

## **2.1.2. Administración x Objetivos.**

### **Qué es la APO**

En términos generales, la APO es una estrategia que consiste en motivar a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la empresa a través de un sistema de recompensas.

En otras palabras, se trata de estimular a los empleados para que sean más eficaces en la obtención de los resultados que tu compañía necesita, en lugar presionarlos para que lo hagan.

Este modelo de gestión empresarial se popularizó en 1954 con la publicación del libro *The Practice of Management* de Peter F. Drucker, que fue el primero en incorporar la noción de administración por objetivos y proponer una forma distinta de manejar una empresa, tomando en cuenta la necesidad innata de los seres humanos de ser reconocidos y apreciados.

La administración por objetivos en 4 sencillos pasos

Para poner en práctica esta estrategia sólo necesitas tener claros estos sencillos pasos:

Establece objetivos generales y particulares claros

La APO necesita que tú o el equipo encargado de la toma de decisiones definan qué quieren lograr con la compañía y en cuánto tiempo quieren lograrlo. Visualiza qué objetivos específicos deben conseguirse mensual, trimestral, semestral y anualmente en cada una de las áreas de la empresa para lograr el objetivo general.

Toma en cuenta a tus colaboradores

Comunica a los trabajadores los objetivos que deben conseguirse en cada área a corto y mediano plazo, fomenta las reuniones para trabajar en equipo y motívalos para que propongan planes y estrategias para alcanzar los objetivos propuestos. La administración por objetivos requiere la participación de todos.

Reconoce los logros de los trabajadores

El corazón de este modelo de gestión es la motivación de los trabajadores. El departamento de Recursos Humanos debe tener claro cómo recompensar resultados por objetivos de manera que los empleados y equipos de trabajo se mantengan motivados. Los trabajadores deben estar enterados de lo que pueden conseguir en caso de lograr las metas establecidas.

Evalúa los resultados y ajusta la ruta

Una vez cumplidos los plazos para alcanzar los objetivos parciales o específicos, además de reconocer los logros, debe contarse con mecanismos para analizar las razones por las que algunos objetivos no pudieron alcanzarse y busca en conjunto con los trabajadores nuevas rutas para llegar a la meta propuesta. La APO requiere de una evaluación constante.

4 beneficios de la administración por objetivos

Si todavía no sabes si la APO es para tu empresa y te preguntas si deberías implementarla en el 2022, a continuación te decimos cuatro beneficios que puede traerte a tu compañía.

Da una visión estratégica de la empresa

La administración por objetivos te obliga a saber con claridad a dónde quieres llegar y eso permite tomar mejores decisiones para el funcionamiento de la empresa.

Facilita la planeación y la organización

Establecer objetivos específicos y plazos para lograrlos permite que cada uno de los integrantes de la empresa tenga claro qué debe hacer y en qué momento.

Fomenta el compromiso y la pertenencia

Los empleados se reconocen como parte indispensable de la organización porque saben que el trabajo de cada una de las áreas repercute en la consecución del objetivo general de la empresa.

Permite medir el desempeño laboral

No solamente la gerencia puede medir las capacidades de los trabajadores según sus resultados, sino que cada trabajador será capaz de identificar sus fortalezas y debilidades.

Es la oportunidad de establecer estrategias motivacionales

Celebrar y reconocer los logros de los empleados permitirá mantener la motivación, no sólo para realizar el trabajo, sino para mejorar sus habilidades para realizarlo.

People Operations

Cómo recompensar resultados por objetivos

Ya hemos dicho que uno de los pasos indispensables de la APO es saber cómo recompensar resultados por objetivos, lo que permitirá mantener los niveles de motivación en alto. Aquí te damos algunas ideas que beneficiarán no sólo a los empleados, sino a la empresa en su conjunto.

Reconocimiento público de los logros. Los trabajadores se sentirán apreciados por la empresa y por lo tanto más comprometidos con ella.

Cena para el equipo de trabajo. Fomentará la integración entre los participantes y por lo tanto mejorará su trabajo en equipo.

Mejora o actualización de mobiliario y/o equipos de trabajo. Esto facilitará las tareas a los trabajadores, los hará sentirse más cómodos en sus puestos de trabajo y, adicionalmente, mejorará la productividad de la empresa.

Inscripción a una capacitación de su elección. No sólo contribuyes al desarrollo personal de los empleados, sino que obtienes trabajadores mejor capacitados.

4 errores que debes evitar en la administración por objetivos

Si estás considerando establecer la administración por objetivos en tu empresa en este 2022, estos son los errores que debes evitar a toda costa:

Imprecisión en los objetivos y plazos

El éxito de esta estrategia comienza con la claridad en los objetivos, que deben ser cuantificables, y tener plazos definidos para lograrlos: mensuales, trimestrales, semestrales y anuales. No hacerlo repercute en la eficacia de las acciones tomadas por los colaboradores.

#### Centralizar las decisiones

La mejor manera de trabajar la APO es a través de un liderazgo participativo, estableciendo el objetivo y tomando en cuenta la experiencia y los conocimientos de los trabajadores para lograrlo, de lo contrario se corre el riesgo de no obtener el compromiso ni la integración que se requiere.

#### Prescindir de la evaluación de resultados

La falta de evaluación y retroalimentación evitará que realices los ajustes necesarios en tus objetivos, en caso de que las metas establecidas hayan sido poco realistas o de que tus empleados requieran una capacitación específica para realizar determinadas tareas.