

Reinventarse profesionalmente

Carlos Alonso

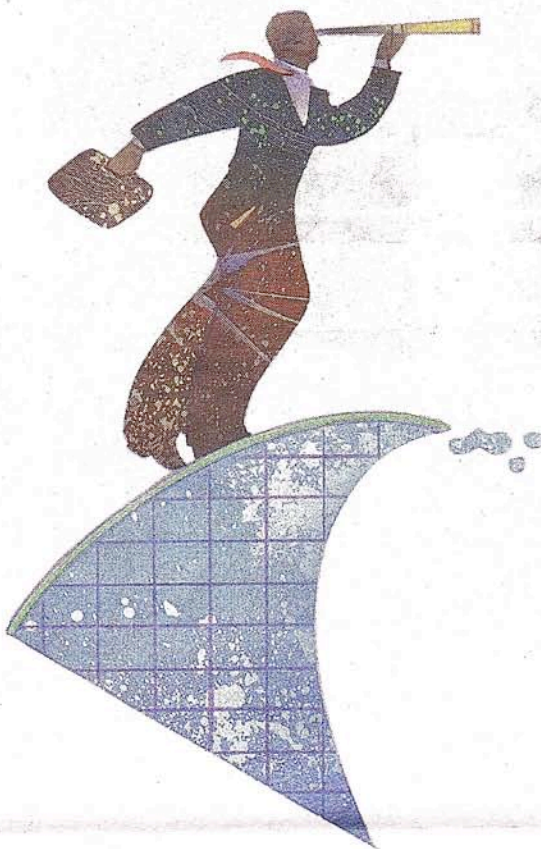
En nuestro país hay ya más de cinco millones de parados. Y muchos de los puestos de trabajo necesarios para cubrirlos no se recuperarán hasta que no definamos un nuevo modelo productivo para el país y volvamos a sembrar la confianza necesaria. Pero no todo depende de decisiones macroeconómicas. Desde que comenzó la crisis son muchos los empresarios y autónomos que han rectificado sus modelos de negocio y reducido sus gastos. Pero sigue resultando insuficiente. Hay que recuperar de nuevo la confianza en nosotros mismos y basar nuestro propio relanzamiento personal sobre los talentos particulares que tengamos. Es imposible que alguien confíe en nosotros sin antes confiar en nosotros mismos.

No sólo tenemos un problema de desempleo, sino de desmotivación importante. Y esta desmotivación hace que no seamos competitivos y que al mismo tiempo estemos obligados a cambiar de enfoque profesional. Permítanme, por tanto, ahondar en qué nos puede hacer cambiar y por qué nos sucede, aspecto fundamental para poder pasar a la acción de la manera que estimemos oportuna.

Los motivos de cambio se deben analizar desde dos perspectivas: la personal y la de las organizaciones en las que trabajamos, ya que estas últimas pueden ser las causantes directas de las inquietudes que nos invaden.

Las empresas evolucionan porque las personas demandamos bienes y servicios que varían en el tiempo. Este cambio en cadena provoca, a su vez, que los mercados y entornos empresariales también se innoven. Es más, nunca son estáticos. Por tanto, si una empresa mantiene su competitividad en el tiempo e innova, no tendrá un problema de continuidad y será muy probable que sepa atender las nuevas necesidades del talento que alberga en la organización.

Pero también sucede que existen personas que han entrado en una espiral de monotonía y que necesitan nuevos retos en los que trabajar. Y es que esta dinámica no encaja al cien por cien en todos los casos, porque los movimientos de las empresas y los individuos no siempre



encuentran intereses que coincidan y, en consecuencia, progresen en paralelo. La armonía de movimientos entre proyectos (empresas) y realizadores (empleados) es fundamental.

No sólo tenemos un problema de desempleo, sino de desmotivación importante

Hay otro tipo de cambios que se producen porque la empresa evoluciona a una velocidad que el individuo no puede seguir por la exigencia que conlleva a nivel personal (horarios, viajes, sacrificios de todo tipo...), o porque la persona ha alcanzado su nivel máximo de competencia, por lo que se ve desplazada del eje principal de crecimiento, o bien porque se ha producido un cambio de personas clave en la organización de las que esta dependía políticamente.

Todas estas situaciones abocan a los trabajadores a no saber qué papel deben jugar en la nueva estructura y ven cómo la organización sigue avanzando, mientras ellos encajan las nuevas dinámicas o encuentran un sentido a su propio rol en las mismas.

Los casos más claros de cambio son consecuencia de que el individuo ha sobrepasado la realidad que lo circunda. Se producen porque el proyecto del que forma parte le impide progresar por falta de medios, porque el modelo de negocio no da para más o, simplemente, porque el mercado en el que opera está maduro y corre el riesgo de desaparecer o ser sustituido. Es en estos casos cuando las personas con buena formación e inconformistas chocan con la realidad, entendiendo que su potencial personal es superior al de la compañía de la que forman parte e interpretando que, de quedarse en ellas por mucho tiempo, podrían desaprovechar el activo de su talento e ir reduciendo progresivamente su motivación. Este proceso cristaliza en subidas y bajadas del estado de ánimo, sintiéndose rehenes de sus obligaciones personales, de la antigüedad en el puesto, etc., o simplemente con una ruptura drástica hacia horizontes donde, según sus valores, tienen mayores posibilidades.

Por el contrario, no se suelen fraguar cambios en los casos en los que tanto la empresa como el individuo tienen una leve pero homogénea evolución. Se trata de una lenta evolución en todo lo que rodea a este intercambio que, en términos absolutos, es equilibrado. Por tanto, es difícil encontrar inquietudes de cambio en estos casos.

Todos estos escenarios nos permiten comprender que las diversas reacciones de cambio guardan una relación directa con la evolución de la persona y su entorno.

En definitiva, todos deberíamos aspirar a tener una ocupación en la que nos pasasen las horas sin darnos cuenta, pero eso hay que ganárselo pese al entorno que nos toque vivir, ¿no creen?

Carlos Alonso es periodista y ensayista. Autor de '¡Cambia! El poder de reinventarse' (Almuzara).