu objetivo en detalle. ¡Es difícil trabajar hacia un objetivo indefinido!
- **Es mensurable**—Identifica las maneras en que sabrás que tu meta se ha logrado.
- **Es alcanzable**—Asegúrate de que tu objetivo es algo que se puede lograr de manera realista. Acabar con la pobreza tal vez no sea posible por tu cuenta, pero ofrecer oportunidades educativas para los jóvenes desfavorecidos puede que lo sea.
- **Es relevante**—Tus metas deben alinearse con la dirección que quieres que tu vida tome y, si corresponde, con las necesidades de tu comunidad.
- **Es limitado en el tiempo**—Poner un plazo a tus metas te mantendrá motivado y encaminado.

Cada objetivo debe cumplir todas las condiciones. Si las pasa, es indicio de que has creado una meta excelente para ti.

continuación en página 3



ESTABLECER Y LOGRAR METAS

continuación

SEGUNDO PASO: DEFINE TUS METAS A CORTO PLAZO.

Los objetivos a corto plazo te mantienen en el camino hacia el logro de los de largo plazo. Si tu objetivo a largo plazo es iniciar un negocio, tus metas a corto plazo pueden ser realizar una investigación de mercado, elaborar un plan de negocios, reunirte con un mentor, etc. Basándose en el resultado de una meta a corto plazo, puede que necesites reevaluar tu meta a largo plazo. Tal vez, al desarrollar el plan de negocios, averiguaste que el costo de iniciar un negocio es mayor de lo previsto. ¿Cambiará esto tu meta a largo plazo? ¿Hay metas adicionales a corto plazo que puedas establecer para ayudarte a trabajar en la consecución de tu meta a largo plazo? Asegúrate de reevaluar tu plan a largo plazo a medida que completes cada meta a corto plazo. Recuerda que los objetivos a corto plazo no necesitan ser tan ambiciosos como lo son los de largo plazo. Desarrollar tus habilidades profesionales es un gran objetivo a corto plazo. Si esa es una de tus metas, echa un vistazo a nuestros recursos sobre cómo redactar una biografía, prepararse para una entrevista de trabajo y pronunciar un discurso.

TERCER PASO: IDENTIFICA LOS RECURSOS QUE NECESITARÁS PARA ALCANZAR TUS

Después de definir tus metas, haz una lista de los recursos que necesitarás para alcanzar cada una. Los recursos pueden incluir investigación e información, dinero o apoyo financiero, o ayuda de otros, como familia, amigos, miembros de tu comunidad o compañeros de trabajo. Al tener una lista de lo que necesitas, sabrás dónde y a quién recurrir para obtener apoyo. Después de haber definido tus metas y lo que necesitas para lograrlas, asegúrate de continuar

revisando tus metas establecidas para que puedas permanecer en buen camino. La mejor manera de hacer esto es anotar todo.

Si está buscando para más recursos para desarrollar sus habilidades personales, organizativas y comerciales, complete nuestro curso, [¡Estrategias para el crecimiento y desarrollo personal!](#)

Iniciativa Jóvenes Líderes de las Américas (Red YLAI). (n.d.). *Establecer y lograr metas*. Recuperado el 7 de julio de 2020 de <https://ylai.state.gov>



MANEJO DEL DESEMPEÑO

Competencias de manejo del desempeño: establecer metas

Los supervisores deben comunicar las metas de la organización y cómo se relacionan con el desempeño individual y grupal de forma de recargar de energía a sus empleados para que logren los resultados deseados. Mientras desarrollan planes de desempeño, los supervisores y empleados pueden hablar acerca de cómo los logros de los empleados apoyan las metas de la organización. Al alinear el desempeño del empleado con las metas de la organización, los supervisores dirigen los esfuerzos de sus empleados hacia la maximización de los logros y el apoyo a los planes estratégicos de la agencia.

Una vez que el supervisor y los empleados hacen estas conexiones, pueden acordar metas individuales más específicas y analizar responsabilidades individuales. Sin la aceptación del empleado de desempeñarse en un determinado nivel, es muy difícil cumplir o superar las metas establecidas.

