

Algunas reflexiones sobre la iniciativa en la carrera profesional

Francisco Ballbé Turu
E-MBA Sevilla, 00

Usted es un individuo con grandes recursos... eso se llama *Capacidad*.

-Pero es infeliz porque lleva una vida a la que cree que le falta una dirección... eso se llama *Frustración*.

-Quiere triunfar... tener fama y comodidades... eso se llama *Deseo*.

-Pero quiere todas esas cosas sin tener que trabajar para lograrlas.

-¿Cómo se llama eso?

-*Normal*"¹.

Este diálogo sacado de una viñeta de humor, nos puede servir para plantear el tema del que quiero hablar en este artículo. Desde hace tiempo, tengo la oportunidad de conversar con directivos y ejecutivos que no están satisfechos en su carrera profesional o, incluso, que están en el paro -lo que eufemísticamente se llama transición de carrera-.

Vamos a centrarnos en los insatisfechos. ¿Por qué están descontentos? Son varias las causas de insatisfacción personal que salen a relucir en esas conversaciones. Yo las resumiría en cuatro: no estoy contento con lo que hago, cómo lo hago, dónde lo hago y por cuánto lo hago. En la charla con el ejecutivo en cuestión, nos alargamos hablando de los qué, cómo, dónde, cuánto, hasta que llega un momento, después de algún rodeo, de centrarnos en el quién. Y llegan las preguntas: ¿tú, cómo te ves? ¿cuáles son tus habilidades y talentos? (en qué eres bueno y en que no), ¿cuáles

son tus motivaciones y necesidades? (qué es lo que buscas realmente) ¿cuáles son tus valores? (en qué empresa, ambiente, cultura, producto o servicio quieres asociarte). Me parecen, estas cuestiones, muy importantes porque nos ayudan a obtener un concepto de nosotros mismos. A medida que la persona se conoce a si misma, le ayuda a realizar elecciones más racionales sobre su carrera profesional. Pero la tarea del autoconocimiento no es sencilla. Aparte de conocer las habilidades de uno -esto no es tan difícil; uno sabe, por ejemplo, si es buen o mal comunicador, bueno en finanzas o no...-, para otros aspectos, como los referentes al carácter y que forman la personalidad se requiere una buena dosis de humildad. Es cierto que existen muchas herramientas y muy buenas que nos pueden servir de ayuda, como son los cuestionarios de auto evaluación, pero los test te describen solo a qué grupo perteneces, pero no cómo eres exactamente, pues hay muchos matices que nos hacen distintos al grupo. Cada uno es único. Una vía rápida para ahondar en este conocimiento de uno mismo, es preguntarle a la persona o personas con las que convives, a los parientes más cercanos, a los que te quieren y no tienen reparo en decirte la verdad, porque en el fondo quieren ayudarte. Pensar que uno es perfecto es un peligro, porque puede denotar una falta de realismo. También lo contrario, pensar que uno no vale nada es caer en la infravaloración.

A medida que la persona se conoce a si misma, le ayuda a realizar elecciones más racionales sobre su carrera profesional. Pero la tarea del autoconocimiento no es sencilla.

1. Travels with Farley, de Phil Frank, 1982.

2. The Science Behind Six Degrees. Duncan Watts. Harvard Business Review. Febrero 2003

3. El mundo de Sophie. Jostein Gaarder



Albert Pinkham-Ryder. *Constancia*. Museo de Bellas Artes de Boston. Massachussets. USA.

Realizado este ejercicio, el segundo paso es buscar aquel trabajo dónde encaje con sus conocimientos, habilidades, talentos y valores. Y buscar no tiene otro significado que buscar. Es decir, hay que moverse. Dentro de la empresa en la que se está trabajando o fuera de ella. Se requiere iniciativa y constancia. Vencer timideces, miedos, prejuicios. En este campo, como en todos, hay que ser proactivo. No podemos estar esperando la llamada telefónica por la cual nos ofrecen el trabajo de nuestros sueños. No es suficiente tener un buen CV en un papel y enviarlo a las fuentes de empleo - consultoras, headhunters, portales virtuales, anuncios, etc.-. Ser proactivo en esta búsqueda es hacer ese trabajo de análisis previo mencionado anteriormente. Luego, conviene hablar, preguntar, crear una red de amigos, colegas, parientes, compañeros de clase, de escuelas de negocio, etc. Tener una red de contactos y fomentarlos es funda-

mental. Cuando se siembra, se cosecha. Las relaciones hay que fomentarlas siempre, no solamente cuando las cosas andan mal. Tener un plan de acción con estos contactos, de visitas, llamadas, etc. Acudir a los foros dónde está el flujo de los intereses empresariales. Muchas veces, el empleador, empresario, descubre un puesto para su propia empresa al conocer a la persona. Hay que llegar a conocer a la persona que tenga la capacidad de decisión para contratar. ¿Cómo llegar a esta persona? Existe una teoría que es la de los 6 grados² que viene a decir que entre las personas existe una separación máxima de otras seis personas, es decir, entre persona y persona, por más diferentes que sean, hay seis grados de separación. Lo importante es llegar, como dicen los americanos, al «Face to Face». Es clave el contacto personal. Cuanta más gente contactemos más posibilidades tenemos. Pedir ayuda y ser agradecidos. Una

breve nota o correo de agradecimiento el mismo día en que ese contacto personal dedica un tiempo a tu persona, es un pequeño detalle, pero muy importante.

El tema da para mucho. Cuando elegimos nuestra carrera profesional, estamos escribiendo nuestra propia historia y esta decisión puede marcar el devenir. Como leí hace un tiempo en el libro Mundo de Sofía, "hay dos tipos de personas: las biográficas, que escriben su propia vida, y las biológicas, que simplemente nacen, crecen, se reproducen y mueren. A cada uno le toca decidir en qué grupo desea estar³."

Cuando elegimos nuestra carrera profesional, estamos escribiendo nuestra propia historia y esta decisión puede marcar el devenir.