

¿Bajar la guardia? Parte II

Inés Temple
Administradora (*)

Tal como vimos en la primera parte de esta columna, cuando la economía crece y las empresas logran mejores resultados, muchos sienten su puesto más 'seguros'. Sin embargo, el crecimiento también genera cambios en los perfiles requeridos para enfrentar los nuevos retos. Así, se trata de una etapa 'peligrosa' para quienes se confían demasiado y bajan la guardia. ¿Cómo enfrentarla?

Analizado lo relativo al per-

fil profesional y el cuidado de su imagen y reputación, veamos el papel que cumplen los contactos en el manejo de su carrera.

Herminia Ibarra, profesora de la Universidad de Harvard y estudiosa del tema, define las redes de contactos como "el grupo de relaciones críticas que definirá su capacidad de hacer cosas, avanzar y desarrollarse profesionalmente". ¿Desarrollar una buena red de contactos es clave para su carrera!

Evalúe cómo maneja su red: ¿quiénes y cuántas fueron las personas con las que conversó sobre su carrera y lo apoyaron en su tra-

“Supervise su avance, recuerde: si su organización crece, crezca con ella, no se quede afuera por confiarse”

bajo el último año? ¿Revisó con ellos ideas sobre proyectos u oportunidades importantes? ¿Obtuvo su apoyo o cooperación para sus

iniciativas? ¿Quiénes lo ayudaron más? ¿Mantiene vigentes sus relaciones con quienes creen en usted y lo aprecian, le dieron datos o consejos, o le ofrecieron recursos en el pasado? ¿Asiste a reuniones, cursos y actividades que le permiten conocer gente y desarrollar su red externa? ¿Ha fortalecido vínculos con quienes contribuyeron de forma más significativa en su desarrollo profesional durante los últimos dos o tres años? Haga una lista y desarrolle un plan para mantener vigentes cada una de esas relaciones.

Busque oportunidades para trabajar con personas de las que desea aprender. Piense a largo plazo: construya lazos antes de que los necesite, pero no olvide que debe ser leal e íntegro con sus

contactos: no los 'utilice'. Como en toda relación, esta debe ser positiva para ambas partes.

Desarrolle una red de mentores que lo ayuden a administrar su carrera. Sea proactivo: identifique mentores potenciales, sepa sus necesidades y tenga una agenda para su aprendizaje. Contáctelos, interéselos en su desarrollo. Desarrolle la relación, no se confíe en la química e identificación. Para Herminia Ibarra, las 10 máximas del buen protegido son:

Es leal y confiable, hace que su mentor quede bien, siempre hace más de lo que se le pide, hace que sea fácil ser honesto con él.

Además, reconoce los riesgos que toman los mentores por él, tiene una agenda de aprendizaje

je clara, da tanto como recibe, sigue la "ley de reciprocidad", usa el tiempo y recursos de su mentor selectivamente, se responsabiliza por el manejo de la relación y añade valor al mentor porque tiene su red independiente.

Entonces, supervise su avance: ¿cuánta gente nueva ha conocido en el trabajo durante el último año? ¿Cuántos contactos externos ha añadido? ¿Con cuántos ha fortalecido o mejorado sus vínculos? ¿Tiene mentores y 'auspiciadores' que lo recomienden y refieran positivamente? ¿Ha alienado a alguien?

Recuerde: Si su organización crece, crezca con ella, no se quede afuera por confiarse.

(*) Gerente general de DBM.