Pasos para fijar metas

En su libro, *Goal Setting: A Motivational Technique That Works*, Edwin A. Locke y Gary P. Latham proponen siete pasos para fijar metas individuales de forma efectiva:¹

- Especificar las tareas y los resultados. Describir claramente las tareas que se deben realizar que produzcan resultados completamente exitosos.
- Establecer objetivos o normas. Establecer metas que sean difíciles pero posibles de alcanzar produce niveles más altos de desempeño que no fijar metas o fijar metas vagas.
- Determinar las medidas. Usar medidas claras (calidad, cantidad, costo, oportunidad y frecuencia de ejecución) en todos los niveles es necesario para un manejo del desempeño exitoso.
- Establecer plazos. Para maximizar los beneficios de fijar metas, especifique los plazos esperados para alcanzarlas.
- Priorice las metas. Es de utilidad ordenar o priorizar las metas de forma que los empleados conozcan su importancia relativa.
- Calificar el desempeño de la meta. Los empleados deben conocer el proceso de valoración de elementos y de asignación de una calificación de desempeño resumida.

continuación en página 5

MANEJO DEL DESEMPEÑO

- Coordinar esfuerzos para alcanzar la meta. Si alcanzar una meta requiere un esfuerzo grupal, asegúrese de planificar y medir la contribución de cada individuo.

Las metas tienen un efecto directo sobre los pensamientos y las acciones de las personas. Una meta enfoca la atención de una persona en factores relacionados con la meta. También regular el gasto de energía de una persona. Fijar metas difíciles aumenta la persistencia de la persona y así, el esfuerzo se traduce en compromiso y motivación. Finalmente, esto lleva a un aumento del desempeño, en especial si las metas se fijan en un nivel alto y los empleados las aceptan.

Consejos adicionales

Según Lynn Summers y Elizabeth Hampson en su artículo publicado en Performaworks, "Setting and Attaining Goals: How to ACT BEST", los supervisores deben ser habilidosos para fijar metas con éxito. Además de los pasos enumerados arriba, estas autoras dicen que los supervisores deben ser capaces de:²

- Desglosar metas de la organización en trozos manejables y delegarlos.
- Usar múltiples criterios para evaluar el logro exitoso de metas usando la satisfacción del cliente, la calidad y el valor agregado, además de costo y cantidad.
- Dar seguimiento visiblemente y actualizar metas para mantener o aumentar la energía y el impulso de los empleados.

- Obtener el apoyo de la alta gerencia para superar barreras, aclarar metas y liberar recursos.

Fijar metas puede tener consecuencias de largo alcance para la organización y sus empleados. Según informes de investigaciones, la productividad aumentó un promedio de 30 % en organizaciones que practican la fijación de metas sistemática. De esas organizaciones, la productividad realmente aumentó 57 % cuando la fijación de metas tuvo el apoyo de la alta gerencia. En contraste, la productividad solo aumentó 6 % en organizaciones con poco apoyo de la alta gerencia.³

Referencias

1. Locke, E. A., y Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
2. Summers, L., y Hampson, E. (n.d.). *Setting and attaining goals: How to ACT BEST*. Raleigh, NC: Performaworks.
3. Grote, D. (2002). Performance planning (p. 37). In *The performance appraisal question and answer book: A survival guide for managers*. New York: Amacom, American Management Association.

U.S. Office of Personnel Management (OPM). (s/f). *Performance management: Performance management cycle*. Recuperado el 4 de junio de 2024 de <https://www.opm.gov>



EL FLUJO Y EL YO: ¿HA PERDIDO SU PROPIO ENCANTO?

¿Qué es el *flujo*?

Estar en estado de flujo es estar completamente absorto en una actividad, y que el tiempo parezca pasar en un abrir y cerrar de ojos. Es un estado mental en el que todo nuestro ser está completamente inmerso, por lo general, en una actividad que nos gusta y en la que somos expertos. Aunque el flujo suele producirse cuando se realizan actividades creativas, también puede encontrarse en actividades físicas, como correr, bailar o practicar deportes.

El concepto de flujo fue concebido por Mihaly Csikszentmihalyi, un respetado psicólogo cuyo trabajo se centró en la psicología del bienestar, los logros y una vida con sentido. Cuando las personas participan en una actividad que promueve un estado de flujo, obtienen muchos beneficios, entre ellos los siguientes:

- Mayor satisfacción en la vida
- Mayor felicidad y alegría
- Mejora del desempeño en esa actividad en particular
- Mayor aprendizaje y desarrollo
- Sensación de serenidad y pérdida de la vergüenza

¿Ha perdido su encanto? Es hora de encontrar el flujo.

No es raro sentir que ha perdido su encanto en la vida y cuestionarse hacia dónde va su vida en ocasiones. Puede ser que haya llegado a donde pensaba que quería estar, pero ahora que está ahí, se siente insatisfecho. A veces, puede sentirse así cuando las presiones externas y las expectativas de otras personas le han dictado hacia dónde ir.

