

¿Estancado en tu profesión?

Después de un tiempo, los ejecutivos pueden tener la necesidad de buscar mayores retos profesionales, ya sea dentro o fuera de la empresa. Hay que saber cuál es el momento idóneo.

SHAILA ROSAGEL

El promedio de tiempo para que un ingeniero pueda consolidarse y dominar sus funciones en una posición gerencial es de tres a cinco años; después de ese periodo, es probable que pueda sentir la necesidad de un cambio, asegura Ignacio San Martín, director del área de Ingeniería y Manufactura de la firma Michael Page.

Aunque esta no es una regla, y depende de la empresa donde se labora y del sector productivo al que esté vinculada, es casi seguro que aquel ejecutivo que ya logró sus objetivos, buscará un nuevo reto. En la actualidad, los profesionistas permanecen en sus empresas entre dos y cuatro años, en promedio, a diferencia de hace 20 años, cuando podían quedarse entre 10 y 15 años, detalla en entrevista con *Clase Mundial*.

Pero, ¿cuáles son los síntomas que nos señalan que ya se han alcanzado los objetivos en el empleo actual y se corre el riesgo de entrar en un estancamiento? Ignacio San Martín explica que el profesionista empieza a sentir inquietud, antipatía y, en general, un clima laboral que percibe como rutinario.

"En ingeniería y manufactura es muy común que la gente en operación está acostumbrada a resolver problemas, pero cuando éstos se vuelven rutinarios y son fácilmente controlables, las personas empiezan a decir que ya no hay nuevos retos; el ingeniero desea algo más, un conflicto nuevo, algo más que hay que resolver", dice.

Otro síntoma de que el profesionista puede sentirse estancado consiste en el simple hecho que constantemente busque una promoción a otro puesto de mayores responsabilidades.

"Si se trata de una persona que se encuentra dentro de una empresa y se siente estancada porque no está creciendo, creo que es importante entender qué sucede en la compañía; acercarse con su jefe, plantear cuál es su siguiente paso, saber cuál es su plan de desarrollo y, sobre eso, evaluar las opciones", recomienda Ignacio San Martín.

De acuerdo con el directivo, en este caso se requiere un ejercicio de sensatez por parte del ejecutivo, a fin de entender cuáles son las competencias que debe desarrollar para dar un salto en su carrera y conseguir una promoción.

"Es importante que la gente tenga desarrollada una perspectiva de sí misma; que sepa cuáles son sus puntos débiles y, particularmente, que pueda ver qué competencias son necesarias y qué habilidades técnicas requiere para darle seguimiento a sus inquietudes", detalla.

En algunas empresas, los profesionistas están acostumbrados a ser promovidos por sus jefes cada año, pero hay un detalle que se debe tomar en cuenta: mientras más escalas existen dentro de la pirámide de la compañía, el ascenso puede tardar un poco más, lo cual es un problema porque, generalmente, el trabajador que acumula dos años en un mismo puesto empieza a sentir síntomas de frustración.



“Si no hay cabida dentro de la empresa, la opción es buscar el crecimiento en otra”, Ignacio San Martín.

