

Management and Performance Associates – Octubre 2014

Sentirse cómodo con estar incómodo

Malala Yousafzai es una activista adolescente Pakistání que lucha por la educación femenina. Su familia opera una cadena de escuelas en Pakistán. En Octubre 2012, los Talibanes intentaron asesinar a Malala cuando subía al bus de su escuela y le dispararon en la cabeza.

En 2013, habló en las Naciones Unidas sobre la importancia de la educación y fue seleccionada por la revista TIME como una de las 100 personas más influyentes en el mundo. Recibió premios y reconocimientos de muchos países. Este mes, se transformó en la persona más joven de la historia en recibir el Premio Nobel de la Paz.

Leer esta fantástica noticia nos hizo reflexionar sobre la educación y el desarrollo. A algunas personas les gusta la lucha que Malala hace por la educación, mientras que otras personas lo asumen como algo dado. MAPA ofrece varios programas para el desarrollo de las personas, y vemos los dos tipos de actitud en nuestras clases. Desafortunadamente, de vez en cuando, encontramos a participantes que no aprovechan totalmente su oportunidad de desarrollo.

A menudo exploramos la idea que desarrollo se conecta con salir de su propia zona de confort. Veamos algunas ideas que nos pueden ayudar a abrazar el desarrollo:

1 | Anímese a experimentar y aventurarse en un territorio desconocido.

* Pare de escuchar solo a las personas que concuerdan con usted. Descubra el valor de las diferencias. Rodéese de voces diferentes.

* Pídale feedback y considere diferentes puntos de vista. Sin ellos, no tomaremos conciencia de nuestras zonas ciegas. Recuerde que puede ser molesto, es para su desarrollo, no para su disfrute. Algunas personas piden feedback, pero solo quieren escuchar lo que han hecho bien. Lamentablemente no funciona de dicha manera.

* Busque caminos inexplorados. Si su carrera se concentra en un campo, quizás llegó la hora de aventurarse a nuevos territorios. Pasar la vida en Ventas puede ser excitante y reconfortante. Dese la oportunidad de explorar Control de Riesgos, u Operaciones o Recursos Humanos. Y si no se anima a una transferencia a dichas áreas, quizás una pasantía, o formar parte de un Proyecto multifuncional. Los profesionales más avezados tienen una amplia experiencia en varios campos.

2 | Cuando coma un elefante, hágalo de a un bocado por vez.

* Problemas gestados durante épocas no se solucionan con una conversación de coaching de cinco minutos o con un poco de feedback. Observe el camino y el proceso, no el evento. Pregúntese que más puede hacer para desarrollarse.

Las pequeñas acciones suelen tener un impacto significativo. Continúe pidiendo feedback y haga todas la correcciones sobre la marcha necesarias. Recuerde que nada cambia de un día para el otro.

3| Infórmese sobre lo que sucede fuera de su zona de confort (la zona de expansión).

* Observe a otros que exploran con coraje. ¿Qué hacen? Hable con ellos. Considere sus ideas. Aprenda de ellos. Saque sus propias conclusiones y adáptelas a su propio escenario y ambiente.

* Visualice las consecuencias de transitar un camino riesgoso. ¿Quién lo puede apoyar para continuar? Busque aliados y mentores fuera de su zona de confort. Recuerde que su zona de confort, normalmente se asocia con la zona del dominio del conocimiento. Lo arrogante es pensar que ya no hay nada para aprender.

4| Tenga en claro cuánto quiere avanzar.

* Algunas personas no quieren ir más allá en su desarrollo, y eso es aceptable, en tanto y en cuanto su desempeño sea aceptable. No hay nada malo en la zona de confort si su desempeño se alinea con las expectativas de su organización. El problema comienza cuando el mundo a nuestro alrededor cambia, requiriendo respuestas nuevas y más creativas, y nosotros nos anclamos en el pasado. En este caso, ¿de quién es el mundo que no está cambiando? En el contexto actual de cambio constante, no pasa demasiado tiempo antes de que alguien quede desactualizado y sin desarrollo.

* Al decidir navegar su zona de expansión, recuerde que el movimiento debe ser realista. Si usted piensa que será el próximo CEO, quizás usted demuestre mucho compromiso con su Carrera y su empresa. ¿Será posible? ¿Sabe que se necesita para llegar en términos de competencias, motivación y potencial? Cuando se desarrolle, es mejor pensar en el paso corto en lugar del largo, y en el corto plazo, en lugar de en las próximas décadas.

* Una vez elegido el destino, necesitamos encontrar el camino para llegar. Una investigación del *Center for Creative Leadership* demuestra que el 10% del desarrollo viene de capacitaciones formales o estudios académicos. Coaching, feedback y observar a otros, representa otro 20%. El 70% restante del desarrollo viene de los desafíos de su trabajo. Por ejemplo: nuevos desafíos, nuevas responsabilidades, nuevas tareas, proyectos multifuncionales, etc.

* Consideremos el acto del desarrollo como si fuera un nuevo lenguaje. Si solo vamos a las clases, esto significará solo el 10% de nuestra habilidad de aprender. Si vemos películas o TV en el nuevo idioma, o vamos a reuniones en dicha lengua, esto impulsará nuestro aprendizaje formal otro 20%. Finalmente, si participamos en *conference calls*, grupos de estudio o simplemente viajamos al exterior, estaremos trabajando en el 70% restante.

La próxima vez que le ofrezcan un movimiento lateral, sin pago extra, ni cambio en su título, piense en las nuevas competencias que va a desarrollar.

Con nuevos desafíos viene más desarrollo. Un proyecto multifuncional, en el cual tiene que interactuar con gente más senior y más competente podría ayudarle a desarrollar su habilidad de influencia. Si siempre ha manejado un equipo homogéneo, considere transformarlo en un equipo diverso, con personas que no piensen como usted. Si nunca salió de su pueblo natal, considere trabajar en otra ciudad de su país, o en otro país.

No hay mejor manera de desarrollarse usted mismo y sus habilidades multiculturales que en el su trabajo.

Hasta el próximo mes.
¡Agradecemos sus comentarios!