

# ESTÀS PREPARAT PER UNA PROMOCIÓ?



Les experiències que alguns companys i companyes comparteixen amb nosaltres quan acudeixen al Servei d'Orientació Professional són un regal de gran valor que ens permet identificar problemàtiques amb les que es troben els nostres professionals al llarg de la seva carrera i que creiem que és interessant compartir amb vosaltres alhora que intentem aportar una mica de llum sobre com abordar determinades situacions.

Son varies les ocasions en què ens hem trobat amb professionals als quals les seves organitzacions han recompensat amb una promoció cap a posicions de gestió degut als seus coneixements tècnics i la seva capacitat per assolir els objectius.

Davant d'una promoció, la majoria de les persones es troben emocionades amb el repte i les possibilitats d'avançar que aquesta nova etapa els pot oferir, però de vegades la realitat es mostra diferent; hi ha persones que de seguida se n'adonen que dediquen poc temps a allò que acostumaven a fer millor –utilitzar les seves habilitats tècniques- i, per contra, passen la jornada laboral tractant de coordinant projectes, membres d'un equip, resolent problemes amb persones o fent tasques amb un cert contingut polític.

Lavors el professional es qüestiona si ha fet bé acceptant la promoció o es pregunta que pot fer per millorar la seva situació.

La causa principal d'aquesta situació rau en que la majoria de les organitzacions, fins i tot moltes de les que presumeixen de tenir grans programes de detecció de *high potentials*, efectuen les promocions únicament en base a les habilitats tècniques dels seus empleats, sense tenir en compte les competències de gestió i sense oferir recolzament als nous gestors. Si aquest és el teu cas, cal posar-hi remei amb alguns consells.

Cal reconèixer que els nostres coneixements tècnics no poden ser de gran ajuda en aquest nou rol, perquè en comptes de centrar-nos en les nostres habilitats i èxits hem de centrar-nos en les habilitats i èxits de l'equip que hem de dirigir, això requereix un canvi de mentalitat i és precisament aquí on molts managers cauen en l'error. Per tal que es produeixi aquest canvi d'enfocament és necessari desenvolupar noves habilitats o competències:

- Aprendre a delegar tasques al teu equip de forma eficaç, això t'evitarà passar la jornada laboral realitzant tasques que ja no haurien de ser de la teva responsabilitat.
- Mantenir els membres de l'equip informats sobre el que s'espera d'ells i sobre el seu progrés.
- El teu equip és la teva responsabilitat, això significa que has de descobrir quins són els seus interessos i motivacions i saber quins recursos necessiten per assolir els seus objectius, això demostrarà que tens interès pel teu equip i t'ajudarà a conèixer les persones que estàs gestionant.
- En el rol tècnic, la capacitat de comunicació pot ser útil però en el paper de manager es converteix en una habilitat essencial per assolir l'èxit.
- Pots trobar-te en algun moment amb un membre de l'equip que trenca les normes, que té un baix rendiment o que incideix negativament en el funcionament de l'equip,

en aquest cas saber com mantenir la disciplina de forma efectiva i diplomàtica és clau per mantenir la confiança i el respecte del teu equip.

Per saber per on començar a treballar aquestes competències pot ser útil fer un anàlisi DAFO personal que t'ajudi a identificar allò que has de millorar per ser un bon gestor d'equips. No cal esperar a l'avaluació de l'acompliment on altres avaluin les teves habilitats, és preferible invertir una mica de temps en fer autocrítica i reconèixer els teus punts febles per començar a establir accions de millora de forma immediata.