Para encontrar la felicidad en la vida y redescubrir su encanto, debe actuar en lugar de sentarse y esperar a que llegue. A menudo, gran parte de hacia dónde necesita ir proviene de mirar al pasado y buscar momentos de flujo que ya podrían estar ocurriendo. Formularse las siguientes preguntas puede ayudarlo a identificar las actividades que provocan un estado de flujo:

- ¿Qué acciones le dieron energía el año pasado?
- ¿Qué acciones lo inspiraron más?
- ¿Cuándo se sintió más orgulloso y qué estaba haciendo?

continuación en página 7



EL FLUJO Y EL YO: ¿HA PERDIDO SU PROPIO ENCANTO?

continuación

Si tiene dudas sobre lo que lo hace feliz y le permite fluir, podría ser el momento de probar cosas nuevas. Podría considerar aprender a tocar un instrumento musical, probar deportes nuevos, leer libros interesantes o simplemente empezar a escribir y ver a dónde lo lleva.

Consejos para lograr el flujo

Objetivos

Una vez que haya encontrado una actividad que disfrute y en la que se sienta relativamente hábil, es importante seguir algunas reglas simples para aprovecharla al máximo. Estas incluyen las siguientes:

- Establecer objetivos claros sobre lo que está haciendo
- Eliminar cualquier distracción (teléfonos, etc.) para garantizar que su flujo no se vea interrumpido
- Agregar elementos de desafío (es decir, establecer objetivos realistas pero estimulantes)
- Seleccionar actividades que proporcionen una retroalimentación inmediata y clara

Incorporar el flujo a una vida plena

En su obra, Mihaly escribió: "Si una persona se propone alcanzar un objetivo lo suficientemente difícil, del que se derivan lógicamente todos los demás objetivos, y si invierte toda su energía en desarrollar habilidades para alcanzar ese objetivo, entonces las acciones y los sentimientos estarán en armonía, y las partes separadas de la vida encajarán, y cada actividad tendrá sentido

tanto en el presente como en la visión del pasado y del futuro. Así es posible dar sentido a toda la vida".

La obra de Mihaly encaja muy bien con el trabajo del psicólogo Martin Seligman y su *modelo PERMA-V*. Este modelo permite comprender cómo y qué deben hacer las personas para encontrarse en un estado de prosperidad y bienestar que, en última instancia, conduce a un estado de flujo. El modelo PERMA-V de Seligman incluye lo siguiente:

P: *Positive emotion* (Emoción positiva)

E: *Engagement and connectedness* (Compromiso y conexión)

R: *Enhanced Relationships* (Mejora de las relaciones)

M: *Meaning and purpose in their pursuits* (Significado y propósito en sus actividades)

A: *Sense of Achievement* (Sentido de realización)

V: *Vigour: vitality and energy through self-care* (Vigor: vitalidad y energía a través del autocuidado)

Veretis. (Revisado en 2024 [Ed.]). *El flujo y el yo: ¿Ha perdido su propio encanto? [Flow and the self – Have you lost your own mojo?]* (B. Schuette y E. Morton, Eds.). Raleigh, Carolina del Norte: Workplace Options (WPO).

¿QUÉ SIGNIFICA REALMENTE LA MOTIVACIÓN?



Mucha gente contrata servicios de psicología del rendimiento en busca de claves para tener una motivación férrea. Este es el tipo de empuje y disciplina que hace que las personas se levanten de la cama a las 4:30 de la mañana, llueva, granice o truene, y salgan a correr 16 kilómetros sin dejar de ser las primeras en llegar a la oficina y las últimas en salir. El problema es que estas "claves" son un mito. Sencillamente, no existen.

Las plataformas de transmisión de video en línea facilitan el acceso a videos motivacionales en los que se incentiva a ser más resistentes, mejores, más rápidos y más fuertes. Esto nos lleva a creer en el mito de la motivación y en cambios de comportamiento extremos de la noche a la mañana. El fracaso inevitable de una persona a la hora de reproducir y mantener este nivel de motivación extrema suele provocarle desánimo y decepción. A veces, tenemos que aceptar que nuestros sueños o deseos simplemente están más allá de nuestras capacidades y están destinados a otras personas.

¿Por qué ocurre esto?

La motivación es un mito, porque no es un concepto independiente. La motivación es la combinación de importancia y creencia. Es cuando sentimos que algo es importante y nos creemos capaces de alcanzar el éxito. Después aparecen la disciplina para seguir adelante, el establecimiento de prioridades y la acción, que se asocian con la motivación. Por eso, las personas "motivadas" son aquellas que tienen una idea clara de lo

que es importante para ellas y por qué, y la convicción de que son capaces de alcanzar el éxito en estos ámbitos.

