

Inés Temple

YO S.L.

Empleabilidad
y marketing
personal

El libro definitivo
para construir,
desarrollar
y asentar
tu marca personal

Más de
150.000
ejemplares
vendidos en
Latinoamérica


alienta
EDITORIAL



Inés Temple

Yo S.L.

Empleabilidad y marketing personal



© Inés Temple, 2021

Publicado por Editorial Planeta Perú, S.A.

Diseño de interior: Bríncala, Laboratorio Gráfico

© de esta edición: Centro de Libros PAFP, SLU.

Alenta es un sello editorial de Centro de Libros PAFP, SLU.

Av. Diagonal, 662-664

08034 Barcelona

www.planetadelibros.com

ISBN: 978-84-1344-055-2

Depósito legal: B. 21.951-2020

Preimpresión: Pleca Digital S. L. U.

Impreso por Huertas Industrias Gráficas, S. A.

Impreso en España - *Printed in Spain*

El papel utilizado para la impresión de este libro está calificado como **papel ecológico** y procede de bosques gestionados de manera **sostenible**.

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (Art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con CEDRO a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 91 702 19 70 / 93 272 04 47.

SUMARIO

Agradecimientos.....	17
Introducción.....	21
Capítulo 1	
Lo único constante es el cambio.....	29
El mundo y las organizaciones han cambiado	30
Del «para toda la vida» al «hasta que nos convenga a ambos».....	35
¿Desempleado o en transición?	38
Cuanto más alto sea el puesto, ¿mayor es la seguridad?.....	40
Mi éxito es mi felicidad. Ser en lugar de tener	42
«Si no me mantengo relevante, quedo fuera».....	44
De empleado a proveedor de servicios	49
Estabilidad frente a empleabilidad.....	53

Capítulo 2

La empleabilidad.....	59
¿Qué es empleabilidad?	59
Los que tienen mejor nivel de empleabilidad eligen dónde trabajar	62
Mide tu empleabilidad: autoevalúate.....	67
¿Es injusto o es la realidad?	71
¿Qué nos hace más empleables?	73
Las competencias blandas o humanas son importantes	75
Once ideas clave para optimizar tu perfil profesional.....	77

Capítulo 3

Mejorando tu competitividad personal.....	81
El plano laboral.....	82
¿Tienes claro el valor que agregas (tus logros y aportes)?	83
¿Cuán actualizado y vigente estás?	86
¿Hablas varios idiomas? ¿Conoces diversas culturas?	88
Habilidades sociales o humanas	91
Sé íntegro	92
Si te equivocas, has de saber disculparte	94
Maneja bien las relaciones personales.....	98
Democratizar el respeto	100
Satisfaz las expectativas del jefe	102
Sé cooperativo, proactivo y flexible.....	107
Sé competente y parécete.....	112
Demuestra que eres confiable y cumple con tu palabra.....	113

Actúa con consistencia e integridad	115
Expresa y comunica bien tus ideas.....	116
Irradia energía, entusiasmo, positivismo y pasión	117
Mantente vigente y relevante: sigue aprendiendo.....	118
Capítulo 4	
Yo S.L.	123
Tu nombre es tu marca.....	125
¿Qué significa Yo S.L.?	128
¿Qué nos compran y qué vendemos?.....	129
Tú como presidente de tu propia empresa	130
Define tu plan de carrera	136
Haz un plan para la vida	139
Identifica tu sueño	140
Visualizando tu siguiente década	142
Ve por la medalla de oro	144
Recuérdalo siempre: ¡Tu futuro lo inventas tú!..	146
Aprovecha el poder de la ambición	147
¿A quién le vendes tus servicios?	149
Tú como tu gerente de administración y finanzas .	150
Sé leal a ti mismo	152
Tú como tu gerente de investigación y desarrollo.	154
Tú como tu gerente de marketing	157
Los otros saben quiénes somos.....	159
Construye y promueve una sólida reputación ...	160
La mirada del otro.....	163
Nuestra propia imagen.....	166
Tú como tu gerente de ventas	168

