

¿Bajar la guardia o avanzar en su carrera? Parte I

Inés Temple

Administradora



Cuando los factores macroeconómicos mejoran y las empresas empiezan a mostrar mejores balances, muchos sienten sus puestos más 'seguros'. Esto es un error. La bonanza trae muchos cambios en las organizaciones y en los perfiles requeridos para enfrentar los nuevos retos. Es una época peligrosa para quienes se confían demasiado, bajan la guardia y descuidan su carrera. ¿Qué hacer?

- 1.- Evalúe sus fortalezas y debilidades, destrezas, reputación y relaciones.
- 2.- Cree su estrategia, secuencias y objetivos.
- 3.- Monitoree su avance, con metas de corto y largo plazo y cree sus propios 'chequeos de realidad' fuera de los procesos formales.
- 4.- Revise su estrategia.

Hoy nos detendremos en el análisis de qué hacer respecto de nuestras fortalezas y debilidades, destrezas y manejo de la reputación. En un próximo artículo desarrollaremos a fondo el tema de las relaciones y contactos.

Empecemos por las brechas entre los atributos que tenemos y los que 'debemos' tener. Defina racionalmente sus "factores diferenciadores" y las habilidades y competencias que requiere para la empresa o actividad que desempeña o quiere desempeñar. Construya su base de destrezas definiendo el valor que añade de manera medible y diferenciable. Es importante que monitoree mensualmente su avance registrando logros y resultados en su currículum y que establezca criterios para identificar las áreas en las que invertirá para su desarrollo. Defina lo que hará para que la gente pregunte por usted o le dé las

oportunidades que busca. Tenga en claro las áreas en las que se convertirá en 'experto' y en las que desea ser 'famoso' dentro de la organización o el mercado.

Monitoree su avance preguntándose: ¿Cuánto aprendí durante el último año sobre los productos, servicios, mercados, tecnologías y las personas con las que trato? ¿Qué nuevas destrezas desarrollé, en especial en los seis meses pasados? ¿Han mejorado mis destrezas analíticas y de juicio en algunas áreas? ¿Y mis habilidades interpersonales? ¿Puedo explicar lo que aprendí y por qué soy más valioso hoy que hace un año? ¿Puedo dar referencias que testifiquen la calidad y los resultados del trabajo que he hecho?

Sobre su imagen y reputación: defina desapasionadamente sus atributos personales, esfuerzo, energía, profundidad y confiabilidad. Evalúe su pasión por trabajar y aprender. Analice su presencia física y estilos de comunicación verbal y no verbal. Piense en las primeras impresiones que causa. Analice las señales de encaje cultural y su potencial frente a roles futuros. Actúe siempre de manera ética, íntegra y responsable. Maneje las percepciones: todo lo que hace (y no hace) comunica el valor y carácter de su marca. Busque feedback continuamente, no solo sobre su desempeño, sino sobre cómo lo perciben los demás. Identifique 'modelos' en la organización y sepa qué hacen específicamente para serlo, definiendo los elementos que puede adaptar a usted.

Monitoree su avance: ¿Cómo ha mejorado su reputación durante el último año? ¿Lo perciben como una persona con potencial? ¿Está creciendo el reconocimiento de su nombre? ¿Qué puede añadir a su currículum, diferente de lo que añadió el año pasado?

Si su organización crece, crezca con ella, no se quede afuera por confiarse... ■

* Gerenta general de DBM

