

EL ESQUIVO ASCENSO

Todo proceso de mejora personal y profesional requiere de ayuda externa, y todas las empresas tienen personas con características de padrinos que pueden abogar por nuestro ascenso: el quid es conocerlos

PABLO BARTOL
Profesor del IEEM

Todo proceso de mejora personal y profesional requiere de ayuda externa; y todas las empresas tienen personas con características de padrinos que pueden abogar por nuestro ascenso: el quid es conocerlos.

Horas eternas las del que espera el ascenso que no se acaba de concretar. Mirada al infinito, mil planes de lo que estaría haciendo hoy si esa promoción ya fuera efectiva. Y la duda de los jefes se convierte en una angustia interminable para el que recibió palmadas de apoyo y promesas de todo género anunciando que era inminente el anuncio de su nuevo cargo.

Como para el mismo cargo siempre hay muchos candidatos, los rumores van de aquí para allá comentando cambios de último momento sobre quién será finalmente el elegido. La angustia se convierte en bronca y la mirada de suficiencia que presagia que "ya se van a enterar de quién va a mandar", comienza a perdervigor y se transforma en una mirada llena de inseguridades.

Los procesos de sustitución de los distintos cargos de mando, desde el supervisor al gerente general están llenos de misterio como si se tratara de una novela policial. En la medida en que esos cargos son decididos por comités y no por una sola persona, la complejidad se multiplica y se vuelve difícil pronosticar quién será finalmente el elegido. Pero tampoco son una caja de Pandora de la que uno tenga que esperar impávido el resultado de la nominación, sino que mucho se puede hacer para empujar el propio nombre hacia el tope de la lista.

El que no tiene padrino, muere infiel

Todo proceso de mejora personal y profesional requiere de ayuda externa. La realidad muestra que ser recompensado con más responsabilidades no es una consecuencia sine qua non de trabajar bien y cumplir con lo que a uno se le manda. A este combo se suele sumar alguien que lo ayude a subir en la escalera de las responsabilidades en la empresa. Y saber



quién puede ser ese alguien juega un rol muy importante, casi tanto como ser técnicamente competente en la tarea.

El mentoring, coaching o como se lo quiera llamar es una respuesta a esa necesidad de ayuda que tienen los grandes valores de la organización para que avancen sin tropezar con errores clásicos de las relaciones profesionales. También es la necesidad de los jefes de tener sus "pichones" que se alinean en su modo de trabajar

La realidad muestra que ser recompensado con más responsabilidades no es una consecuencia sine qua non de trabajar bien y cumplir con lo que a uno se le manda.

y que el día de mañana van a ser su barra de aliento cuando alguna decisión esté en disputa.

Ir por el mundo profesional sin un guía que lo ayude a uno a adaptarse a la cultura de una organización es como querer manejar en Londres sin alguien que te avise cómo usar los espejos para doblar a la derecha. El resultado sería el inevitable abollón. Toda cultura tiene mil detalles tontos que de no ser respetados generan gran irritación en el entorno y son motivo para que

gente muy talentosa sea descartada porque "no se adaptó al equipo".

Muchos entienden esta necesidad pero tienen dificultades para distinguir entre los posibles mentores que podrían ayudarlos a crecer en su carrera profesional. Está el que te palmea, el que te da manija, el que te aconseja, el que dirige sesiones de autoayuda que te revelan defectos desconocidos sobre tu personalidad. Todo esto muy bien, pero, ¿alguno de ellos en el momento de inclinarse a favor de uno u otro lo harán a favor nuestro?

Tu promotor personal

Más allá de toda esa gente que te da soporte, hay otro tipo de perfil en la empresa que es el que efectivamente puede ayudarte a crecer. Tal vez nunca te palmeó, más bien te carraspeó; de conocerte a vos mismo, ni una pista, pero llegado el momento te defendió a capa y espada con tu jefe. Es el típico promotor de personas. Un perfil más áspero pero útil. No es para ir a tomar una cerveza con él, pero uno quisiera que esté siempre en el comité de los que deciden el propio ascenso.

Saber encontrar esta gente y conseguir estar en su radar es una habilidad tan importante como ser el más competente del equipo. El promotor de gente no es necesariamente el que más brilla en la organización, pero muchas veces es reconocido como el que maneja los hilos, o el que habla al oído del gerente general, o el que todos consultan antes de dar un ascenso.

Son los que mientras unos te daban para adelante, ellos te daban desafíos, y mientras otros te daban explicaciones, ellos te daban oportunidades. Entonces, lo que rinde es sonreír a los primeros y escuchar a los segundos.

Por este camino se puede cambiar la perspectiva sobre los ascensos. Dejan de ser una lotería donde uno cree que no tiene nada para hacer y basta con esperar el resultado del azar. Se comienza entonces a buscar ayuda concreta de gente que realmente abre espacios para crecer. Ahora, dado que toda opción tiene un costo, el tener "padrino" implica de alguna manera elegir un bando. Y a veces esto puede significar que si cae el padrino cae con él nuestro desarrollo profesional en la empresa. ●