Capítulo 5

Marketing personal	173
Empieza por tu propia imagen.....	175
Practica la complicidad positiva	180
Créate tu halo de éxito.....	182
Proyecta una imagen de éxito	188
Sé dueño de tu actitud.....	188
El poder de rebotar.....	197
¡Vende tu entusiasmo!.....	198
Calidez para generar confianza.....	202
La importancia del liderazgo	205
Desarrolla contactos y relaciones: Teje tus redes de confianza	207
Reconoce que no hay contacto pequeño.....	213
Construye lazos antes de que los necesites	217
Mantente visible	217
Maneja tu marca personal en las redes sociales.....	221
Vence las barreras.....	224
Traza un plan de acción para el éxito	225
Ya terminando, recuerda que.....	227
Resumiendo	228
Epílogo	231
Apéndice: Entrevistas a Inés Temple	233
Gráficas para resumir ideas	243
Para seguir trabajando	273
Para seguir leyendo	279
Notas	283

CAPÍTULO 1

LO ÚNICO CONSTANTE ES EL CAMBIO

Hace apenas treinta años, vivíamos en un mundo muy diferente. El trabajo era no sólo un derecho, sino algo que muchos veían casi como una propiedad privada. En algunos lugares existía el derecho a un puesto de trabajo seguro dentro de una empresa determinada: si el empleador te despedía, casi siempre debía readmitirte y pagarte los salarios de tramitación. En algunos casos extremos, pero reales, el trabajador podía incluso alquilar su puesto de trabajo. Si moría, su puesto podía ser heredado por sus hijos. Ésta era la expresión exagerada de un sistema inflexible y rígido, donde una persona, una vez empleada, prácticamente no podía ser despedida.

Las empresas eran, en su mayoría, locales. Para poder vender en un país determinado, una multinacional debía montar una planta en el país donde produjese lo que vendía, pero innumerables restricciones y permisos le

impedían el libre comercio y el ejercicio de la libertad de contratación o no contratación.

Hoy todo esto ha cambiado. Las empresas son globales, ya no necesitan abrir locales en un país específico para comercializar sus productos allí, y la relación laboral se ha flexibilizado. Una persona en un país lejano puede hacer nuestro trabajo y lo puede terminar en una fracción del tiempo en el que nosotros lo hacemos. Las distancias se han acortado, y podemos hacer casi cualquier trabajo en cualquier lugar y en cualquier momento. ¡Tenemos competencia y ésta es global!

Sin embargo, como en todo proceso de cambio, la realidad cambia antes que los paradigmas que la sustentan. Los usos y costumbres de las personas en general cambian lentamente. Muchas de ellas, incluso, le dan la espalda al cambio, no lo entienden y lo rechazan. Por eso, es oportuno que repasemos atentamente lo que ha cambiado en nuestro mundo laboral.



El mundo y las organizaciones han cambiado

En los últimos veinticinco años, diversos conceptos, megatendencias y nuevas formas de trabajo han surgido en la construcción de nuevas realidades empresariales en el mundo del trabajo, sobre todo ahora, en estos tiempos de pandemia y crisis sanitaria. Algunos de ellos son:

Incertidumbre geopolítica y crisis económica generalizada. Digitalización, *big data*, análisis. Trabajo remo-

to y a distancia. Reuniones virtuales para casi todas las situaciones: profesionales, familiares, deportivas, espirituales y otras muchas actividades que antes considerábamos improbables de manera virtual. Economía *gig*. *Rightsizing*. *Outsourcing*. Fusiones y adquisiciones. Reestructuración a escala. Nueva mezcla demográfica. Desequilibrio de habilidades. Tecnologías disruptivas y exponenciales. Economía de intercambio. *Crowdsourcing*. Asincronías. Automatización. Realidades virtuales y aumentadas. Inteligencia artificial con aprendizaje profundo. *Biohacking*. Nanotecnología. Impresión 3D. Fabricación digital. Avatares. Desmaterialización y desmonetización de tecnologías. Computación cuántica. Aprendizaje automático. Internet de las cosas. Robótica y drones. *Chatbots*. Fuentes de energía renovable. Biologías sintéticas y genómicas.

