



Consejos para abordar tu Conversación de Desarrollo

(Colaborador/a)

Fase 1. Preparación

1. Enfoca bien el objetivo y no te desvies

La finalidad esencial de la conversación es tu desarrollo y por tanto es una oportunidad para aprender cosas nuevas, cambiar y crecer. Mantén esta perspectiva constructiva y sé el protagonista de tu propio desarrollo. ¡Aprovecha la oportunidad!

2. Dale a la preparación el valor que merece tu desarrollo

Es un momento clave, la base de lo que ocurrirá después. Cuanto mejor prepares la conversación sobre tu desarrollo más eficiente será el proceso y más efectivo y beneficioso el resultado para ti. Tómate tu tiempo, hazlo concentrado y dedicado. Te mereces una buena reflexión sobre tu propio desarrollo.

3. Sé concienzudo y honesto contigo mismo

Autoevaluarse requiere espíritu crítico, una habilidad muy valiosa si tienes en cuenta que es el punto de partida para identificar lo que es mejorable y en qué fortalezas puedes apoyarte para conseguir esta mejora. Reflexiona sobre cada punto a evaluar y conviértete en tu crítico principal.

4. Apóyate en tus propios ejemplos

Revisa bien las competencias a evaluar y busca situaciones concretas que hayas vivido en relación a cada una de ellas y los comportamientos que la definen. Esto te ayudará a tomar conciencia sobre qué puntos debes mantener y potenciar y cuáles puedes corregir o desarrollar desde evidencias objetivas en lugar de percepciones. Ponle objetividad a tu autoevaluación.

5. Extrae aprendizajes desde el minuto cero

Repasa tus logros y cómo los conseguiste y con esta reflexión aprende de lo que salió bien y no tanto. Con este enfoque ya estás en el camino, ya has empezado a invertir en tu desarrollo.

6. Impulsa tu desarrollo y tus resultados

Recuerda que tú eres el protagonista de tu desarrollo y tenlo presente en todo momento. Como tal, propón las acciones efectivas que creas que pueden acercarte al perfil de competencias requerido. La evaluación solo te da el punto de partida, lo realmente importante es lo que pasa luego. Consulta las diversas opciones y selecciona las que creas que facilitarán tu desarrollo.

7. Hazlo fácil, hazlo por ti

Ahora si, como estás bien preparado puedes abordar la Conversación de desarrollo de forma abierta y sólida. Esto aportará fluidez al diálogo con tu responsable y os permitirá poner foco en lo más relevante, que eres tú y tu desarrollo.

Fase 2. Desarrollo

1. Recuerda que esta conversación es una oportunidad para ti

Su propio nombre la define:

Es una conversación para tu desarrollo y tú eres el protagonista. Contémplala por tanto como un espacio privilegiado para ti y también para tu responsable en el que se habla de algo más que la tarea y lo que realmente importa es lo que va a pasar después, las acciones que te ayudarán a mejorar y crecer. Acude con ese objetivo de sacarle el mejor partido.

2. Ten muy presente el análisis que hiciste en la preparación

Con una buena reflexión previa, la conversación es más sencilla ya que se convierte en un diálogo en el cual ambos sabéis exponer y argumentar vuestro punto de vista con solidez, apoyados en ejemplos y evidencias objetivas. Desde ahí, podéis concentraros en recorrer los distintos puntos e intercambiar opinión. Revisa aquello que preparaste.

3. Comprende y acepta otras perspectivas buscando el consenso

Es posible que cada uno tenga una “mirada” distinta y eso no tiene porqué ser un problema sino un camino para enriquecer la propia perspectiva y enfocarse a la mejora. Acoge la opinión de tu responsable como parte de tu propia crítica y busca el consenso escuchando con atención el qué y el porqué de sus apreciaciones.

4. Visualiza la conversación en sus 3 fases

Desde esta estructura, la conversación es más efectiva y ágil, y se asegura que se traten todos los puntos evitando la dispersión. Ten en cuenta este esquema:

Introducción. Para enmarcar la conversación.

Desarrollo. Destinada a revisar juntos el análisis respectivo y compartir el enfoque de las soluciones.

Conclusión. Se trata de extraer los aprendizajes y construir el Plan de Desarrollo.

5. Solicita (casi exige) un feedback de calidad a tu responsable

Un feedback de calidad te proporciona nueva información que te ayuda a decidir sobre el interés de cambiar algo. No se trata, entonces, de estar de acuerdo, sino de ampliar tu visión acerca de lo que debes mantener porque ya lo estás haciendo bien, lo que debes mejorar y cómo hacerlo. Vive el feedback como un regalo, es un real catalizador para tu evolución.

6. Detalla y concreta tu plan de desarrollo

Dibuja tu propia hoja de ruta del desarrollo. Cuanto más preciso sea el plan y más concretas las acciones que propones, más posibilidades hay de "serle fiel" y hacer que se cumpla. Haz un plan realista, dentro de tus posibilidades y con el objetivo de mejorar y consolidar tu perfil de competencias, y, por tanto, tus logros.

7. Hazlo fácil, hazlo por ti

Ahora si, ya estás en el camino. Tienes por delante un trabajo estimulante que va a aportarte un valor que, a partir de ese momento, incorporas a tu mochila y ya irá contigo formando parte de ti. Rétate a ti mismo/a para hacer posible el PDI, para hacer que ocurra y fructifique.

Fase 3. Seguimiento

1. Ponle anclajes a tu plan de desarrollo

Un Plan de Desarrollo necesita el compromiso de que se lleve a cabo por lo que es necesario que pactes con tu responsable un buen seguimiento.

2. Concreta las metas y los hitos de seguimiento

Establece hitos específicos que te permitan controlar los avances el PDI.

3. Sé fiel a los plazos establecidos

Si te pones plazos y te comprometes con ellos, el plan avanzará a buen ritmo y podrás seguir y saborear los beneficios del mismo.

4. No olvides poner el foco en los logros

Establece niveles de progreso (tiempos) y de logro (metas). Estructura un sistema sencillo con el que identificar dónde estás y cuáles son los obstáculos, errores u omisiones que te están frenando, si el plan no avanza.

5. Comprueba el “saldo final” del PDI

Al acabar el período completo asignado al PDI, haz balance de los 3 elementos clave que aseguran su éxito: eficacia, eficiencia e impacto y realizad un cierre “formal” de PDI para tomar consciencia del nuevo punto de partida en tu perfil competencial para seguir trabajando.

6. Hazlo fácil, hazlo por ti

Visualiza tus avances en el PDI a través de los hitos de seguimiento y apóyate en tu responsable para que te acompañe en el camino. Regálate la oportunidad y la satisfacción de haberlo conseguido.