

Opinión



Estrategias para el siglo XXI

Lic. Ramiro Cladera Gonzales, NUR

...los éxitos del ayer y del presente, no son los éxitos del futuro, tiene y debe replantear continuamente su visión.

La mayoría de la gente considera que sabe en qué se desempeña mejor. Por lo general, están equivocados. Es más frecuente que sepan en qué fallan, en esto también se equivocan.

Sin embargo, una persona sólo puede desempeñarse a partir de su fortaleza.

La única manera de descubrir nuestros puntos fuertes es a través del análisis de nuestras propias experiencias.

Cada vez que usted toma una decisión clave o emprenda una acción clave, escriba lo que espera que ocurra. Nueve o doce meses más tarde, compare los resultados reales con las que fueron sus expectativas. Este método lo vengo aplicando desde hace cinco años, y cada vez que lo aplico me sorprende.

Si se practica con constancia, este sencillo método le demostrará en poco tiempo, quizás dos a tres años, cuáles son sus puntos fuertes: y esto es lo más importante que usted debe conocer. El método le demostrará que lo que hace o deja de hacer lo priva de aprovechar a fondo los beneficios de sus puntos fuertes. Le indicará los temas para los que no es demasiado competente. Por último, le demostrará en qué áreas carece de puntos fuertes y, en consecuencia, no puede desempeñarse.

El análisis de feedback implica varios temas de acción. Primero y principal, concéntrese en sus puntos fuertes. Ubíquese donde estos puntos fuertes puedan producir resultados.

Segundo, dedíquese a mejorar sus puntos fuertes. El análisis pronto le mostrará dónde

necesita perfeccionar sus técnicas o adquirir otras nuevas.

También le mostrará los baches en sus conocimientos; estos, por lo general, pueden arreglarse.

En tercer lugar, descubra si su arrogancia intelectual está ocasionando una ignorancia paralizante, y supérela. Trabaje para adquirir las técnicas y los conocimientos necesarios a fin de sacar mayor provecho posible de sus puntos fuertes.

Al mismo tiempo, el feedback también revelará si el problema radica en la falta de buenas costumbres o educación. Las buenas costumbres constituyen el lubricante de una organización. Si el análisis demuestra que el excelente trabajo de una persona fracasa una y otra vez en cuanto se requiere la cooperación de los demás, es probable que la causa sea la falta de cortesía, o sea, la falta de educación.

Todos tenemos una gran cantidad de áreas en las que no contamos con ningún talento o habilidad y no podríamos llegar siquiera a ser mediocres. Una persona no debería aceptar trabajo de dichas áreas, especialmente cuando se requieren conocimientos.

No hay que desperdiciar esfuerzos en mejorar las áreas en las que uno no es demasiado competente. Lleva mucho más trabajo y energías perfeccionarse a partir de una incompetencia para llegar a ser mediocre que perfeccionarse de un desempeño muy bueno para llegar a ser excelente.