



Reflexionar a mitad de año

Victoria Gismera,

Directora de PeopleMatters.

Ya han pasado los primeros meses del año y tenemos la vista puesta en lo que queda por delante. Después de unas merecidas vacaciones seguro que vengo con las pilas cargadas para afrontar cualquier reto que me ponga o me pongan por delante. Pero hasta ahora, ¿cómo voy? ¿Cómo lo estoy haciendo? ¿Voy por el buen camino para desarrollar mi carrera o mejorar mi situación profesional? ¿Hay alguien ahí que me pueda dar *feedback*?

La mitad de año es un momento fantástico para pararse un momento y ver cómo van las cosas. Desde mi posición como empleado o como responsable de equipos, y tanto si existe un proceso formalizado en mi organización como si no.

No hace falta rellenar largos formularios, hacer evaluaciones exhaustivas o entrevistas formales, pero sí reservar unos minutos para reflexionar sobre lo que tendríamos que haber desarrollado, conseguido, y sobre lo que tendríamos que estar trabajando para cumplir con nuestros objetivos y los de nuestro equipo a final de año.

Este proceso debe ser una responsabilidad compartida. Como profesional responsable y comprometido con mi futuro y el de la organización en la que trabajo, debería pararme y pensar sobre ello en algún momento, antes, durante o después de las vacaciones. Y posteriormente, para poder tomar decisiones, actuar en consecuencia y seguir planificando mi carrera profesional, debo exigir comentarlo y recibir *feedback*. Como responsable de un equipo, debe ser una prioridad y parte de mi compromiso

para con ellos y con la organización. Se trata de procurar su desarrollo y desempeño para conseguir las metas acordadas.

Es el jefe quien mejor conoce sus capacidades, nivel de desempeño, necesidades y expectativas y así, el que mejor puede dar información sobre las fortalezas y las oportunidades, apoyar la mejora y ser un mentor cuando sea necesario. Los jefes tienen éxito ayudando a sus equipos a tener éxito. Si no hay *feedback*, no se avanza, no se mejora, no se produce un cambio de comportamiento.

Para realizar este proceso con éxito necesitaremos:

- En base a los objetivos marcados, de logro y/o de comportamiento (qué, por qué y cómo hay que hacerlo), repasar lo hecho hasta la fecha: qué se está consiguiendo y cómo. Qué no y por qué no. Hablemos de hechos, ejemplos de situaciones, datos, números, opiniones...

- Clarificar expectativas poniendo foco en lo que hay que conseguir.

- Confirmar o actualizar el plan marcado a principio de año.

Durante todo el año debemos tener presentes esos objetivos, ese plan, pero no siempre tenemos el tiempo necesario para hablar sobre ello, para contrastar opiniones, para animar o cambiar.

La clave de toda parada en boxes es no tener sorpresas y controlar la "carrera", el año, nuestro desarrollo profesional.)