Y esto ha sucedido porque, en franco contraste con el pasado, en el mundo globalizado, digitalizado, tecnificado y con inteligencias artificiales en todas partes, donde el conocimiento está cada vez más democratizado y al alcance de todos, los límites geográficos desaparecen a diario y ocurre lo siguiente:

1. **Las empresas viven sujetas permanentemente a cambios acelerados.** Todo cambia. Los entornos comerciales y tecnológicos se transforman constante y rápidamente. Las culturas corporativas cambian, al igual que sus líderes, los accionistas, los emplea-

dos, los productos, los clientes, la competencia, los mercados y las geografías en los que operan.

2. **Las empresas incorporan radicales innovaciones tecnológicas.** La organización que no innova pierde vigencia, espacio y clientes de un momento a otro. Si no incorpora la tecnología a sus modelos comerciales, corre el riesgo de desaparecer para siempre.
3. **Las empresas se fusionan o son adquiridas por otras.** Es más, cuanto mejor funcione una empresa, mayores posibilidades existen de que sea comprada por otra (a las buenas o a las malas).
4. **Las empresas son reestructuradas y reorganizadas permanentemente** en una búsqueda de mayor eficiencia, competitividad y rentabilidad. El éxito empresarial depende mucho de la capacidad que tiene una empresa para reinventarse y reformularse. Del mismo modo, el éxito personal también dependerá de nuestra capacidad para cambiar, aprender rápida y continuamente, mantenernos relevantes y competitivos y reinventarnos a nosotros mismos.
5. **Los rápidos cambios exigen nuevos servicios y nuevas habilidades.** Las empresas, así como los trabajadores y empleados, se ven obligados a desarrollar nuevas habilidades y destrezas técnicas rápidamente para ofrecer nuevos servicios o productos en un mercado en veloz transformación, marcado por tecnologías disruptivas y exponenciales y un entorno de negocios muy competitivo.

6. **El conocimiento es cada vez más valorado.** Y sobre todo lo es la capacidad de aprender cada vez más rápido y de continuar aprendiendo toda la vida. La curiosidad, la educación, la capacitación y la flexibilidad para adquirir los conocimientos o saber dónde encontrarlos son factores sustantivos para el éxito personal, profesional y empresarial.
7. **La competencia es tremenda y se da a nivel global.** Todo se mide hoy con indicadores y estándares internacionales. Las economías a escala de los grandes países productores obligan a entablar guerras de precios donde todos sufren, sobre todo los que no innovan ni mejoran sus índices de competitividad con rapidez y eficiencia.
8. **Las empresas se concentran en el foco de sus negocios** donde tienen una ventaja competitiva. Los servicios no productivos se tercerizan. Y con ellos, las personas que trabajan en esos servicios.
9. **Los mercados y los inversionistas ejercen cada vez más presión.** Se buscan mayores y mejores resultados a corto y largo plazo.
10. **Los empleados desean trabajar en organizaciones sostenibles y con propósito,** que sean buenos ciudadanos del mundo, que generen valor no solamente para los accionistas, sino también para sus grupos de interés, para la sociedad en general y, por supuesto, para el planeta.
11. **Los cambios generacionales impactan en los estilos de liderazgo** en las organizaciones. Las nuevas generaciones tienen mucho mayores expectativas de

trabajar y contribuir en lugares donde la generación de valor y de conocimiento se refleje en más rápidas oportunidades de crecimiento profesional.

12. **La era digital está creando cada vez más nuevos y diferentes puestos de trabajo.** Éstos los pueden desempeñar desde cualquier lugar del mundo y en muchos casos sin necesidad de presencia física permanente profesionales y contratistas flexibles e independientes con compromisos a corto plazo. Ésa es la esencia de una economía *gig*.

Todo ello ha afectado al concepto del trabajo mismo y de las relaciones laborales, ha invalidado paradigmas existentes y ha creado otros que a muchas personas todavía les cuesta aceptar. Las fuerzas laborales y las organizaciones para las que trabajan pasan por muchos cambios y redefinen constantemente los perfiles de los trabajadores y las habilidades que necesitan para responder rápidamente a las nuevas necesidades de la empresa. Este mundo globalizado, tecnificado, virtualizado y en permanente cambio ha llegado para quedarse. A pesar de las voces discordantes de aquellos que presionan por un retorno al pasado, esta tendencia sin duda continuará, y se acelerará exponencialmente, con la difusión y el uso de las nuevas tecnologías.

