

I N V I T A D O

Invitado



Inés Temple
Gerente General - DBM Perú

El trabajólico es un mito del pasado

¿Y qué hay de su vida personal?

El ejecutivo "completo" es el mejor activo de una empresa

Conozco a un ejecutivo particularmente exitoso. El es una persona que tiene claras sus prioridades en la vida, y si bien su carrera siempre ha sido ascendente y pareja y la disfruta plenamente, sabe balancear su desarrollo profesional con su vida personal, su salud física y mental y sus intereses complementarios. El no descuida en mantener el equilibrio, en una fórmula que parece difícil, pero que es la clave para su éxito como profesional, pero aún más importante, para su éxito como ser humano.

Hace unos años, la variable vida personal o actividades gremiales u otras fuera de oficina, no eran siquiera consideradas en las evaluaciones a ejecutivos. El "trabajólico" era visto como el modelo de ejecutivo ideal: siempre dispuesto a trabajar más que nadie, siempre presente y totalmente dedicado. La lealtad se definía además, en función de entregar la carrera entera a la empresa, quien a cambio de trabajo seguro se reservaba el derecho de asignarnos funciones muchas veces ajenas a nuestros talentos básicos, temas de interés o nuestro desarrollo personal.

Competitividad

Todo esto cambió. En esta época de alta competitividad a estándares internacionales, es crítico recordar en todo momento que la única manera de tener éxito es haciendo lo que a uno le gusta hacer y para lo que tenemos facilidad o aptitud natural para hacer. Esto puede parecer utópico en esta época de alto desempleo, pero es la clave definitiva para poder desarrollar durante muchas horas a la semana un trabajo que genere valor, resultados y además, satisfacción personal.

La satisfacción personal en el trabajo, antes descuidada, hoy encaja dentro del perfil del ejecutivo capaz de entregar pasión en el trabajo, participar acti-

vamente en otros temas, ojalá en beneficio de muchos otros, y mantener aún, una vida personal equilibrada y saludable.

Entonces, si hoy debemos tratar de mantenernos empleables en cada etapa de nuestra carrera, aprendiendo nuevas habilidades, anticipándonos al cambio, la satisfacción en el trabajo deja de ser un lujo y pasa a ser una pre condición, para lograr el éxito profesional. De ahí la importancia de crear, planear y balancear un plan de carrera que contemple las variables del análisis del perfil profesional, las fortalezas y debilidades, los factores de satisfacción e insatisfacción, posicionamiento y ventaja competitiva personal junto con el plan de vida integral a largo plazo que contempla otras variables personales tan importantes como las de carrera.

Plan de vida

Esta misión personal, alineada con un plan, nos permite monitorear los avances, medir el precio de los sacrificios personales y mantenemos firmes en épocas difíciles, de "acuerdo al plan", previamente establecido. El plan nos permite tratar de conjugar todo lo que es importante para nosotros, sin descuidar ningún aspecto, típico ejemplo de quien trabaja a tiempo completo, hace una maestría y además tiene una familia joven a la cual atender, o también quien está buscando trabajo y debe todavía invertir parte de sus escasos recursos en mejorar sus habilidades de cómputo, inglés o sacar finalmente el título, además de cuidar de su salud vía ejercicios y de su vida espiritual para lograr sobrellevar el estrés y además aprender de la experiencia.

Si usted es de los que cae lamentablemente en la trampa de alinearse con el exceso de trabajo, perdiéndose en lo urgente y olvidando lo importante, y sólo lo recuerda cuando está en un avión

a 30,000 pies de altura, sin teléfonos que distraen, comprenderá de lo que hablo.

Evaluación personal

Esos momentos de "lucidez ejecutiva" donde uno se cuestiona a dónde va en la vida, y evalúa el precio que está pagando por llegar allí, son los que sirven para comprender que el trabajo es importante, pero no es lo único que cuenta.

