

Las 6 formas de tomar el control del desarrollo profesional

18 Jun 2024 · 6 min de lectura

Con el pasar de los días hemos llegado a la era del **desarrollo profesional del hágalo usted mismo**. Las empresas ofrecen con menos frecuencia capacitación formal, una tendencia que existe desde hace años. Esto puede deberse a que los empleados cambian de trabajo con tanta frecuencia (la permanencia en el puesto ahora promedia unos cuatro años) que las empresas no ven el valor de invertir en personas que probablemente se vayan que puede ser por emprender su propio negocio o migrar a otra empresa. Esto contrasta marcadamente con la inversión que los altos directivos solían hacer en los empleados. Por ende las **6 formas** de tomar el control del desarrollo profesional puede darnos un clic a seguir.

Desafortunadamente, hoy en día las organizaciones, sin saberlo, están dejando a sus empleados con lagunas de habilidades y puntos ciegos que pueden descarrilar sus carreras y la eficacia organizacional. Y los gerentes no están ayudando. Demasiado preocupados por su propio pellejo, la mayoría de los gerentes no tienen tiempo ni energía para concentrarse en el de los demás. De hecho, Korn Ferry descubrió que cuando los gerentes se calificaban a sí mismos en 67 habilidades gerenciales, “desarrollar a otros” ocupaba el último lugar.

Idealmente, las organizaciones harían más para fomentar el **desarrollo profesional**: fomentar una retroalimentación más inmediata, desarrollar criterios de desempeño claros, brindar retroalimentación sobre el desarrollo con claridad y tacto, y proporcionar recursos e incentivos para que los gerentes hagan del desarrollo de los empleados una prioridad. Pero la realidad es que la carga mayor recae sobre los empleados. Los trabajadores de todos los niveles deben aprender a identificar sus debilidades, descubrir sus puntos ciegos y fortalecer sus habilidades.

Aquí hay 6 formas de tomar el control del desarrollo profesional.

Comprenda en qué se le evalúa. ¿Cómo es el éxito en su puesto? ¿Cuáles son sus objetivos laborales y métricas de éxito? Es mejor identificarlos con su gerente, pero si eso no sucede , escriba cuáles entiende que son los objetivos y los indicadores clave de desempeño. Llévelos con su jefe para obtener su acuerdo y participe en un diálogo continuo para asegurarse de mantenerse en el camino correcto.

Resuelva sus propios puntos ciegos. Las personas con mejor desempeño siempre están aprendiendo y adaptándose, y rutinariamente buscan retroalimentación de su jefe, compañeros y subordinados. Si su jefe no le brinda comentarios de manera proactiva, inicie la conversación usted mismo. Después de una presentación o una gran reunión, indique algo que crea que salió bien y luego pida consejo sobre algo que pueda mejorar. Es mejor mantenerlo simple; la mayoría de las personas sólo pueden absorber un área para mejorar a la vez. Escuche y agradezca a su jefe por sus comentarios.

Codifica tus aprendizajes. Puede capturar comentarios y aprendizaje llevando un diario . Enumere de cinco a diez habilidades o competencias que necesita desarrollar en su puesto y califíquese (ya sea por su cuenta o con la ayuda de un asesor de confianza) en cada una de ellas. Por ejemplo, si usted es especialista en marketing de marcas, podría obtener una A en desarrollo de publicidad, una B+ en análisis de precios y una C en trade marketing. Concéntrese en las C para cerrar las brechas de habilidades. Buscar comentarios de alguien que anteriormente ocupó su trabajo puede acelerar su aprendizaje.

Aumente su visibilidad con la C-suite. No siempre es posible llamar la atención de los líderes superiores a través de su trabajo directo, por lo que puede intentar ofrecerse como voluntario para iniciativas, como obras de caridad, eventos de la empresa o reclutamiento en el campus. Esta es una manera fácil, pero a menudo pasada por alto, de codearse con personas de alto nivel que lo verán en acción e idealmente tomarán nota de sus contribuciones.

Conviértase en un experto en un área de creciente importancia para su empresa. Es posible que su empresa esté lidiando con la disrupción provocada por una nueva tecnología, como el Internet de las cosas, la inteligencia artificial o la computación basada en la nube. Conviértase en el experto de su departamento en un tema emergente. Realizar investigaciones y revisiones de literatura, asistir a conferencias o escribir sobre el tema. Desarrollar experiencia en un área incipiente de creciente importancia puede conducir a ascensos y otras oportunidades profesionales.

Busque buenos consejos y tutoría. La perspectiva de una persona de alto nivel es invaluable, pero abalanzarse sobre alguien: "¿Serás mi mentor?" – es probable que los asuste. Intente reunirse de forma informal: en la cafetería del vestíbulo de su empresa, o en el picnic de la empresa o en una salida de golf. Conozca la biografía de la persona y prepárese para hacer algunas buenas preguntas relacionadas con su área de especialización. Si todo va bien, escuchará: "Si puedo ayudarte, házmelo saber". Aproximadamente una semana después, puede extender una invitación para "continuar la conversación" tomando un café. Con el tiempo, una relación de mentor puede desarrollarse orgánicamente.

SERIA TÚ Y TU EQUIPO

Aprendiendo

Se necesita tiempo para desarrollar habilidades funcionales sólidas. En la mayoría de los puestos, ya sea ventas empresariales, marketing de marca, logística de la cadena de suministro o finanzas corporativas, ser competente a menudo consiste en tener un conocimiento funcional profundo en cuatro o cinco áreas laborales clave y un buen conocimiento práctico en otras cuatro o cinco. Sin la voluntad de asumir múltiples tareas, o incluso movimientos laterales [estratégicos](#), será difícil alcanzar un conjunto completo de habilidades. Se necesita paciencia.

Al principio de mi carrera, todavía estaba en el [nivel directivo](#) dentro de PepsiCo, mientras que un buen amigo ascendió a vicepresidente al mudarse a otra empresa. Pero a medida que mis habilidades se solidificaron, entendí cómo encajan las piezas del negocio y mi progresión profesional se aceleró.

Su conjunto de habilidades es, en última instancia, su capital profesional, así que tómese el tiempo para desarrollar sus habilidades funcionales. Saltar de un trabajo a otro demasiado rápido (digamos, en incrementos de 18 meses o dos años) no le permitirá desarrollar la experiencia funcional que necesita para avanzar en su carrera. Con tiempo y paciencia, y tomando la iniciativa, es mucho más probable que prospere en este mundo del bricolaje.