Es más, la pandemia ha acelerado la automatización en virtualmente todos los sectores de la economía. Según *The Future of Jobs Report 2020* del Foro Económico Mundial, que hace un seguimiento de las tendencias laborales, la pandemia obligará a que, en los próximos

cinco años, las compañías incrementen sustancialmente el trabajo remoto, aceleren la digitalización del trabajo y la automatización.¹

La adopción de nuevas tecnologías va a seguir transformando el escenario laboral en cuanto a tipos de trabajo y habilidades requeridas.² Es importante señalar que el citado informe indica que, en los próximos cinco años, los nuevos puestos de trabajo creados en nuevas áreas serán más que los puestos de trabajo eliminados por la adopción de nuevas tecnologías, aunque esta tendencia está disminuyendo. Así, el informe proyecta un crecimiento en analistas de datos y científicos, especialistas en IA y aprendizaje a través de máquinas e ingenieros de robótica, entre otros, y una disminución significativa de empleados de entrada de datos, secretarios administrativos y ejecutivos, contables, auditores y trabajadores de fábrica y montaje, entre otros.³ El informe también señala que estarán en demanda habilidades como el pensamiento crítico y el análisis, la resolución de problemas, así como las habilidades de autogestión tales como el aprendizaje activo, la resiliencia, la tolerancia al estrés y la flexibilidad.⁴



**Del «para toda la vida»
al «hasta que nos convenga
a ambos»**

Siempre cuento la historia de los abuelos de unos amigos míos, porque se parece mucho a lo que solíamos pensar de nuestra relación con la empresa donde traba-

jábamos. Esta pareja se casó, tuvo cuatro hijos y vivió en una ciudad del interior del país. Seguramente fueron felices alguna vez. Pero, un día ingrato, la señora se enteró de que su marido tenía otra relación, otra familia, dos hijos más. Comprensiblemente, ella quedó desconsolada y furiosa.

La señora tomó de la mano a sus cuatro hijos, se separó de su esposo y se fue a la capital. Por supuesto, sus amigas le aconsejaron que no lo hiciera: «Ay, hijita —le decían—, así son todos los esposos».

Pero la señora quería un romance con su marido, quería un buen esposo, una buena relación de pareja, algo de pasión de vez en cuando, no solamente un proveedor económico. Quería a alguien con quien vivir una relación de pareja de verdad. Siguió firme en su decisión.

Como se estilaba en esa generación, la pareja optó por mantener las apariencias ante la sociedad, que, en esos tiempos, condenaba seriamente el divorcio. La institución del matrimonio era más importante que la relación de pareja que tuvieran los esposos entre ellos, así que, aunque separados, nunca se divorciaron.

Al marido, por «respeto» a ella —y a las convenciones sociales de la época seguramente—, nunca se le ocurrió pedir el divorcio, porque se hubiera visto «muy mal» convertir a la madre de sus hijos en «una divorciada», y es que había familias muy «formales» que no recibían en su casa a personas divorciadas. Siguieron casados durante veinticinco años, pero jamás volvieron a verse ni a dirigirse la palabra.

Cuando la señora falleció, el marido pudo finalmente casarse con la otra señora.

En la actualidad, por supuesto, eso ha cambiado muchísimo. Lo más probable es que ninguno de nosotros aceptaría vivir una situación como ésa, porque hoy buscamos tener un matrimonio donde prime una buena relación de pareja. Donde uno dé afecto, amor, pasión y reciba lo mismo. Ahora, lo más importante en las relaciones es el fondo, no la forma o la manera como la relación se manifiesta ante los demás.

Lo mismo ocurre en el trabajo: antes solíamos verlo casi como la relación de pareja o de familia, una unión para toda la vida, aunque no cubriera nuestras necesidades. La lealtad era un valor muy esperado en las empresas. Una persona que había sido despedida o que dejaba su trabajo era mal vista, y le costaba mucho encontrar otro empleo. Sin embargo, hoy es radicalmente diferente, nadie tiene un trabajo ni porque es su derecho ni porque ha estado allí diez, quince, veinte ni treinta años. Las empresas (una de las partes) no se lo plantean así, y sería un error que el empleado (la otra parte) pensara de esta manera.

