

"Una dificultad profesional es una invitación a dar lo mejor de uno mismo"

Fuente: AméricaEconomía.com.

Por: Cristina Vilchez

6 de septiembre de 2010

Con esta premisa, la española Pilar Jericó, especialista en gestión del talento e impacto del miedo, da a entender que ante un cambio profesional, la valentía es la clave fundamental.

Doctora en Organización de Empresas y Licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, Jericó ha realizado estudios de especialización en estrategia en Harvard, y en Comportamiento Organizativo en la UCLA (Estados Unidos).

La experta visitó recientemente Chile para presentar su último libro: "Héroes Cotidianos", en donde entrega las claves para enfrentar los miedos tanto a nivel personal como profesional. Durante su estadía, Jericó conversó con AméricaEconomía.com sobre la importancia de enfrentar las adversidades y salir airoso.

-¿Cómo se puede salir de una crisis personal provocada por una crisis profesional?

La gestión del cambio en las organizaciones es la misma que a nivel personal. Lo primero es entender que una dificultad es una llamada a la aventura, es decir, hay dos opciones: quejarse o plantearse que es una invitación a dar lo mejor de uno mismo; y ése es el reto. Podemos atravesar una segunda etapa de negación -la queja o el lamento- pero es también un rato y es normal que lo sintamos, pero el reto consiste en no caer ahí y que a pesar de las dificultades, entender que tenemos la capacidad de ser protagonistas en lugar de ser víctimas. Una dificultad profesional es una invitación a dar lo mejor de uno mismo.

-¿Por qué decidió escribir acerca del miedo?

Tras haber trabajado mucho con directivos de organizaciones, ejecutivos, y otros colectivos como policías o militares, me di cuenta de que había que relatar una serie de claves para superar esta adversidad.

-¿Cómo lo hace para animar a los directivos a superar el temor?

No sólo los directivos sienten miedo, también es común en otros cargos. Yo tengo una empresa de consultoría y trabajamos el desarrollo del liderazgo, fundamentalmente liderazgo e innovación, y nos piden mucho cómo poder desarrollar en un líder la parte interior y nosotros hacemos que ellos sientan que pueden, que tienen esa capacidad. La clave es creer en uno mismo.

-El miedo es un factor común dentro de las empresas, ¿cómo afecta esto al desarrollo de las organizaciones?

En la mayor parte de las empresas latinoamericanas se utiliza el miedo como fórmula de control y el problema que ocasiona esto es que cuanto más miedo haya, menos talento hay, menos se desarrolla el talento, porque el talento es incompatible al miedo. Pero se utiliza mucho y esto perjudica en gran medida tanto al entorno laboral como a la organización en sí. Hay dos tipos de miedo: el sano y el tóxico. El sano es normal, la prudencia es normal tenerla, pero el tóxico es dañino y en las empresas latinoamericanas hay mucho de esto.

-Respecto del talento, ¿cómo se puede descubrir en una persona?

El talento está asociado a resultados superiores, una persona es talentosa cuando hace algo bien. Hay dos tipos de talentos: individual y de equipo. El importante es el del equipo, pero el talento individual tiene que contribuir al del equipo, porque sino no sería talento. Ahora bien, somos buenos con aquello que nos gusta porque el talento está asociado a la pasión, por ello podemos desarrollarlo planteando retos, haciendo que la gente sueñe con aquello que va a ocurrir y aquí cobra importancia el papel del líder que debe confiar en su equipo, ayudarle y facilitarle herramientas de conocimiento, ponerle los medios para aprender porque una persona por sí sola no aprende. Y un tema importantísimo en las empresas es el reconocimiento, que a una persona se le reconozca lo que hace.

-¿Crear expectativas sobre los empleados sobrevalorando sus capacidades, puede causar un efecto negativo sobre ellos?

Tener expectativas es bueno, pero también sin olvidar que si te equivocas no pasa nada. He conocido casos de empresarios que confían tanto en sus empleados que ejercen una presión excesiva sobre ellos y llegan a frustrarlos. La idea es confiar en los empleados que uno tiene, pero siempre teniendo en cuenta que son humanos.