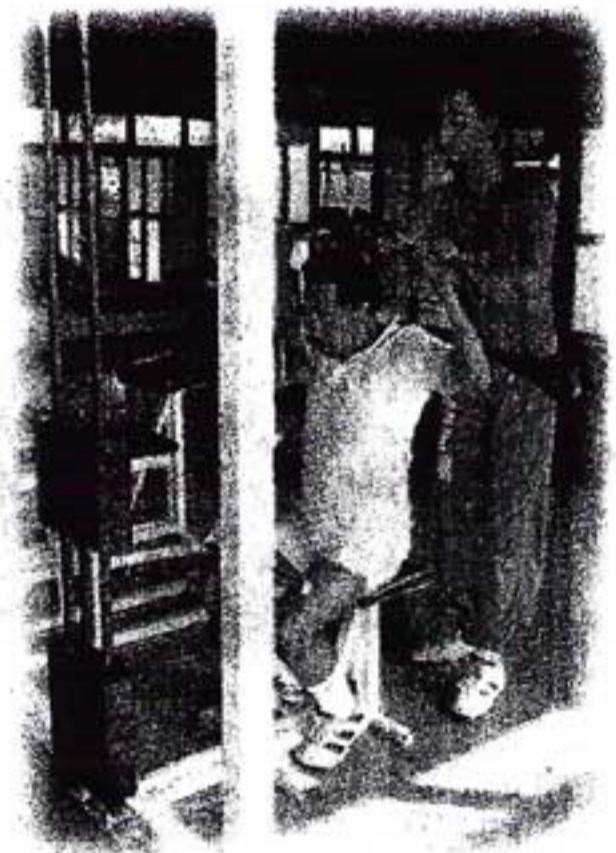
Allí sentimos que no vemos tanto a nuestros hijos como deberíamos, que tenemos olvidados a los amigos, que abusamos de nuestra salud y que no damos de nosotros a otros tanto como pedimos que nos den. Y eso sin empezar a pensar en devolver a la sociedad lo mucho que hemos tomado de ella, o en nuestra responsabilidad real con nuestra gente, que espera no sólo guía o mentoría, sino también reconocimiento, o a veces, simplemente calor humano.

Desde el punto de vista de las empresas y en esta la edad del conocimiento, donde lo que diferencia competitivamente a una empresa de la otra está en función de la calidad de su gente, su preparación y habilidades y por supuesto su compromiso, el factor humano se revaloriza rápidamente.

Ya la "gente" deja de ser un gasto, tal como se consideraba en organizaciones aún por evolucionar, y pasa a ser el activo más valioso de la empresa, responsabilidad de líderes.

Hoy se habla ya comúnmente de inteligencia emocional, de liderazgo desarrollador, de mediciones 360, del manejo de la parte "soft" del negocio, de respeto a las personas, de mediciones de clima laboral para premiar o no, a los gerentes de área, etc.

En tiempos de cambio y gran incer-



tidumbre, las empresas requieren no sólo de gerentes involucrados en cumplir las metas, sino de líderes capaces de guiar al equipo, inspirar sueños y facilitar a otros a cumplir los suyos comunes, así como los propios, con amplitud de mente y de espíritu.

Equilibrio

Y para lograr cumplir estos roles, los ejecutivos necesitan fundamentalmente del equilibrio y la paz interna que trae una vida completa y enriquecida por valores humanos, familiares y espirituales. Sin ellos, y sólo la ambición o el dinero como factores de motivación, nos encontramos con "ejecutivos-cáscara", luchadores pero vacíos por dentro, y sobre todo, sumamente vulnerables ante el estrés, las crisis o los "fracasos".

Entonces, para lograr que el mejor activo de la empresa, la gente, genere valor y sea capaz de crecer y cambiar al incesante ritmo que marca el mercado en casi todos los sectores, debe ser revalorizado en toda su complejidad, riqueza y ojalá equilibrio.

El ejecutivo "completo" es entonces, el mejor activo de una empresa, especialmente en su rol de desarrollador de ideas, de líder, de mentor y modelo.

Hagamos una pausa y pensemos: ¿Estamos siendo leales con nosotros mismos, con nuestra carrera y fundamentalmente con nuestra dimensión humana?