El vínculo laboral hoy es una relación bidireccional. Se mantendrá en la medida en que ambas partes estén satisfechas. Nos emplearán —nos darán una oportunidad de contribución— en la medida en que agreguemos valor, contribuyamos al resultado, generemos logros concretos, nos llevemos bien con los colaboradores y en especial con los jefes, y necesiten alguien con nuestro perfil y habilidades en ese momento. Igualmente, nosotros trabajaremos en esa organización mientras

sea posible nuestro desarrollo y logremos satisfacción y crecimiento con lo que hacemos, ganemos razonablemente bien y nos sintamos reconocidos y valorados; y, ojalá, seamos promovidos cada cierto tiempo, una expectativa muy común entre la generación *millennial*. **Así trabajamos todos bien y contentos.**

Hoy está claro, pues, que con las empresas, organizaciones o instituciones no se puede pensar en una relación laboral segura para toda la vida. Ni siquiera con nuestra disposición a mantener situaciones de apariencia o conveniencia (como sucedía en algunos matrimonios u organizaciones públicas en algunos lugares). Hoy en día, las partes de la relación cambian permanentemente. Y en ese proceso, la mayoría de nosotros debe saber de seguro que no hay vínculo laboral «eterno» y que éste puede quedar disuelto por ambas partes en cualquier momento, **¡nos guste o no nos guste!**



¿Desempleado o en transición?

Hasta hace unos años, en algunos sectores la gente creía que si alguien estaba sin trabajo eso era señal inequívoca de que tenía problemas personales: «¿Qué habrá hecho mal?», «Pobrecita, ¿por qué no estará trabajando?»; «¿Qué le habrá pasado?».

Igual que con los divorciados, que eran mal vistos, los prejuicios llevaban a etiquetar a las personas que perdían su empleo.

Hoy se habla de estar en transición laboral, y estarlo es lo más normal del mundo. Todo ha cambiado: a veces tenemos trabajo, a veces nos toca salir a buscar un nuevo trabajo. A veces tenemos clientes para nuestros servicios profesionales, otras veces nos toca buscar nuevos clientes para los mismos.

Se especula mucho sobre cuántas veces una persona cambiará de trabajo a lo largo de la vida, y se estima que **los jóvenes que hoy empiezan sus carreras profesionales, antes de que se retiren, van a tener como mínimo siete cambios de trabajo, y cuatro de ellos serán involuntarios.**⁵

De hecho, la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos halló que la permanencia en el trabajo había bajado de 4,6 años en enero de 2014 a 4,2 años en enero de 2016, y que el promedio de la permanencia entre el grupo de veinticinco a treinta y cuatro años era de 2,8 años.⁶ En Canadá, entre 2013 y 2017, la ocupación laboral promedio en todas las industrias fue de 103,24 meses, es decir, 8,6 años,⁷ y en Australia el promedio es de 3,3 años.⁸ Y en países en vías de desarrollo las cosas no son muy diferentes.

Ante tal situación, hoy no es apropiado pensar que uno está «desempleado», y menos en los términos peyorativos con los que solía verse. Uno está en transición (voluntaria o involuntaria), de hecho, está en proceso de encontrar un nuevo trabajo. Nuestra experiencia en recolocaciones en LHH Perú indica que con quienes trabajamos en un programa de *outplacement*, el nuevo trabajo resulta ser igual o mejor que el anterior en tér-

minos de compensación casi un 90% de las veces, y en el 70% de los casos terminará dando un nuevo horizonte a su carrera.⁹ La información sobre 2019 ha sido validada por la firma mundial KPMG en Perú y, al momento de escribir esto, en el tercer trimestre de 2020 y pese a la crisis sanitaria y la crisis económica, los resultados, que aún están en proceso de validación, van mostrando sorprendentemente cifras comparables y con cambios ligeramente a la baja y no significativos.

El hecho de que estaremos en transición laboral más de una vez en nuestra carrera debe verse como una oportunidad de conseguir un nuevo y mejor trabajo, una nueva y mejor oportunidad de contribuir con los resultados y agregar valor vendiendo nuestros servicios profesionales a nuevos clientes.