Michael Page

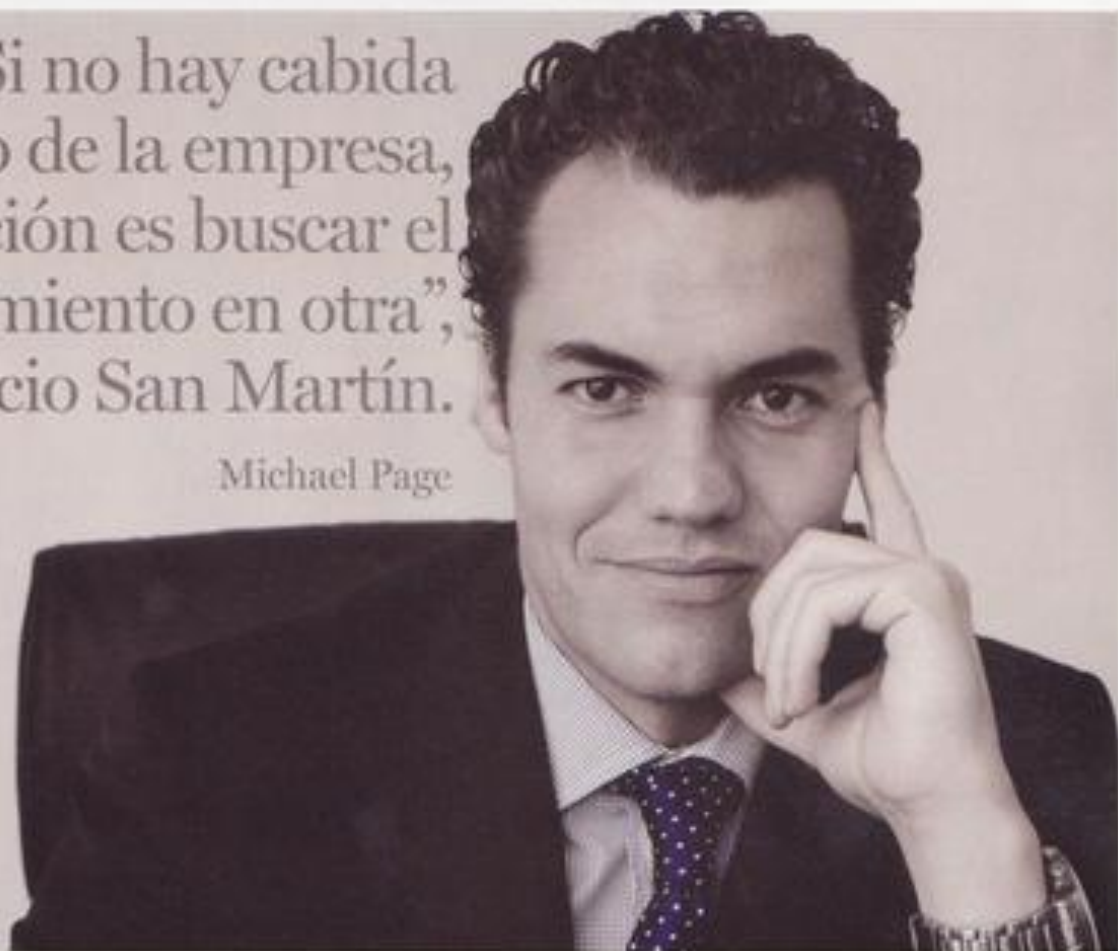


Foto: Sergio Muñoz

“Para este tipo de profesionales es importante que entiendan cuál es su siguiente paso y lo que deben hacer para crecer”. Para ello, aclara, quienes se encuentran en esta situación deben tener claro cuál es el plan de carrera, sus competencias y a partir de esto, tomar una decisión.

Al final, el directivo destaca que “si no hay cabida dentro de esta empresa, entonces la opción es buscar el crecimiento en otra”.

Ignacio San Martín resalta que el crecimiento profesional depende de tres factores: de él —lo que incluye su conocimiento, habilidades y capacidades—, de las oportunidades internas que haya en la empresa y de lo que el mercado ofrece.

Cuando se trata de un profesionalista desempleado, que tiene problemas para incorporarse dentro del mercado laboral de su competencia, lo ideal es que pueda aprovechar ese tiempo para mantenerse actualizado a través de todos los cursos especializados que

pueda tomar, lo que necesariamente debe incluir estudios de inglés. Para dar una idea de la importancia de este rubro, el especialista destaca que del total de perfiles que Michael Page revisa cada mes, al menos 40% llega sin nivel de inglés aceptable para aspirar a un puesto directivo o gerencial.

En un entorno de negocios cambiante, de alta competencia, donde las empresas buscan tener a los mejores elementos humanos, el profesionalista debe ser flexible, adaptarse.

“Las empresas buscan gente que se adapte al cambio. Estamos en un mercado muy cambiante; hemos tenido contracciones, expansiones y las compañías solicitan un perfil que realmente sea flexible y que sea un agente de cambio”, apunta.

En opinión de San Martín, hoy en día las compañías son tan dinámicas que mientras más adaptable, activo, proactivo y actualizado sea el candidato, sin lugar a dudas será mejor visto.