

MIS COMPETENCIAS MÁS RELEVANTES

Todos nos hemos preguntado más de una vez, a lo largo de nuestra trayectoria profesional, si hemos acertado o no en nuestras decisiones de carrera. Y más concretamente si sería conveniente cambiar de trabajo, si debería estar involucrado en otro proyecto distinto.

La principal pregunta que subyace en estas dudas es si existe algún trabajo o trabajos que sean los más idóneos para mí y de qué forma puedo identificarlos. Parece que en este nuevo siglo XXI, en esta nueva sociedad del conocimiento, la búsqueda de las respuestas sea casi obvia. No lo es en absoluto. Y lo que seguro que no es, es simple.

Peter Drucker nos decía en su artículo *Managing Oneself* (Harvard Business Review, April 1999) que debemos buscar aquellos trabajos en los que se valoren nuestras competencias más relevantes.

Todas las personas sin excepción, sabemos hacer mejor una serie de tareas que otras. Además, como humanos que somos, tendemos a realizar nuestro trabajo con aquellas habilidades que nos resultan más fáciles. Por ejemplo, dos personas que desarrollan el mismo trabajo, suelen hacerlo de forma distinta, dependiendo de la persona y aunque ambas lleguen al mismo resultado final.

Aún más, todas las personas tenemos unas habilidades específicas, que nos distinguen de los demás, que "van con nosotros". Unas competencias que nos llevan a alcanzar los objetivos que nos proponemos, que son más relevantes que otras que tenemos. No son muchas, quizás tres, cuatro o cinco. Éstas nos ayudan conseguir la excelencia en nuestro desarrollo profesional.

¿Como puedo saber yo cuales son estas competencias que "me caracterizan", "que me definen"? O mejor ¿Cómo puedo conocerlas y comunicarlas? El saberlas, y saberlas comunicar son elementos clave en la búsqueda de un nuevo proyecto, de un trabajo, de una ocupación.

Todos los profesionales sabemos de una forma u otra qué hacemos mejor, en qué nos distinguimos de los demás. Sin embargo explicitarlo y comunicarlo ya no es tan obvio. Hay diversos métodos que nos ayudan a ello.

La descripción de los logros obtenidos, tanto personales como profesionales, nos proporciona un método para ayudarnos a detectar estas competencias clave y también para comunicarlas. Esta descripción, a diferencia de otros métodos, la puede realizar la misma persona interesada sin necesidad de pedir la opinión de otros profesionales.

¿Qué entendemos por logro? Simplemente, el haber alcanzado un objetivo que nos habíamos propuesto y que de alguna forma “estamos satisfechos de ello”. El típico logro que viene a nuestra mente es “he conseguido acabar una carrera universitaria”. Sin embargo para ayudarnos a “descubrir” nuestras competencias es mejor basarnos en logros más concretos y definidos en menor espacio de tiempo.

En mi experiencia, mucha gente al inicio de este proceso se bloquea y me dice “yo no tengo logros”. Todos sin excepción hemos tenido experiencias de las que estamos satisfechos y hemos alcanzado el objetivo propuesto, tanto personales como profesionales.

En el caso de las personas que están realizando un doctorado o ya lo han acabado podemos enumerar multitud de ejemplos que podrían ser logros. La búsqueda y obtención de información, la puesta a punto de una técnica, la presentación y comunicación de resultados parciales, el presentar un proyecto para conseguir una subvención, ...

El método que os propongo se basa en la descripción de entre 8 y 12 logros. Estas cifras son perfectamente asequibles para aquellos doctorandos con 3 o 4 años de experiencia. Si además añadimos nuestros éxitos personales, lo son todavía más. ¿Qué éxitos personales podrían considerarse? Teniendo en cuenta que estas descripciones nos van a ayudar posteriormente en la búsqueda de empleo, suelen ser útiles las relacionadas con deportes o labores sociales.

Por tanto, lo primero que tenemos que hacer es una lista de nuestros logros personales y profesionales, entre 8 y 12.

El segundo paso es redactar cada uno de los logros listados. En la redacción hay que escribir todo aquello que nos venga a la mente con respecto al logro.

No hay que olvidar:

- Explicar el objetivo que teníamos que alcanzar.
- Especificar los recursos y limitaciones que teníamos. Éstos suelen estar relacionados con el tiempo, dinero, personas o tecnología.
- Concretar el cómo, de qué forma alcanzamos el objetivo.
- Y el punto más importante es reconocer los conocimientos, experiencias y habilidades personales gracias a las cuales conseguimos el objetivo. El disponer de algún diccionario de competencias ayuda a la determinación de las mismas y en la red es bastante fácil obtener alguno de ellos.

El tercer paso es buscar aquellas competencias, principalmente mas personales que técnicas, que nos han ayudado a conseguir nuestros éxitos. Generalmente, en el repaso de los logros vemos que todos solemos utilizar las mismas competencias. Por ejemplo las personas de talante negociador, suelen conseguir sus logros en base a la negociación, gestión de conflictos, persuasión con sus compañeros, con su jefe. Los altamente creativos suelen acertar en la obtención de nuevas soluciones a los problemas. Los que son metódicos destacan en cuestiones de organización y orden de las tareas.

El último paso es volver a redactar nuestros logros de forma mas resumida y evidenciando nuestras competencias mas relevantes en cada caso.

Estas reflexiones no sólo nos ayudan en la búsqueda de ocupaciones en las que tales competencias son las mas valoradas, sino también en saberlas comunicar.

Por último deciros que este análisis descriptivo, que lleva su tiempo, es preferible hacerlo en días diferentes, con los distintos estados de ánimo en los que todos fluctuamos. También la ayuda de un buen amigo que te conozca facilita la determinación de tus competencias más relevantes.

Maite Usón
Consultora de Gestión de Carreras Profesionales
MOA-BPI