Sin embargo, para que ello no afecte a nuestra seguridad económica, será necesario que ahorremos para cubrir nuestros gastos en esos momentos de transición voluntaria o involuntaria, de los cuales, como ya sabemos, actualmente nadie está exento.



**Cuanto más alto sea el puesto,
¿mayor es la seguridad?**

Debido a que la tecnología y las innovaciones afectan a muchos procesos operativos, muchas personas creen que la inseguridad en el empleo es mayor entre los operarios o trabajadores manuales que entre aquellos que ocupan cargos estratégicos, de jefatura o de gerencia.

Sin embargo, esta creencia es errónea. La probabilidad de que un operador de planta rote por varias empresas es menor que la de un analista, jefe o gerente.

De las aproximadamente 57.000 personas de todos los niveles (operarios, técnicos, ejecutivos, gerentes, directores) que en LHH Perú hemos ayudado a recolocarse en más de veintisiete años, 13.275 han sido ejecutivos.¹⁰ Entre ellos, casi mil han sido directores generales o presidentes de empresas importantes. Muchos de ellos, además, contaban con másteres en universidades tan famosas como Harvard, Yale, Columbia, la Sorbona o la London School of Economics.

Impresionante, dirás: pero esas personas que tienen todo tipo de contactos clave y oportunidades, que han estudiado en universidades tan reputadas, o que vienen de tener cargos tan altos en empresas tan importantes, ¿por qué se quedan sin trabajo en algún momento de su vida?

La respuesta es sencilla: así es ahora, todo el modelo laboral ha cambiado. Incluso estas personas tan meritorias, productivas y exitosas pueden quedarse sin trabajo en uno o varios momentos de su vida.

La verdad es que **cuanto más alto sube un profesional en la pirámide de una organización, más arriesgada se vuelve su «seguridad» en dicho puesto.**

Nuestra muestra no es necesariamente representativa de todo el mercado laboral, pero sí nos da una idea de la proporción del riesgo.

Incluso el puesto más alto, el de director general, otrora considerado como inamovible, es sabido que actualmente es el puesto más vulnerable dentro de una

organización. Cuando a la empresa le va mal o no cumple con los resultados esperados, ¿a quién se despide?, ¿quién se va primero? Se va el director general. En el escenario opuesto, si a la empresa le va muy bien, lo más probable es que otra compañía quiera comprarla. Y si eso sucede, el nuevo dueño traerá a su personal de confianza, entre ellos a su nuevo director general.

Cada vez que se realiza una compra o una fusión, se suman operaciones, plantas, negocios, marcas, mercados, clientes, etc. El personal operativo directo tiene muchas más probabilidades de permanecer que los gerentes de mayor nivel.

Además, en situaciones de reorganización empresarial, es probable que el personal operativo esté algo más protegido por algún sindicato. En cambio, el personal ejecutivo es considerado «cargo de confianza», y por lo tanto, en esas situaciones de reorganización debe irse de la empresa y dejar su cargo, sin por ello perder su dignidad. El término «de confianza» significa, de hecho, «sin garantía de empleo seguro».



**Mi éxito es mi felicidad.
Ser en lugar de tener**

El éxito es un término que también ha sufrido un cambio de significado importante en el nuevo modelo laboral. Antes solíamos asociarlo a lo material, a tener esto o aquello. Ahora, sin embargo, debemos cambiar esa perspectiva.

En el nuevo paradigma, el éxito es un reflejo de quiénes somos y de nuestro nivel de satisfacción personal con lo que hacemos, con lo que damos, con lo que aprendemos, con lo que hacemos por otros, no únicamente con lo que poseemos.

Hace unos años, en una conversación sobre el éxito en un programa de televisión al cual estaba invitada, uno de los entrevistadores dijo que el éxito solamente se definía por un buen trabajo, por la cantidad de dinero que tenías o por la marca del coche que conducías.

Yo le pregunté:

—¿Tú consideras que tu mamá es una persona exitosa?

—Claro que sí —dijo él algo fastidiado por la pregunta. (Todos sabemos cómo se pone uno cuando le mencionan a su madre.)