¿Por qué es importante?

Entender la motivación en este contexto ayuda a reconocer que hay mucho más que simplemente "ponerse a trabajar" y realizar una planificación previa. Si bien esto suena menos atractivo, es necesario entenderlo si queremos lograr un cambio de comportamiento a largo plazo y aumentar nuestras probabilidades de tener éxito. La planificación debe girar en torno a la comprensión de la importancia y el establecimiento de objetivos alcanzables para fomentar la confianza.

¿Cómo se mantiene la motivación?

Para entender la importancia, hágase cinco preguntas que comiencen con "por qué" para descubrir el significado profundo por el que desea iniciar determinado recorrido. Por ejemplo, supongamos que quiere perder 9 kilos. El primer nivel de "por qué" puede deberse a que antes podía correr 16 kilómetros sin parar y ahora no.

Preguntarse por qué es importante correr 16 kilómetros (el segundo "por qué") puede revelar la respuesta: "Me sentía en forma y saludable cuando podía correr". Esto revela que la salud es importante para usted. Si se pregunta (el tercer "por qué") "¿Por qué es importante la

continuación en página 9

¿QUÉ SIGNIFICA REALMENTE LA MOTIVACIÓN?



continuación

salud?", podría darse cuenta de que "estar saludable significa que puedo hacer físicamente las cosas que quiero". Es fundamental contemplar exactamente lo que queremos hacer (por ejemplo, "¿por qué es esencial tener capacidad física?", el cuarto "por qué"). Esto puede revelar que quiere seguirles el ritmo a sus hijos cuando juegan.

Una vez más, reflexione sobre por qué esto es importante (el quinto y último "por qué"). De esta manera, quizás descubra que quiere ser un padre o una madre presente y comprometido que da un buen ejemplo a sus hijos en relación con un estilo de vida activo. En este ejemplo, investigar los cinco "por qué" nos llevó de "quiero perder 9 kilos" a "quiero ser un padre o una madre presente y comprometido". Se trata de un objetivo mucho más significativo y trascendental que la mera pérdida de peso. Pasó de querer perder peso por el simple hecho de hacerlo a ser un buen padre o una buena madre.

Los cinco "por qué" implican tiempo. En algunos casos, quizás ya conozca el quinto "por qué" antes de llegar a ese nivel. Sin embargo, tomarse el tiempo necesario para tener disciplina a la hora de pensar e investigar cada nivel ayudará a alinear el cambio de comportamiento deseado que está buscando con una inspiración verdaderamente apasionada.

¿Qué más puedo hacer?

En cuanto al segundo aspecto de la motivación (la creencia), asegúrese de tomarse el tiempo necesario para reconocer los pequeños pasos en el camino hacia su objetivo general. En el ejemplo anterior, perder 9 kilos es un proceso largo que podría parecer abrumador. Sin embargo, enfocarse en los primeros

dos kilos puede ser una buena forma de tomar impulso y fijar un objetivo inicial más alcanzable.

Antes de pasar a la acción, asegúrese de dedicar tiempo a dividir el resultado global deseado en "objetivos de recorrido" más pequeños. Estos objetivos deben ser pertinentes y mantener una coherencia con sus objetivos generales. Esto los convierte en un verdadero indicador del progreso realizado para fomentar la confianza y destacar los cambios que deba implementar.

¿Qué sigue ahora?

La motivación no es algo simple. Según la generación de transmisiones de video, la motivación parece ser algo tan fácil como gritarse un montón de palabras motivadoras repetidas; pero, si realmente fuera tan sencillo, lo más probable es que ya hubiéramos empezado y lo hubiéramos conseguido.

El cambio de comportamiento es mucho más complejo que eso y, por lo tanto, su comprensión de lo que despierta su motivación tiene que coincidir con esto. Comprender firmemente por qué quiere cambiar (importancia) y lo que esto significaría para su vida es el primer paso clave para la motivación. Esto debe ir acompañado de una estrategia clara sobre cómo se materializa el progreso y sus indicadores. Al desglosar estos objetivos, la meta global parecerá un poco más alcanzable

Veretis. (Revisado en 2024 [Ed.]). *¿Qué significa realmente la motivación? [What does motivation really mean?]* (B. Schuette & E. Morton, Eds.). Raleigh, Carolina del Norte: Workplace Options (WPO).