



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



CINCO TRAMPAS PARA EL DESARROLLO PERSONAL

DESARROLLO DE PERSONAL

Por desarrollo de personal se entiende el adquirir nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que nos permitan afrontar nuevos retos o situaciones, o abordarlos de manera diferente a como tradicionalmente lo hacemos.

AÑOS DE EXPERIENCIA VERSUS DESARROLLO

Es común confundir los años que una persona tiene realizando una tarea, versus el crecimiento y desarrollo que ha tenido dentro de lo que hace. La persona que no se reta a sí mismo a innovar, a buscar y aprender nuevas opciones para abordar las situaciones o retos en su trabajo, simplemente tiene un año de experiencia multiplicado por el número de años en el cargo, porque lo que ha hecho es básica-

mente lo mismo durante un largo período.

Es importante aclarar que desarrollo no implica necesariamente promoción, o transferencia de una posición a otra diferente, aunque no hay duda que éstas son las acciones de desarrollo más efectivas, se puede lograr desarrollo aun en la misma posición o cargo, todo es cuestión de actitud.

1.- PRIMERA TRAMPA, EL MIEDO

El miedo al fracaso, a o hacerlo bien, al posible castigo a recibir si fracasamos, es una de las principales trampas, que nos llevan a quedarnos en nuestra zona de confort, en donde nos sentimos resguardados.

Experiencias pasadas negativas, y la falsa creencia de creer que una adversidad es sinónimo de ser un fracasado, el creer que todo siempre nos debe sa-

lir todo bien, conlleva una intolerancia al fracaso, lo que es una posible causa de este miedo.

2.- SEGUNDA TRAMPA, CREENCIAS PERSONALES

Consiste en un trabajo auto destructivo de nuestro propio ser. No se llega a distinguir entre el "ser", o características profundamente arraigadas de nuestra personalidad, y del "hacer" que son conductas o hábitos que son más fáciles de modificar o cambiar que la personalidad.

Cuando decimos que soy malo para tal actividad, yo no sirvo para, yo soy así, yo nací así, siempre he sido y seré así, estamos ante un condicionante y limitante de la conducta, porque "ya creas que lo puedes hacer, como que no lo puedes hacer, en ambos casos es verdad".

3.- TERCERA TRAMPA, EL LOCUS DE CONTROL EXTERNO

El locus de control externo consiste en achacarle todos nuestros fracasos, e incluso los éxitos, a factores externos a nosotros. Si logro una excelente calificación en un examen fue que estaba fácil, no fue que estudié duro, me sacrificué y tuve un logro, por otro lado, si consigo un buen trabajo se debe a la suerte. Indudablemente si en los casos de éxitos, le echamos la culpa a factores externos, con más razón en el caso de los fracasos, estaremos culpando a distintos elementos del entorno. Lo mismo ocurre con el mundo organizacional, algunos empleados esperan que sean las empresas, las que los motiven, y que los desarrollen, no hay duda que existen entornos más propensos a fomentar el crecimiento y desarrollo

del personal, pero la responsabilidad es netamente individual, porque la búsqueda del desarrollo es una competencia y actitud que no depende de factores externos.

4.- CUARTA TRAMPA, SOLAMENTE LA EXPERIENCIA

Para mí el desarrollo individual y profesional, es una combinación armónica entre experiencia y aprendizaje teórico, producto del estudio formal y autoestudio, la lectura, la formación etcétera.

Es la combinación entre teoría y práctica, el confiar solamente en la experiencia, sin una actualización teórica, es irse sumiéndose en la obsolescencia, la práctica sin teoría carece de innovación, y la teoría sin práctica cojea en la implementación.

5.- QUINTA TRAMPA, LA

COMODIDAD

Esta trampa es muy común, consiste en llegar a un estadio de crecimiento y desarrollo, echar el ancla y decidir hacer lo mismo, día a día, sin preocuparse de innovar, de adquirir nuevos conocimientos en lo más mínimo, es no retarse, porque el motivo principal de la conducta es la "comodidad" que da moverse solamente en la zona de confort.

Hugo Urdaneta Fonseca
Consultor Organizacional,
Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.