Luego, agregó:

—Mi mamá es una supermujer, nunca ha trabajado en una empresa, pero es una persona feliz, realizada, buena madre y muy dedicada a su hogar y a su familia. Ha criado a sus cinco hijos muy bien y está muy orgullosa de todos nosotros.

—¿Ves? —le dije—, entonces tu mamá es una mujer exitosa. Ella está contenta con lo que hace y eso es lo más importante. Y tú reconoces que es exitosa aun cuando no cuadre con tu definición tradicional de éxito.

Cuando hablamos de éxito, pues, no nos referimos a un estereotipo fijado por otros, sino a aquello que para cada uno representa su propia definición de satisfacción personal.

Buscar el éxito en el trabajo significará, por tanto, intentar lograr una carrera que nos dé satisfacción profesional y personal, que promueva nuestro desarrollo, el cumplimiento de nuestros sueños, y nos haga felices en el día a día.

Éxito no es lo que otros quieren, esperan o necesitan que seamos. Tampoco es el dinero que otros quieren que ganemos ni las posesiones materiales que tengamos.

Éxito no es lo que el cónyuge, los padres o los hijos esperan de nosotros. Tampoco es tener las mismas cosas materiales de las que disfrutaban nuestros vecinos, amigos o familiares.

Éxito es un término que debe definirse de forma absolutamente personal, y esta definición debe basarse en lo que cada uno de nosotros quiere ser, hacer, dar, aprender, saber o tener en la vida; en las metas que queremos lograr, en nuestras propias aspiraciones personales o profesionales.



«Si no me mantengo relevante, quedo fuera»

Una de mis amigas se casó con su novio de la universidad, donde eran la pareja de moda, siempre juntos, siempre sonrientes, siempre queriéndose mucho. Tuvieron tres hijos y, como todos los demás, experimentaron altibajos en su relación. Pero a medida que pasaron los años y la pareja se instaló en la vida matrimonial, se volvieron complacientes, dieron por sentada la relación

y dejaron de cultivarla como antes. Ni mi amiga ni su esposo nutrieron la relación de pareja entre ellos, y ésta fue declinando día a día. Cada vez era más evidente que ninguno estaba contento en el matrimonio, pero permanecieron juntos por los hijos, la familia y quizá también por comodidad.

Sin embargo, mi amiga se quejaba de su esposo todo el día con cualquiera que quisiera escucharla. Según ella, cuando él llegaba a casa todos los días se plantaba frente al televisor, la ignoraba por completo y ya no hacía nada para complacerla. Ella definitivamente no estaba feliz con él ni con su vida de casada.

Con el paso del tiempo, mi amiga se amargó cada vez más y hasta dejó de cuidar su aspecto personal y su salud. Todos sus amigos le dijimos alguna vez que quizá, si quería darle una oportunidad a su matrimonio, tenía que empezar a cuidarse mejor, como lo hacía antes, siempre con sana coquetería, esmero y atención. También le sugerimos que podría tratar de mejorar la comunicación con su esposo y por lo menos tratarlo mejor delante de otros.

Ella siempre respondía: «¿Por qué debo ser yo quien se preocupe de su aspecto? ¿Acaso se preocupa él del suyo? Y ¿por qué debo esforzarme yo de tratarlo mejor? ¿Acaso él sabe que existo o me presta algo de atención? Y él también me habla mal. Mirad, estamos casados y tenemos tres hijos. ¿De verdad creéis que alguien más va a mirar a un tipo tan indiferente, aburrido y tosco?».

Sin embargo, llegó el día en que nuestro amigo encontró a alguien que lo trataba bien y con cariño, con

quien se sentía a gusto, respetado y querido. Y dejó a su esposa de la noche a la mañana por esa persona que lo hacía sentirse bien consigo mismo.

Por supuesto, mi amiga quedó devastada. A pesar de que había perdido la fe en su relación de pareja, su marido era una parte muy importante de su vida, y nunca pensó que su matrimonio terminaría y que él la dejaría así, sorpresivamente. Le llevó un año recuperarse física y emocionalmente del abandono de su marido.

