

“Planificación de Carrera” un oxímoron

“El mayor error que usted puede cometer es creer que trabaja para alguien. La seguridad del empleo no existe. La fuerza que impulsa una carrera tiene que venir del individuo. Recuerde: ¡El trabajo le pertenece a la empresa, la carrera a usted!”
Earl Nightingale, orador motivacional

Algunos empleados esperan que su empresa, su departamento de Recursos Humanos o su jefe hagan algo por sus carreras, por ejemplo planificarlas y hacerlas realidad, como si nada se interpusiera en su camino. ¿Es una premisa ingenua? Si, sin duda alguna. Pero no nos malinterprete. Las buenas empresas tienen planes de sucesión, los departamentos de Recursos Humanos crean políticas que apoyan el tema, y los buenos jefes trabajan en el desarrollo de sus empleados. Lo que no significa garantizar una promoción o que lo planificado sea realidad. La palabra clave aquí es **DESARROLLO**.

Los socios de MAPA Consulting hemos trabajado recientemente con 3 compañías globales muy grandes, en Gestión de Carrera. Compartimos lo que enfatizan sus programas, y lo que nosotros creemos que vale la pena compartir con nuestros lectores. No nos sorprende que todos ellos se enfoquen en los mismos temas.

1 | Hacia arriba no es el único camino

En el mercado actual, adonde el cambio es regla, necesitamos reinventarnos a diario. No hacerlo significa no desarrollarnos, estancarnos y quedar desactualizados...

Muchas personas no consideran el mantenerse en la función como una opción de desarrollo.

Por lo tanto, como gerentes, es nuestro deber señalarles a nuestros empleados que se trata de una opción de desarrollo de carrera, y que no hacerlo podría indicar que el fin está cerca. En otras palabras, para mantener nuestros trabajos debemos mantenernos actualizados en las tendencias del mercado.

2 | Un movimiento lateral trae amplitud

Escuchamos de un profesional que pasó toda su carrera en Ventas y luego obtuvo una transferencia lateral a Gestión de Riesgo. Él, y muchas otras personas que hicieron este cambio, mencionaron que más que una nueva habilidad, el nuevo trabajo les trajo una perspectiva fresca y diferente. No pierda dicha oportunidad, ya que involucra un enorme potencial para su desarrollo. Recordamos a un promisorio joven ejecutivo, en un gran banco global, quien fue transferido de una posición de Gerente de Cuentas en la Banca Corporativa a Jefe de Recursos Humanos... Muchos competidores internos pensaron que su carrera se acababa. En realidad, más tarde, llegó a ser el Presidente de las Operaciones Locales. Dicha perspectiva diferente fue crítica para su desarrollo y sus futuras promociones.

3 | A veces debemos bajar antes de volver a subir

Invirtió años de su vida en su carrera para darse cuenta, ahora, que no disfruta con lo que hace. O, simplemente necesita un cambio, para alinear lo que lo motiva con su tarea.

Nuevamente, enfatizamos la palabra **opciones**. Una opción es descender para volver a ascender en el futuro.

Si realiza un cambio de carrera dramático, no puede – realísticamente – esperar que le paguen lo mismo, o tener el mismo nivel de responsabilidad. Se trata de comenzar de nuevo, desde cero. Durante nuestros talleres conocimos a un ejecutivo que compartió su experiencia. Si bien era sénior, se dio cuenta de que no tenía una comprensión práctica del negocio ya que durante su carrera había ocupado posiciones en el departamento de Asuntos Legales. Aceptó una posición menor en un Área de Negocios, con el propósito de aprender y desarrollarse. Esta persona ahora ocupa una posición muy sénior, a cargo de una división—un claro ejemplo de que su decisión trajo beneficios.

4 | A veces necesitamos menos responsabilidades para encontrar el balance personal

Las siguientes historias de vida, reales, ilustran bien el punto. En la primera, una ejecutiva sénior, con responsabilidades regionales, rechazó ser promovida a una posición global pues, como dijo, *“tengo 40 años y quiero ser madre. Es ahora o nunca.”* En la segunda, un ejecutivo no aceptó una posición divisional en USA por la carrera de su mujer, en su país nativo en América Latina. Una tercera persona enunció la falta de movilidad dado que no podía abandonar a sus ancianos padres. Estamos en el siglo 21. Hace algún tiempo hubiéramos etiquetado a estas personas como “perdedoras.” Hoy en día, decimos que valoran el balance entre su vida personal y profesional.

Recomendamos a los gerentes que se comprometan manteniendo conversaciones francas con sus empleados sobre los compromisos asociados con una promoción. La mayoría solo hace foco en las ventajas (salario más alto, más poder, estatus, etc) etc). ¿Y las desventajas?

Menos tiempo para pasar con la familia, por reuniones con los clientes, cenas de trabajo, viajes de negocios. Sin dudas, no decimos que una es mejor que la otra. Las personas tienen que tener conciencias sobre las implicancias de sus decisiones de carrera, tanto positivas como negativas. Desafortunadamente, son parte del mismo paquete.

5 | Las carreras efectivas son la combinación de tener el talento más la alineación con los valores y los motivadores.

Hace algunos años coordinábamos un ejercicio de desarrollo de equipos para un cliente. Durante la discusión un participante verbalizó que lo ofendía el hecho de que sus colegas fumasen durante las reuniones, y como esto iba en contra de sus principios. Se quedó sin palabras cuando le preguntamos “De dónde viene el dinero que paga tu salario?” El cliente era una tabacalera global. La alineación con los valores corporativos es crítico para una carrera de éxito. Además, no minimice sus motivadores. La motivación tiene que ver con lo que le da placer. ¿Le da placer lo que hace? La alineación perfecta de los países ocurre cuando uno hace un trabajo que tiene sentido, lo disfruta y obtiene un salario a cambio. Si no, como explicamos que haya profesionales trabajando de maestros, por un salario reducido, cuando sus talentos podrían colocarlos en grandes corporaciones, con un mejor sueldo?

Nos gustaría finalizar con una cita de Marilyn Monroe: **“Una Carrera es maravillosa, pero uno no puede acurrucarse con ella en una noche fría.”**

¡Hasta la próxima!