

## La carrera, la satisfacción y la vida personal

Conozco a un ejecutivo particularmente exitoso y muy completo. 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, él balancea su desarrollo profesional con su vida personal y familiar, su salud física y mental y sus intereses complementarios. El no descuida el equilibrio en una fórmula que parece difícil pero que es la clave para su éxito como profesional, pero más importante aún, 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 “trabajolico” 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 o temas de interés o nuestro desarrollo personal.

Todo eso cambió. En esta época de alta competitividad y estándares interpersonales, es crítico recordar en todo momento que la única manera de tener éxito es haciendo lo que a uno le gusta hacer y por lo que tenemos facilidad o aptitud natural para hacer. Esto puede ser utópico en esta época de alto desempleo, pero es la clave definitiva para poder hacer durante muchas horas a la semana un trabajo que genere valor, resultados y además satisfacción personal. La variable satisfacción personal en el trabajo, antes descuidada, hoy encaja dentro del perfil del ejecutivo capaz de entregar pasión en el trabajo, participar activamente 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 nuestra carrera, aprendiendo nuevas habilidades, anticipándonos al cambio, la satisfacción en el trabajo deja de ser un lujo y pasa a ser una precondición para el éxito profesional. De ahí la importancia de crear, planear y balancear un plan de carrera que contemple las variables del análisis de perfil profesional, las fortalezas y debilidades, los factores de satisfacción y desatisfacción, posicionamiento y ventaja competitiva personal con el plan de vida integral a largo plazo que contempla variables personales tan importantes como las de carrera.

Esta misión personal alineada con un plan nos permite monitorear los avances, medir el precio de los sacrificios personales y mantenernos 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 demasiado. Típico ejemplo de quien trabaja a tiempo completo, hace una maestría además tiene familia joven a la cual atender. O quien está buscando trabajo y debe todavía invertir parte de sus escasos recursos en mejorar sus habilidades de computo o inglés o sacrificar finalmente el título, además de cuidar de su salud vía ejercicio y de su vida espiritual para lograr sobrellevar el estrés y además aprender de la experiencia.

Si usted es como yo, y cae lamentablemente en la trampa de alienarse con el exceso de trabajo, perdiéndose en lo urgente y olvidando lo importante, y solo lo recuerda cuando está en un avión a 30000 pies de altura, sin teléfonos que distraen, comprenderá de lo que hablo. Esos momentos de “lucidez ejecutiva” donde uno se cuestiona adónde 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 nuestros hijos no nos ven tanto como deberíamos, que tenemos olvidados a los amigos, que abusamos de nuestra salud y que no damos de nosotros mismos tanto como pedimos que nos den. Y eso sin empezar a pensar en devolver a la sociedad lo

mucho que tomamos de ella o en nuestra responsabilidad real con nuestra gente que espera no solo guía, 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 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 aun 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 incertidumbre las empresas requieren no solo de gerentes involucrados en cumplir las metas sino de líderes capaces de guiar al equipo, inspirar sueños y facilitar a otros cumplir los suyos comunes así como los propios, con amplitud de mente y de espíritu. 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 solo la ambición o el dinero como factores de motivación nos encontramos con "ejecutivos - cascara", 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 insesante ritmo que marca el mercado en casi todos los sectores, este es 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.

Estamos siendo entonces leales con nosotros mismos, con nuestra carrera y fundamentalmente con nuestra dimensión humana?