Pero poco a poco comenzó a sentirse mejor consigo misma, volvió a hacer deporte, a cuidar de su aspecto, a interesarse en temas de actualidad, y se volvió más segura con el paso del tiempo. Cada día estaba más feliz consigo misma y, finalmente, comenzó a salir de nuevo con sus amigos de siempre, e incluso tuvo algunas citas con amigos de sus amigos que la encontraban interesante y divertida. ¡Estaba contenta!

Cuando finalmente se sintió mejor, una tarde que quedamos para charlar me anunció: «Creo que pronto estaré lista para rehacer mi vida. Quiero intentar encontrar una nueva pareja con quien pueda ser feliz, pasarlo bien juntos, y ojalá dure para siempre».

Su exmarido, que pasaba por la casa para visitar a los niños, para dejarlos o recogerlos de sus actividades, y también para hacer algunos arreglos domésticos de vez en cuando, vio en ella un cambio gradual pero importante. Ella tenía una luz distinta a la de los últimos tiempos, sonreía nuevamente, estaba alegre y amable con él y brillaba como cuando se conocieron. La veía entusiasmada con su nueva vida. Así, comenzó a mirarla de

manera diferente y, un día, decidió invitarla a salir. Ella al principio se hizo de rogar, pero después de unos meses de citas a escondidas de los niños para no crearles falsas expectativas, la relación entre ellos volvió a funcionar y decidieron darle una nueva oportunidad a su matrimonio.

Pasó un año y, después del romance inicial del reencontro, la pareja volvió a sus antiguas maneras. Ella asumió, una vez más, que su relación estaba asegurada, y de nuevo se volvió descuidada y desagradable con él. Regresaron a la indiferencia, a la falta de cariño, a los malos tonos y a los gestos de desagrado frecuente. La relación dejó de funcionar y el matrimonio se acabó nuevamente y, esta vez, definitivamente.

Mi amiga no llegó a entender que el matrimonio seguro, para toda la vida, no existe sin **dedicación y compromiso**, y que hay que cuidar y alimentar la relación amorosamente todos los días.

Esto mismo le pasa a la gente, muchas veces, con el trabajo. Cuando lo están buscando, se preparan, leen, investigan, se arreglan bien, hacen méritos para su entrevista, se afanan con sus jefes, cuidan sus relaciones.

Pero una vez que consiguen el trabajo y cuando ya llevan un tiempo en él, aplican el viejo paradigma: «Ya lo tengo, ya estoy seguro». Y, adicionalmente, muchos empiezan a quejarse de su trabajo, a no valorarlo, a descuidarlo y a decir a los demás: «Qué pesado es mi jefe, ya no lo soporto»; «Odio mi trabajo»; «No me pagan lo suficiente»; «No me dejan crecer»; «Hago justo lo que me toca pero nada más, no me pagan para más».

Así somos los seres humanos: tendemos a valorar y a cuidar poco lo que ya tenemos «seguro». Pero es probable que eso tenga repercusiones. Una empresa puede no tomar inmediatamente la decisión de retirar a alguien cuyo desempeño es inferior a lo esperado, tiene mala actitud o incluso es hostil. Puede haber razones o limitaciones legales o económicas para no desvincularlo de inmediato. Sin embargo, lo que podemos tener por seguro es que a la primera oportunidad que aparezca, la empresa no dudará sobre quién debe salir.

También ocurre que algunas empresas, para captar talento y buenos profesionales, ofrecen villas y castillos, los cuales se desmoronan una vez que la persona está en el puesto, pues no cumplen con las condiciones previamente ofrecidas o pactadas. Ese trato tampoco es aceptable.

En uno y otro caso (el de la persona y el de la empresa), lo que debemos entender es que el mundo ha cambiado y que ambos tienen opciones. Por lo tanto, si nos interesa la continuidad de la relación laboral, debemos alimentarla y cultivarla, poner el foco en contribuir al resultado y agregar valor. Debemos preocuparnos de que quieran seguir contando con nosotros. Debemos fidelizar la relación.

Para sentirnos seguros en el mundo del trabajo, debemos tener un alto nivel de empleabilidad. Para ello, nunca debemos bajar la guardia ni pensar: «¡Ya llegué!», «¡Ya tengo un trabajo seguro!», porque quizá no sea verdad.